



TOUR D'HORIZON

Handicap : les nouvelles initiatives en entreprise

BONNES PRATIQUES // Embaucher des personnes en situation de handicap, c'est possible, encore faut-il le vouloir vraiment. Certaines sociétés s'y emploient activement, voire même innovent en la matière.

Audrey Pelé

En France, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leur effectif total, à défaut de quoi elles doivent s'acquitter d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Pourtant, le compte n'y est pas. Seulement 3,4 % des personnes en situation de handicap sont en emploi dans le secteur privé, rapporte le ministère du Travail. A un mois de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), « Les Echos START » font le pari de parler des initiatives qui font bouger les lignes ! Outre le recours aux sites de référence comme l'Agefiph.fr ou les classiques job boards spécialisés comme Hanploi.com, les entreprises volontaristes participent de plus en plus à des Salons virtuels de recrutement dédiés. « En 2011, 20 recruteurs avaient participé à la première édition de notre Salon en ligne Hello Handicap, alors qu'en 2017, on en comptait 1.000. Avec cet événement biennuel (mi-octobre et mi-février pour les PME), les candidats n'ont pas besoin de se déplacer pour passer leurs entretiens, ce qui limite le stress et le risque d'être discriminé », s'enthousiasme Frédéric Cloteaux, directeur de Vivre FM et coorganisateur d'Hello Handicap.

Cap sur la formation !

Certaines entreprises prennent les devants en menant leur propre sourcing, à l'image de Nocibé qui a organisé du 28 mai au 5 juin dernier son Handi Talent Tour. Dans une caravane, qui a sillonné différentes villes de France, la société a ainsi recruté des profils cadres (responsables de magasin ou adjoints) et non-cadres en CDD, CDI, à temps plein ou partiel et en stage pour ses magasins.

Reste que beaucoup de sociétés butent sur la qualification des candidats en situation de handicap, deux fois moins diplômés que la moyenne de la population active.

D'où l'idée de Randstad de former elle-même ses futurs collaborateurs handicapés, après les avoir sélectionnés sur leur parcours, leurs compétences transférables et, bien sûr, leur motivation. Parmi les candidats de la première expérimentation, menée en 2014, figurait Elodie Masson, aujourd'hui âgée de 34 ans. Après avoir perdu la mobilité de son poignet, cette ancienne pâtissière doit envisager une reconversion.

« Il m'était devenu impossible d'exercer un métier manuel. Par le biais de Cap Emploi, j'ai participé à une session de recrutement organisée par Randstad et j'ai suivi une formation d'un an en alternance à l'IGS pour devenir consultante RH », raconte la jeune femme. Aujourd'hui épanouie dans son nouveau métier, elle bénéficie dans l'agence en Seine-et-Marne qui l'emploie d'un aménagement de poste (souris d'ordinateur très spécifique et petit pupitre au-dessus de son clavier). Ces dernières années, Randstad a progressivement étendu l'expérience à ses autres filiales et à d'autres métiers. La société fait partie des Hangagés, un réseau d'une dizaine d'entreprises (Bosch, Bouygues Energies & Services, Edenred, Eram, FDJ, Quick...) créé après la loi Handicap de 2005. Mobilisées pour l'emploi des personnes handicapées, ces entreprises se sont regroupées pour échanger chaque mois sur les bonnes pratiques, porter des projets communs, et « responsabiliser les entreprises sur la question du handicap », affirme Sonia Otmani Mettidji, présidente de l'association et cheffe de projet RH Handicap chez Edenred.

La barrière du handicap invisible

L'enjeu est particulièrement décisif pour les handicaps non visibles – qu'ils soient auditif, visuel, psychique ou encore moteur – car ils représentent 80 % des cas en France. Pourtant, « les entreprises ont toujours plus de facilités à embaucher des personnes avec un handicap visible. Dès qu'il s'agit d'handicaps invisibles, elles reculent. Qui recruterait un directeur commercial schizophrène ? » se désole Frédéric Cloteaux de Vivre FM, employeur de quatre personnes schizophrènes, dont deux sont à l'antenne tous les jours. Une exception qui confirme la règle.





► 18 octobre 2018 - N°22805 - Start

Nombre des personnes concernées renoncent encore à travailler dans le milieu « ordinaire » pour se tourner vers le secteur « protégé ». C'est le cas de Clémence Lamalle, 23 ans, atteinte de la maladie de Charcot Marie and Tooth, qui entraîne une faiblesse musculaire et une diminution de la sensibilité et rend parfois ses déplacements difficiles. Cette jeune webdesigner vient d'être embauchée chez Numerik-ea, une agence Web reconnue Entreprise Adaptée. Ce type de structures emploie au moins 80 % de travailleurs handicapés, au service de grandes entreprises.

« Je trouve qu'il y a plus de bienveillance et de solidarité ici. Il y a des jours où je suis moins créative car fatiguée et si j'étais en milieu ordinaire, je devrais me justifier en permanence. Dès l'entretien d'embauche, mon employeur m'a proposé d'adapter mon poste de travail aux différentes contraintes que je peux rencontrer », explique la jeune femme, qui trouve son job *« stimulant au quotidien car en constante évolution, et portant sur des projets motivants ».*

Objectif : sensibilisation

Pour rendre les entreprises plus inclusives, la sensibilisation des collaborateurs constitue un levier clef. Le groupe Bosch organise, par exemple, des formations pour ses managers afin de lever les craintes à l'embauche, avec des simulations d'entretiens auxquels participent des candidats fictifs mais bien en situation de handicap psychique (personnes ayant fait un burn-out, dépressives, bipolaires, schizophrènes...). *« Cela permet de lever les a priori et, souvent, les managers se rendent compte qu'ils ont face à eux des personnes avec de beaux parcours professionnels »,*

assure Agathe Fossier, responsable formation, développement et marketing RH chez Bosch, qui mène cette action conjointement avec l'association Clubhouse, un lieu d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle pour les personnes ayant un trouble psychique.

D'autres entreprises choisissent de faire appel à des ambassadeurs. Depuis l'an dernier, Derichebourg Multiservices, qui emploie plus de 900 travailleurs handicapés, sensibilise ses collaborateurs et managers au handicap, en faisant intervenir régulièrement des athlètes paralympiques au travers d'ateliers et de partages d'expériences sur le dépassement de soi et le handicap en entreprise. De son côté, le groupe Humanis a invité l'an passé dans ses locaux ses collaborateurs à voir la pièce de théâtre « Diversité, t'es si diverse », proposée par la société Co. Théâtre.

Une courte représentation, suivie d'un échange avec les comédiens, qui permet de mieux connaître le handicap et ses impacts dans le monde de l'entreprise. Autres leviers : les serious games sur le handicap (ce sera le cas pour l'ensemble des collaborateurs du groupe Randstad l'année prochaine) quand d'autres ont adopté « Quel collègue êtes-vous ? », un test pour sensibiliser sur les sujets de la diversité, notamment le handicap. A travers un questionnaire en ligne, le salarié se retrouve confronté à ses comportements afin de savoir s'il peut être désigné ou pas comme le « super collègue » du bureau. Alors prêt à passer l'examen ? ■

Le chiffre

44%

C'EST LE TAUX D'EMPLOI des personnes vivant avec un handicap dans les pays de l'OCDE, soit près de deux fois moins que les personnes non handicapées.

OÙ EN SONT LES RÉFORMES ?

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 19 %. Pour faire reculer ce chiffre, le gouvernement mise sur « l'inclusion » et entend responsabiliser les entreprises. Plusieurs mesures directrices ont été présentées le 5 juin dernier :

- Les accords collectifs handicap, dits « agréés », auront une durée de 3 ans et ne pourront être renouvelés qu'une fois pour inciter les entreprises à atteindre le taux de 6 % de salariés handicapés au terme de ces 6 années.
- L'emploi accompagné des salariés handicapés pour accéder et se maintenir dans l'emploi va être généralisé.
- Les démarches administratives des employeurs vont être facilitées (la déclaration d'emploi sera simplifiée et automatisée à compter du 1^{er} janvier 2020).

Par ailleurs, le volet handicap de la nouvelle loi Avenir professionnel adoptée cet été présente de nouvelles mesures :

- L'obligation d'emploi reste à 6 %, mais fera l'objet d'une révision tous les 5 ans, en fonction de l'évolution du pourcentage de personnes en situation de handicap en France.
- Le périmètre de l'obligation d'emploi sera désormais apprécié au niveau de l'entreprise (et non de l'établissement), ce qui permettra d'ouvrir 100.000 emplois.
- Un objectif de doublement des emplois dans les 800 entreprises adaptées d'ici à 2022, pour atteindre un total de 80.000 emplois.
- L'accès à l'apprentissage sera développé : les référents Handicap seront généralisés dans les CFA. Et une aide supplémentaire sera allouée pour chaque apprenti en situation de handicap.



Shutterstock