

Date : 17/11/12

Handicap: l'union fait la force

Pour conjurer le chômage des personnes en situation de handicap, entreprises, structures de l'économie sociale et acteurs publics nouent des partenariats de plus en plus sophistiqués.

Visuel non disponible

HANDICAP - Youssef Arouy, salarié de l'agence Ettique. Ici, en mission à Mondial Relay, à Hem (Nord).

© Tom/Andia

C'est un forum de recrutement pas comme les autres qui s'est déroulé en mars, à Lille. Si les employeurs venaient du CIC, de Sodexo ou encore de Randstad, les personnes qui déposaient leurs CV étaient toutes atteintes d'un handicap, du nanisme à la surdité. Dans le rôle de l'entremetteur, l'association d'étudiants d' cole de commerce Enactus L seg (ex-Sife). "C'était notre deuxième forum dédié aux personnes en situation de handicap, et il a abouti à six embauches", explique Valentine Ribassin, sa présidente.

Autre décor, au sein du groupe Ferrero: sur la chaîne de conditionnement, 12 personnes viennent du milieu dit adapté, composé de structures subventionnées par l'Etat pour faire travailler des personnes handicapées. "Suite à cette expérience, Ferrero a embauché plus d'un tiers de l'équipe", raconte Patricia Charrier, directrice accès à l'emploi chez IMS-Entreprendre pour la cité.

Pour faire travailler des personnes handicapées, nombre d'entreprises ne se contentent plus de sous-traiter leurs tâches de blanchisserie ou de jardinage à un Esat ( tablissement ou service d'aide par le travail). Du recrutement à la formation des futurs salariés, il se crée des partenariats de plus en plus innovants entre structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) et entreprises, avec la complicité de l'Etat. "Le tripartisme entre associations, secteur public

 valuation du site

Site du magazine hebdomadaire L'Express. Il met en ligne une partie de son édition papier ainsi qu'une actualité quotidienne sous forme de dépêches d'agences et d'articles de fond.

Cible
Grand Public

Dynamisme* : 537

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

et entreprises est en train de prendre corps", se félicite Antonella Desneux, directrice de la citoyenneté et de l'innovation sociétale chez SFR.

Ryadh Sallem, le charisme contre les tabous



© F. Jouval pour l'express

Ryadh Sallem, champion paralympique, entrepreneur et dirigeant de l'association CAP Sports-Arts-Aventure-Amitié (Capsaaa), à Paris, met son talent et son expertise au service des sociétés. De BNP Paribas à la biscuiterie Saint-Michel, en passant par la Caisse des Dépôts, il dialogue avec les managers, dissout les idées reçues et plaque les tabous... en joueur de rugby qu'il est! "Nous les sportifs, on sait ce que c'est de gérer le stress et de travailler en équipe, dit-il. Je leur explique que handicap et performance sont compatibles." Résultats probants pour nombre d'entre eux avec, à la clef, une réelle valorisation de l'embauche de collaborateurs handicapés.

Des acteurs traditionnels débordés

Cette hybridation des solutions a plusieurs origines, à commencer par la loi du 11 février 2005. Certes, depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés devraient compter 6 % de personnes handicapées parmi leurs effectifs directs ou indirects. Mais, en 2004, seuls 45% des sociétés remplissaient ce quota. Le texte de 2005 a donc durci les sanctions: la pénalité annuelle s'élève désormais à jusqu'à 600 fois le smic horaire pour chaque salarié handicapé manquant. "Cela a mis tout le monde d'accord!" constate Thierry Sibieude, professeur à l'Essec et fondateur d'une association pour personnes autistes.

La deuxième explication est que les acteurs traditionnels sont débordés. En dehors des Esat, réservés aux personnes lourdement handicapées, les salariés les plus aptes au travail s'orientent vers les entreprises adaptées (EA). "Sauf que les personnes handicapées qui cherchent un emploi sont dix fois plus nombreuses que les places en entreprises adaptées",

constate Antonella Desneux. Résultat: le taux de chômage des personnes handicapées était de 22% en 2011.

"On ne peut pas imaginer que les entreprises adaptées vont à elles seules résoudre ce problème, reconnaît Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle au sein du ministère du Travail. Nous aidons donc les structures d'insertion à se positionner sur la question, via des conventions, des liens avec les collectivités locales..."

Didier Roche, PDG aveugle du groupe Ethik Investment, va plus loin: "En période de crise, la gestion du handicap ne peut plus dépendre des subventions de l'Etat. Mettre une personne handicapée dans le secteur protégé, c'est lui fermer l'emploi à terme, ce milieu oubliant souvent son devoir de réinsertion, souhaitant garder par moment les bons éléments."

Les univers commencent à se mélanger

A cela s'ajoute un changement de fond sociétal. "Il y a dix ans, quand je prononçais le mot "entreprise", on me regardait avec de gros yeux. Les dirigeants d'associations venaient surtout du monde de l'éducation et du travail social", se souvient Thibaut Guilluy, directeur général de l'entreprise d'insertion Ares et diplômé de l'ESCP Europe. Aujourd'hui, ces univers commencent à se mélanger. La plupart des grandes entreprises ont monté leur département RSE (responsabilité sociale des entreprises) et des écoles de commerce, comme l'Essec, ont développé leur chaire d'entrepreneuriat social.

"Je vois à la fois des dirigeants qui pensent que leurs sociétés doivent s'emparer de ces questions d'innovation sociale et une nouvelle catégorie d'entrepreneurs, dans l'ESS, qui seraient tout à fait qualifiés pour faire la même chose dans des start-up", constate un bon connaisseur de l'ESS.

Les exemples de partenariat se multiplient et se diversifient. Dans le domaine de la sous-traitance, tout d'abord, les sociétés délèguent des tâches de plus en plus sophistiquées aux entreprises adaptées et aux Esat. La Poste leur confie, par exemple, ses missions de recouvrement de créances. Dans le Nord, l'entreprise adaptée Flandre Ateliers a investi plus de 1 million d'euros afin que ses salariés en situation de handicap puissent prendre en charge la numérisation de documents pour des groupes comme Orange et Bouygues.

"Grâce à cette sous-traitance de nouveaux métiers, certains établissements en milieu protégé se professionnalisent et obtiennent des normes ISO, s'enthousiasme Patricia Charrier, d'IMS-Entreprendre pour la cité. On est vraiment sur du gagnant-gagnant."

Les structures de l'ESS permettent aussi aux entreprises d'accueillir des salariés handicapés de façon ponctuelle. C'est ainsi que le groupe AlterEos, qui vient de recevoir le prix de l'Engagement sociétal, décerné par Ernst & Young et L'Express, a mis sur pied en 2001 une société d'intérim spécialisée, Ettique (voir l'encadré page 178). "Cela évite à l'employeur de s'engager dans la durée : si, au bout de quelques jours, il ne veut pas continuer avec le salarié, il n'a pas à se justifier", explique Hervé Knecht, le fondateur du groupe.

Autre option pour que la transition vers le milieu ordinaire se fasse en douceur: la mise à disposition de personnel. Le travailleur reste salarié de l'entreprise adaptée mais opère au quotidien dans l'entreprise "classique". C'est le modèle que Novartis Pharma a choisi pour sa conciergerie d'entreprise. "Nous avons demandé à Lord and Co, une petite société de conciergerie, de former et d'encadrer l'un des salariés de la société adaptée Ap'Aips", explique Sophie Remida, chargée du recrutement pour le groupe. La personne sélectionnée souffre de graves problèmes de dos, mais cela ne l'empêche pas de confier les vêtements des collaborateurs au pressing ou leurs souliers à la cordonnerie.

"Certains cachent leur handicap"

Les structures "expertes" du handicap peuvent aussi aider les entreprises sur un plan surprenant : l'autodéclaration de salariés. "Certains, atteints de handicaps psychiques, visuels ou auditifs par exemple, cachent leur handicap à leur employeur. Ils craignent que cela ne perturbe leur carrière", explique Thierry Sibieude, de l'Essec. L'intervention de partenaires extérieurs, comme le champion de handisport Ryadh Sallem, peut alors changer la donne. "Depuis le début de cette politique chez nous, 25 collaborateurs ont demandé à être reconnus comme travailleurs handicapés", raconte Vanessa Depret-Biout, chargée des projets sociétaux chez BNP Paribas Personal Finance, alias Cetelem.

Autre axe: la formation des personnes handicapées. Alors que les grands comptes recrutent surtout à bac+ 2 ou bac+ 4, plus de 80% des personnes handicapées ne sont titulaires que du BEP ou du CAP. Alors, en partenariat avec des structures de formation destinées aux personnes handicapées et Pôle emploi, des entreprises ont monté des parcours d'alternance dédiés à leur secteur: HandiFormaBanques côté bancaire, Gema Handicap pour les mutuelles, Hanvol pour l'aéronautique... "C'est crucial. Sinon, les entreprises peuvent mettre toute l'énergie qu'elles veulent à embaucher des salariés qualifiés, elles n'en trouveront pas", assure Gilles Lenice, délégué général au sein de Cheops, la Confédération nationale handicap & emploi des organismes de placement spécialisés.

Les préjugés ont la vie dure

Certaines associations interviennent encore davantage en amont, pour inciter les écoliers handicapés à se lancer dans les études. "Ces jeunes manquent de confiance en eux et pâtissent du manque d'information des parents et des services d'orientation", constate Christian Sanchez. Le directeur du développement social du groupe LVMH fait partie de l'association **Arpejeh**, laquelle permet, entre autres, à des centaines d'élèves de faire leur stage de troisième au sein de grandes entreprises.

Bien sûr, ces collaborations sont complexes à mettre sur pied et à développer. Les préjugés ont la vie dure. "C'est une confrontation d'univers, résume un bon connaisseur de l'ESS. On a, d'une part, des multinationales et, d'autre part, des acteurs sociaux qui portent dans leurs gènes le bénévolat et les subventions." Pour Hervé Knecht, certaines grandes sociétés ne font appel à l'ESS que pour réduire leurs pénalités: "Une entreprise nous a déjà demandé une personne en intérim trois jours, juste pour inscrire une petite action en faveur du handicap sur son bilan annuel. C'est un comportement de grand enfant."

Chez Ares, qui a monté une structure avec Norbert Dentressangle, on déplore les suspicions tenaces à l'égard du grand capital: "Nous avons dû prouver à nos interlocuteurs que notre partenaire ne faisait pas ça pour remplir ses quotas, ni pour recaser ses salariés abîmés par des accidents du travail, mais parce qu'il partageait notre envie d'aider les personnes les plus fragiles à retrouver autonomie et dignité", souligne Thibaut Guilluy.

Malgré toutes ces barrières, les pionniers des "nouvelles alliances" creusent leur sillon et créent même des produits inédits. "En Alsace, SATD, un fabricant d'équipements de loisirs, a fait appel à une association de personnes handicapées, l'Apeh, pour définir des aires de jeux adaptées aux personnes à mobilité réduite", raconte Charles- Benoît Heidsieck, président du Rameau, un laboratoire de recherche sur les relations entre entreprises et associations. SFR, pour sa part, s'appuie sur l'entreprise DEAFI pour recruter des "vidéo-conseillers" sourds, capables de converser en langue des signes avec les clients. Les sociétés Websourd et Ethik, elles, commercialisent des téléphones pour personnes malentendantes ou des claviers en braille pour les salariés aveugles.

D'après Charles-Benoît Heidsieck, les expérimentations de ce genre - tout comme Log'ins, la première joint-venture à vocation sociale (voir l'encadré page 180) - ouvrent des horizons démesurés. "D'ici à cinq ans, il y aura sans doute des initiatives similaires dans toute la France", espère-t-il. On aura alors quitté le stade des simples coopérations pour atteindre celui, encore plus prometteur, de l'innovation sociétale.