

Management : n'ayez pas peur du handicap !

90 % des employeurs ayant recruté des personnes handicapées s'en déclarent satisfaits. Mais, malgré une réglementation considérablement durcie, qui met lourdement à l'amende les entreprises n'engageant aucune action envers ce public, les réticences restent fortes. A tort !



équipe... Il convient également lors de la phase d'intégration de se rappeler que la plupart du temps, les difficultés d'intégration sont dues aux mauvaises perceptions du handicap qu'ont les collègues ou la hiérarchie et qui peuvent mener à de la surprotection, ou à l'inverse, à des exigences plus importantes.

La personne connaît généralement ses besoins, aussi est-il important de prévoir des temps d'échanges et de mise au point avec ses collègues au démarrage. Des phases d'autant plus utiles quand le handicap ou l'état de santé est apparent, ou qu'il peut se révéler pendant le travail (absence pour soins, effets médicamenteux...). Notez que la seule intégration au poste et à son environnement direct peut s'avérer insuffisante : vous devez veiller à éviter le risque d'isolement souvent provoqué par des déficiences internes à l'entreprise (accès à des salles de réunion ou à des espaces de repos empêché, activités para professionnelles proposées par l'entreprise inadaptées...).

L'identification d'un référent, voire d'un tuteur, tant pour la personne que pour les collègues ou la hiérarchie, peut s'avérer très utile. Sans « prendre en charge » le salarié, ce référent pourra constituer pour lui une balise en cas de besoin. Aucun lien de hiérarchie ne doit les lier. Des formations de tuteurs de personnes handicapées existent, renseignez-vous auprès des organismes conseils.

Image sociale

Si l'embauche de personnes handicapées est souvent considérée comme difficile, par méconnaissance des conséquences du handicap ou des aides mobilisables, une politique d'emploi axée sur l'insertion de travailleurs handicapés est pourtant un facteur très positif au sein de l'entreprise. Elle permet de mieux ap-

de formation spécialisés (centre de reclassement professionnel), des associations de type AGEFIPH, acteur central, des groupements d'entreprises comme le GEIQ... Des sites Internet peuvent également diffuser vos offres auprès d'un public handicapé ou vous proposer des « candidatures » spécialisées.

Ces acteurs conseils sont aussi là pour vous accompagner dans la gestion de situation de maintien dans l'emploi, dans l'élaboration de votre politique d'emploi, ils proposent également de l'interprétariat, de la médiation...

Désigner un référent

La bonne intégration d'une personne handicapée, comme pour tout salarié, est un gage de succès et un acquis pour vos recrutements futurs. Pensez à préparer l'accueil de la personne, à lui présenter l'entreprise, ses règles, son organisation, à la mettre en relation avec son



La loi fixe la contribution à 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant pour les sociétés qui, pendant plus de trois ans n'ont employé aucun travailleur handicapé, passé aucun accord avec le milieu protégé ou adapté, ou appliqué aucun accord collectif agréé.

Tout établissement d'au moins vingt salariés est soumis à l'obligation d'employer l'équivalent de 6 % de travailleurs handicapés sur son effectif salarié total (loi du 10 juillet 1987). Début août 2009, 23 000 entreprises étaient à « quota zéro ». L'Agefiph en a contacté 92 %, pour proposer un diagnostic et engager des actions accompagnées sur ce terrain. Mais fin août 2009, 12 000 entreprises risquaient encore la pénalité majorée.

Plus que les réticences parfois rencontrées à recruter des travailleurs handicapés, les carences sont souvent dues aux difficultés à trouver le bon profil. Le recrutement d'une personne handicapée peut suivre les mêmes circuits que pour le public valide. Néanmoins, vous pouvez vous appuyer sur des structures et réseaux spécialisés pour vous faciliter la tâche. Citons Cap Emploi, co-traitant de Pôle Emploi, des organismes

précier les relations santé / travail, et peut être révélatrice de mauvaises pratiques jusqu'alors invisibles et d'en anticiper les conséquences. Elle peut également, notamment en situation de « maintien dans l'emploi », permettre une réorganisation plus efficace ou productive des services de l'entreprise. Elle donne une

« image sociale » positive de l'entreprise, susceptible de dynamiser la productivité et l'activité. Le statut de bénéficiaire offre par ailleurs certains avantages au salarié, et par effet indirect à l'entreprise. Le travailleur handicapé lui-même offre finalement l'avantage le plus important aux sociétés : ces dernières affichent

un taux de satisfaction supérieur à 90 % selon l'Agefiph. « Les personnes handicapées ont une volonté farouche de retourner à l'emploi et arrivent donc dans l'entreprise très motivées, elles sont des éléments très intéressants pour un patron » conclut Gérard Beauvois, président du Geiq emploi et handicap. **Safia Laouail**

Témoignage de deux lauréats des Trophées de l'économie responsable 2010

Didier Rommel, société ADS (filiale de Cèdres Industries), chaudronnerie et maintenance fluviale et portuaire

Administrateur de FACE Littoral NPDC, ADS travaille depuis plusieurs années sur les problèmes d'exclusion. Notre politique d'emploi est basée sur l'apprentissage, l'intégration de personnel féminin dans des métiers dits masculins, de personnel d'origine étrangère, l'embauche de seniors, le maintien aux postes de travail ou l'embauche de personnes handicapées. Ces profils sont retenus sur des critères de savoir-être (critères



principaux pour le début de l'apprentissage) et de compétences, uniquement. Sur 30 salariés, elle compte trois personnes reconnues avec handicap dont deux en maintien de poste de travail avec aménagement.

Un soudeur ayant une maladie handicapante lourde et ne désistant pas renoncer à son métier a vu son poste aménagé : travail en position assise, fourniture d'accessoires de levages et de manutention appropriés, aménagement horaires... Il reste une pièce maitresse de notre pôle soudure par ses conseils et sa gestion du petit outillage consommable. Un chaudronnier, suite à un accident survenu il y a plus de 15 ans, s'est vu proposer une autre mission et est aujourd'hui responsable de l'oxycoupage. Il passera fin 2011 adjoint du chef d'atelier. La troisième personne, nouvel embauché 2010, a eu un problème de santé, l'empêchant de porter des charges. Le travail demandé a été adapté.

Notre démarche vers l'insertion des handicapés par le travail ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise : le nettoyage de nos vêtements de travail est confié à un atelier protégé, les Entreprises Adaptées du Littoral Dunkerquois.



Béatrice Plouvier et Philippe Dupraz, Eaux du Nord

Suite à un diagnostic chiffré en 2007, nous avons développé, dans une démarche participative, le projet Ressource, qui dégage une démarche RSE sur trois axes, social, environnemental et sociétal. L'axe social se tourne notamment vers le maintien à l'emploi et l'embauche de personnes handicapées. 100 % des salariés déclarés inaptes sont maintenus dans l'emploi et reconnus travailleurs handicapés. L'entreprise en compte 17, soit 6,5 % de son effectif total. Nous travaillons en partenariat avec

Cap emploi et la médecine du travail pour nous faire aider dans nos recrutements, l'aménagement des postes, les reclassements... Un tuteur volontaire accompagne la personne handicapée dans son nouveau poste et signe la charte du parrain. Il est avant tout un collègue, sans lien de hiérarchie. Nous n'avons pas fait de grande campagne de communication en interne, mais avons plutôt communiqué notre projet via un dialogue social et la présence d'un référent emploi handicap. Le management est accompagné et voit aujourd'hui l'intégration de personnel handicapé comme un apport de richesse, d'entraide et de solidarité au sein des équipes.