

Ces entreprises qui se veulent plus accueillantes envers les salariés handicapés

Certaines sociétés développent des politiques volontaristes et innovantes fondées sur un travail de longue durée et de proximité.

Par [Sylvie Lecherbonnier](#) Publié le 30 novembre 2019 à 08h00

Dans l'usine allemande DencoHappel Production, en 2017. DPA / Photononstop

Dorothee Pinotie respire à nouveau. Lorsqu'elle a appris que son employeur, le centre de relations clients d'ICF Habitat (le bailleur social de la SNCF) déménageait du 13^e au 10^e arrondissement de Paris, la conseillère clientèle a eu un coup de stress. Changer ses habitudes n'est évident pour aucun salarié, mais lorsque l'on est non voyant, les questions d'accessibilité dans un nouveau quartier prennent une importance cruciale.

Heureusement, pour l'aider à se repérer, sa hiérarchie lui a proposé des « ateliers de locomotion » avec une association spécialisée. *« J'ai mémorisé différents chemins pour me rendre sur mon lieu de travail. C'est à ce genre d'attention que l'on mesure la volonté d'une société d'accueillir des personnes handicapées »*, estime Dorothee Pinotie, quelques semaines plus tard. Ce centre de relations clients fait figure d'exemple : il accueille 20 % de salariés souffrant de handicaps divers. Une politique volontariste portée depuis sa création en 2006 par son responsable Olivier Sicard. Sensibilisé par *« un ami brusquement atteint de cécité »*, celui-ci a eu *« une véritable prise de conscience »*. Le dirigeant espère maintenant convaincre d'autres services autour de lui. Des petits-déjeuners dans le noir sont, par exemple, déjà prévus.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 18 %, et plus de la moitié d'entre elles recherchent un poste depuis plus d'un an. La loi fixe à toutes les entreprises de plus de 20 salariés une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Mais seules 34 % en recrutent directement au sein de l'entreprise, sans sous-traiter à des établissements spécialisés. Une kyrielle de dispositifs a pourtant été mise en place pour aider les employeurs dans le recrutement. *« On fait face à une action publique composée d'une sédimentation de dispositifs aux orientations parfois contradictoires, avec une multiplicité d'acteurs. On est bien en peine, aujourd'hui, d'identifier ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas »*, analyse Anne Revillard, professeure associée à Sciences Po et auteure de *Handicap et travail* (Presses de Sciences Po - mai 2019). Les réformes en cours ont pour ambition de faire bouger les lignes.

Dans la durée

Sensibilisation des équipes, recrutement, aménagements de postes, maintien dans l'emploi et aide à la reconversion... Les sociétés les plus en pointe ont mis en œuvre des politiques volontaristes qui jouent sur plusieurs plans, le plus souvent dans la durée. Installée dans la Loire, France Découpe, spécialisée dans la transformation de papiers peints intissés, fait partie de ces bons élèves depuis peu. La PME de 65 salariés (groupe Addev Materials) a démarré une politique en la matière, il y a tout juste un an. Son taux d'emploi au sein de l'entreprise a bondi de 1,5 % à 8,83 %.

« Il faut organiser des ateliers de sensibilisation à la différence. Mais le plus compliqué reste le maintien en poste de personnes qui n'osent pas parler de leur déficience de peur d'être licenciées. »

De nouvelles méthodes de recrutement ont vu le jour et neuf aménagements de poste ont été réalisés. La démarche a brisé des tabous. « *Instaurer un climat de confiance prend du temps, constate Manon Chavet, chargée des ressources humaines. Il faut aller au-devant des équipes, organiser des ateliers de sensibilisation à la différence. Mais le plus compliqué reste le maintien en poste de personnes qui n'osent pas parler de leur déficience de peur d'être licenciées.* »

Ces questions sont aussi au cœur de la politique d'O2, l'entreprise de services à la personne dont la mission handicap va fêter ses 10 ans. « *Il faut attendre que la personne soit prête à révéler sa situation et à se faire reconnaître travailleur handicapé. Pour cela, elle doit déjà savoir à qui s'adresser. Former et informer tous les collaborateurs est primordial* », estime Amélie Gautier, chargée de ces sujets chez O2.

Responsable d'une agence de services à domicile à Toulouse, Fabien Desnoues s'est récemment fait reconnaître travailleur handicapé. C'est en démarrant dans la vie active que ce diplômé d'un bachelors en gestion se rend compte que ses nombreuses fautes d'orthographe ne sont pas dues qu'à l'inattention. Une batterie de tests plus tard, il est diagnostiqué dyslexique et dysorthographique. Ces troubles entrent dans le champ du handicap depuis la loi de 2005. Le manager de 28 ans n'y voit que des bénéfices : « *Je suis dans les quotas de mon entreprise, et en tant que salarié protégé, je peux facilement expliquer mes lacunes à mes collègues.* »

De l'adapté à l'ordinaire

Côté embauche, s'appuyer sur un réseau de partenaires locaux peut avoir un effet démultiplicateur. Société de transport de voyageurs basée en Seine-et-Marne, Viabus compte aujourd'hui 17 travailleurs handicapés sur 98 salariés. Le fruit d'une collaboration avec l'organisme de placement spécialisé [Cap Emploi 77](#). « *Ses équipes m'envoient régulièrement des candidats sélectionnés en fonction de mes besoins, c'est un vrai plus !* », souligne Bertrand Bernini, directeur général de Viabus.

Une filière de reconversion d'ouvriers en bâtiment s'est peu à peu constituée, dont fait partie Jérôme Maillot. Après vingt ans de carrière dans le bâtiment, un accident lui a créé une fragilité à l'épaule, rendant impossible tout travail dans le BTP. Au bout de deux ans de recherche d'emploi, il s'est formé au métier de conducteur de bus et a intégré Viabus il y a trois ans.

« Ils y restent au maximum deux ans puis sont accompagnés dans la recherche d'un CDI ailleurs. » Thibaut Guilluy, président du Conseil national de l'inclusion

Selon nombre de patrons, l'adéquation entre l'offre et la demande est difficile à établir. De fait, la moitié des personnes handicapées en emploi est âgée de plus de 50 ans et 41 % sont ouvriers. Avec plus de 2 000 embauches par an, atteindre les 6 % est une course permanente pour le groupe STEF, spécialisé dans le transport et la logistique de produits frais ou surgelés. Malgré tout, son taux d'emploi est passé de 2,7 % à presque 4,8 % en dix ans.

« Recruter et intégrer des personnes handicapées non qualifiées demande un travail de fond sur plusieurs années. Nous sommes tributaires des bassins d'emploi où nous sommes implantés, relève Céline Marciniak, directrice Responsabilité sociale du groupe STEF. Pour mieux accueillir les nouvelles recrues, 150 référents intégration ont été nommés, en parallèle des référents handicap. »

Des ponts restent aussi à créer entre entreprises adaptées et « ordinaires ». Peu de ces dernières se sont investies sur le sujet. XPO Logistics, société américaine de logistique, fait figure de précurseuse. Elle a créé en France, dès 2011, avec ARES (Association pour la réinsertion économique et sociale), un joint-venture baptisé Log'Ins. La structure n'emploie que des travailleurs handicapés. *« Ils y restent au maximum deux ans puis sont accompagnés dans la recherche d'un CDI ailleurs »*, précise Thibaut Guilluy, directeur général d'ARES et président du Conseil national de l'inclusion.

Abdou (le prénom a été modifié) y a travaillé dix-huit mois avant de rejoindre une filiale d'Engie Cofely fin 2018 pour assurer la maintenance d'un site. Le bout du tunnel pour cet ancien boxeur qui a perdu un œil en 2010 à la suite d'une erreur médicale. *« Le passage chez Log'Ins m'a redonné confiance, raconte-t-il. Toutes les semaines, je pouvais faire le point avec une conseillère. »* Cette initiative réussie a inspiré le gouvernement pour l'expérimentation depuis 2018 des « CDD Tremplin », qui doivent assurer la transition entre entreprise adaptée et milieu ordinaire.

Une [Conférence-débat « Emploi & handicap : explorer la notion d'inclusion pour aller plus loin »](#) se tiendra mardi 3 décembre de 9 heures à 12 heures. Espace Saint-Martin, 199 bis, rue Saint-Martin, Paris 3^e.

Cet article fait partie d'un dossier réalisé dans le cadre d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

[Sylvie Lecherbonnier](#)