



Valorisez votre handicap

Le prérequis pour favoriser l'intégration d'une personne en situation de handicap est la reconnaissance de sa situation. Certaines entreprises se révèlent actives pour favoriser cette reconnaissance afin d'intégrer ces personnes, adapter leur poste et les placer sur un pied d'égalité avec les autres salariés en matière de formation et de promotion.

Réalisé par Metro Advertising Solutions

Entre la hausse du taux de chômage des personnes en situation de handicap et celle du nombre de recrutements, difficile de se faire une idée claire de la situation. En réalité, pour comprendre ces chiffres, il faut prendre en compte l'augmentation du nombre de personnes qui décident de faire reconnaître leur situation de handicap. Parmi les entreprises les plus actives en la matière, La Poste comptabilise en moyenne un millier de salariés qui demandent chaque année la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Depuis sa transformation en société anonyme, «*La Poste a renforcé sa politique en faveur des personnes en situation de handicap : recrutement, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle, recours au secteur adapté et protégé, le programme est ambitieux. Et nous progressons de façon régulière, explique Isabelle Prieto, responsable de la Mission Handicap de La Poste. Nous devons prouver que nous mettons en place les compensations chaque fois que nécessaire, que les personnes peuvent travailler, se former, être promues... à égalité de chances avec les autres postiers.*». L'entreprise les incite donc à effectuer la démarche, afin qu'ils puissent bénéficier d'avantages, liés à l'aménagement du poste de travail et à l'accès facilité à la formation.

VERS DES MÉTIERS PLUS QUALIFIÉS

En revanche, la question se pose différemment pour les jeunes en quête d'une bonne formation

RENDEZ-VOUS

Des salons virtuels à visiter depuis chez soi

Les salons virtuels sont une solution pour décrocher un job depuis chez soi. Comme Talents Handicap (www.talents-handicap.com) qui se déroule jusqu'au 11 avril 2014, et JeunesJob (www.jeunesjob.com) qui se tient du 10 au 23 mai 2014. S'ils évitent les déplacements, ces salons virtuels permettent aussi de prendre le temps nécessaire pour préparer les visites et les rencontres avec un maximum d'employeurs. Une fois le contact établi avec l'entreprise, les entretiens se déroulent soit au téléphone, soit en ligne. A vos agendas.



initiale, préalable indispensable à l'entrée dans la vie professionnelle. «*Les Ateliers découverte des métiers permettent de dépasser la censure et les a priori, d'encourager la poursuite d'études pour les jeunes personnes handicapées et de leur ouvrir les portes d'un avenir professionnel à la hauteur de leurs ambitions*», explique l'Arpejeh (Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés), association créée en 2008. Les nombreuses actions de l'association sont aujourd'hui indispensables : alors que le recrutement de salariés handicapés s'intensifie sur des postes de faible qualification, les entreprises se soucient aujourd'hui d'intégrer des cadres en situation de handicap. «*L'un de nos principaux enjeux pour l'avenir sera de recruter ou de faire évoluer des personnes en situation de handicap sur des métiers plus qualifiés*», confirme Isabelle Prieto. L'objectif n'est pas aisé : les entreprises expriment souvent la difficulté de trouver les candidats et certaines d'entre elles évoquent, à demi mot, les réticences de l'encadrement. Une situation qui requiert donc un gros travail de sensibilisation des managers. En attendant l'ouverture progressive de ces postes plus qualifiés, il est grand temps de préparer la relève. ■

«NOUS AVONS DÉJÀ DÉPASSÉ NOS OBJECTIFS DE RECRUTEMENT»

Isabelle Prieto, chef de projet Mission Handicap de La Poste

«*Notre 5^e accord Handicap prévoyait un minimum de 480 recrutements entre début 2012 et fin 2014. Nous avons déjà recruté plus de 400 personnes en situation de handicap à fin 2013. Nos objectifs seront donc dépassés. Comme prévu dans l'accord, nous consacrons un budget global de 56 millions d'euros à l'ensemble de nos actions : recrutement, mais aussi maintien dans l'emploi et développement de la formation avec l'appui de notre réseau d'acteurs internes, managers, RH dont notre réseau de référents handicap, et les acteurs médico-sociaux. En théorie, tous nos postes sont ouverts aux travailleurs handicapés. Notre poste d'entrée sans condition de diplômes, c'est celui de facteur. Mais c'est un métier difficile physiquement – conditions climatiques, port de charges – le postier peut être amené à descendre 100 fois de sa voiture durant la tournée! Et bien évidemment le permis de conduire est un prérequis.*»

Decathlon : la passion du savoir-être !

L'enseigne spécialisée dans l'équipement sportif a mis en place une Mission Handicap ambitieuse pour l'intégration de travailleurs en situation de handicap. Et, au sein de cette entreprise, tous les personnels sont concernés.

Chez Decathlon, « le handicap n'est jamais une barrière » : le slogan de la Mission Handicap de l'enseigne reflète bien son état d'esprit. En effet, son engagement envers le handicap ne date pas d'hier : c'est en 1999, bien avant la loi de 2005, qu'est créée la Mission Handicap.

Decathlon vient de signer le 5^e accord Handicap pour 2014 à 2016, et s'engage à atteindre le seuil de 4,4 % de travailleurs handicapés dans l'effectif total, favoriser l'embauche des personnes handicapées, les intégrer aux équipes en apportant des conseils et/ou en aménageant les postes de travail, les faire grandir professionnellement en leur donnant accès à des plans de formation adaptés à leurs besoins, sensibiliser les équipes et s'investir plus fortement auprès du milieu protégé (ESAT - EA).

UN RECRUTEMENT AXÉ SUR LE SAVOIR-ÊTRE

Un programme ambitieux qui s'appuie sur un réseau de 130 référents handicapés, répartis sur l'ensemble du

territoire, tant en magasins que dans les entrepôts. « Tous les postes disponibles sont ouverts aux personnes en situation de handicap, et ce sans restriction », souligne Claire Chotard, chargée de Mission Handicap Nord, qui précise : « Pour les postes de vendeur en magasin et de magasinier, nous recrutons en fonction des savoir-être, pas des diplômes. »

UN PLAN DE FORMATION IDENTIQUE POUR TOUS

Une fois recruté, le salarié handicapé bénéficie du même plan de formation que les autres, quitte à aménager des conditions particulières, en fonction du handicap. Et le sujet reste d'actualité tout au long de sa carrière. « Un de nos salariés devait changer sa prothèse de jambe qui ne fonctionnait plus. Nous l'avons aidé à faire les démarches auprès des organismes et avons financé le complément pour qu'il ait un matériel de meilleure qualité », raconte Claire Chotard. ■



Photo: Decathlon

CHIFFRE CLÉ

600 SALARIÉS HANDICAPÉS
EN 2013, CONTRE 300 EN 2003.

Tous concernés

Chez Decathlon, l'ensemble du personnel est concerné par les situations de handicap. L'enseigne mène régulièrement des actions de sensibilisation auprès des managers et des équipes afin de favoriser le recrutement et l'intégration des salariés handicapés. Avec un avantage majeur : tous les salariés ont un point commun : la passion du sport !

Diversité : encore des contrastes

Égalité hommes-femmes, handicap et âge : les trois premiers critères de discrimination évoluent positivement dans les entreprises. Cependant, les habitants des quartiers prioritaires restent en marge de cette amélioration globale.



La dernière enquête menée fin 2013 auprès des 3000 entreprises engagées dans des démarches d'insertion et de diversité témoigne à la fois de l'avancée du sujet et des points qui restent à améliorer. « Il y a plus de diversité au sein des entreprises signataires [de la Charte Diversité], notamment dans les PME et TPE en termes d'âge et de handicap. Maintenant, l'enjeu est de convaincre l'ensemble du tissu économique français, c'est-à-dire plus de 3 millions de petites entreprises, de rejoindre le mouvement », considère Fella Imalhayene, secrétaire générale de la Charte Diversité.

Égalité hommes-femmes, âge et handicap : le tiers gagnant de la diversité reflète les priorités des entreprises. En revanche, la situation n'évolue pas pour les candidats issus des « quartiers » : « Seules 23% des entreprises déclarent intégrer des actions en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans leur démarche diversité. Chiffre qui n'a pratiquement pas évolué depuis quatre ans », indique l'étude. Deux nouveaux sujets émergent dans les entreprises signataires : l'orientation sexuelle et le fait religieux, désormais pris en compte dans la politique diversité.

DES INITIATIVES DE SENSIBILISATION

Le sujet n'est plus l'apanage de la Charte Diversité. L'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) multiplie les initiatives dans le domaine. Elle est à l'origine de la publication d'un guide pratique pour les DRH des entreprises et a été missionnée par le préfet Régis Guyot, délégué interministériel à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (Dilcra), « pour sensibiliser les hauts fonctionnaires de l'État au contexte juridique de la diversité, aux formes de discrimination au travail et aux pistes d'actions et politiques à pérenniser pour favoriser la diversité et lutter contre les discriminations ».

État et entreprises, quelle que soit leur taille, il semble que la diversité soit enfin considérée, par certains tout au moins, comme un réel facteur de performance. ■