



Handicap

PROSPECTIVE Des spécialistes livrent leur réflexion sur le travail et les personnes handicapées

Les pistes à suivre pour l'emploi

Sylvie Laidet

Comment améliorer l'intégration du handicap dans le travail ? 20 Minutes a posé la question à des spécialistes de la diversité et des ressources humaines.

» Associer la sous-traitance. « Pour développer le taux d'emploi des PH, il faudrait intégrer les contrats de sous-traitances passés avec des travailleurs indépendants handicapés dans le calcul de l'obligation d'emploi », estime Jérôme Adam, entrepreneur, cofondateur de JCPMY SAS.

» Concevoir des produits inclusifs. Selon François-Noël Tissot, animateur de la commission handicap de l'Andrh

[Association nationale des DRH], il faut « bâtir des organisations inclusantes et pas uniquement à la fonction RH. En concevant des produits plus inclusifs, cela favorise l'emploi des personnes handicapées. Quand des carrossiers proposent un habitacle de voiture accessible aux conducteurs paraplégiques, ils leur permettent de se rendre au travail, voire d'en faire un outil de travail. »

» Effectuer davantage de stages. Pour Boris Bertin, délégué général de l'Arpejeh [Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés], « les jeunes en situation de handicap ont encore plus besoin que les autres de tester la faisabilité de leur projet professionnel pour se projeter. Cette expérience de terrain

doit passer par des stages portant sur des métiers porteurs. »

» Développer Cap Emploi. « Il faut revoir les critères d'orientation des demandeurs d'emploi vers les Cap Emploi afin de s'assurer qu'ils accompagnent des personnes handicapées éloignées du travail. Les Cap Emploi ont besoin de moyens », soutient Martine Carillon-Couvreur, présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées

» Estimer les capacités. D'après le sociologue Norbert Alter, « on suppose qu'un handicapé n'a pas la même compétence. C'est un stéréotype. Du fait de leur différence, les PH ont par exemple une distance par rapport aux normes, un côté non-conformiste important pour

une entreprise. Écoutons-les afin de tirer le meilleur parti de leurs aptitudes. »

» Améliorer la formation. « Retraivonnons avec les principaux acteurs de la formation professionnelle sur la définition de nouveaux métiers accessibles aux déficients visuels. Nous n'avons pas épuisé toutes les possibilités de travail », rappelle Rui Gonçalves, DG de la Fédération des aveugles et des handicapés visuels de France.

» Augmenter le télétravail. Selon Hervé Garnier, secrétaire national CFDT en charge du handicap, « il faut creuser la piste du télétravail. Certains parleront de risque d'exclusion du collectif de travail mais la pire des exclusions n'est-elle pas d'être au chômage ? » ■

Les emplois d'avenir, un tremplin pour les jeunes ?

C'est le cheval de bataille du gouvernement contre le chômage des jeunes, mais les emplois d'avenir sont-ils adaptés aux jeunes demandeurs d'emploi handicapés ? En tout cas, un certain nombre de critères semblent le laisser penser. D'abord, le dispositif est ouvert aux jeunes handicapés jusqu'à 30 ans contre 25 ans pour les autres. Ensuite, pour être éligible à ce type d'emploi, il ne faut pas être diplômé ou bien être titulaire d'un CAP/BEP et avoir été au chômage 6 mois au cours des 12 derniers mois. Pile poil adapté aux personnes handicapées dont plus de 80% ont une formation inférieure au bac alors que

le taux de chômage dépasse les 22%. Si l'on en croit l'esprit de la loi, ces contrats (de 1 à 3 ans), assortis d'une formation métier, devraient donc « emballer » les jeunes en situation de handicap. Côté employeurs, l'Etat finance une partie de ces contrats et l'Agefiph [Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées], l'organisme collecteur des contributions des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, leur accorde une aide supplémentaire (plafond de 10 300 euros). Fin août, 1 080 aides avaient été octroyées. ■ S. L.

Des moyens mobilisés pour trouver le bon profil ou le former

D'un côté des bataillons de travailleurs handicapés sans emploi, de l'autre des entreprises qui se plaignent de ne pas pouvoir satisfaire leur taux d'emploi. Pourquoi ? Un manque de formation des personnes handicapées, une auto-censure, une crainte des employeurs... Les raisons sont multiples mais pas immuables. Chez EADS France, six personnes de la cellule recrutement sont par exemple dédiées au sourcing et à l'intégration des personnes en situation de handicap. « Après plusieurs échanges, nous proposons au candidat des solutions sur mesure en l'orientant vers certains besoins de développement et apportons les adaptations nécessaires en fonction de sa personne », explique Suzanne Lewis, responsable de la diversité et de l'inclusion. En 2013, 360 candidats ayant un handicap ont été accompagnés (aide à la rédaction de son CV, au développement de son employabilité...) et 281 retenus dans le vivier de talents du groupe

CGI a pour objectif de renforcer ses relations avec les écoles et les universités via des formations spécialisées et différentes bourses pour des étudiants handicapés. « La pénurie de profils en situation de handicap est liée à une problématique de formation. Nous menons des actions pour leur permettre d'accéder à des études supérieures et de rejoindre notre secteur », argumente Julien Cotte, directeur du recrutement et de la mobilité. Ces initiatives, certes limitées, participent à l'inclusion durable des personnes handicapées dans le monde du travail. ■ S. L.



Ces contrats concernent les jeunes peu diplômés, handicapés ou non.



Recruter une PH formée est délicat.