

Emploi et handicap : un sujet au cœur des débats

“Le handicap est au cœur des préoccupations de notre société. Lorsque nous choisissons de nous battre contre l’exclusion, nous jouons encore plus pleinement notre rôle économique”, souligne Denis Zang, président de l’Association des ICG-INM (1) Ile-de-France.

C’est ainsi que démarre, le 1^{er} février dernier, la conférence-débat organisée à Paris, sous l’égide de la Fédération Nationale des diplômés ICG-INM et de l’IFG CNOF (2), en partenariat avec le groupe Allianz.

Une soixantaine de personnes assistait donc à ce débat, animé par le journaliste Olivier de Rinquesen et alimenté par des acteurs économiques concernés et investis qui ont tenté de répondre à une question complexe : Pourquoi les entreprises doivent-elles embaucher des personnes handicapées ?

En plus des intervenants prévus, une présence inattendue : celle de Tanguy du Chéné, président de l’Agefiph entre 2006 à 2009 et actuel vice-président. Zoom sur quelques points forts évoqués au cours ce débat.

Les manques à gagner en France

Au cœur du débat, la question à se poser ne semblait finalement pas être “Pourquoi les entreprises doivent-elles embaucher des personnes handicapées ?” mais plutôt : “Pourquoi se pose t-on la question ?” Et surtout, “Comment intégrer dans notre société des personnes différentes de nous ?”.

Premier constat : notre pays aurait quelques centaines d’années de retard sur la problématique du handicap, d’une manière générale ! Les pays scandinaves, le Québec, l’Italie ou l’Angleterre – parmi les pays cités – ont su s’adapter rapidement aux



différences et créer des dispositifs de sensibilisation générale et d’accompagnement performants. Ce qui est encore loin d’être le cas chez nous... “On demande à l’entreprise de réparer les maux de la société et on ne lui en donne pas les moyens”, souligne Hervé Allart de Hees.

Des moyens pourtant bien identifiés qui concernent notamment la formation des personnes en situation de handicap, l’accompagnement en entreprise, l’intégration des enfants à l’école primaire et la sensibilisation des étudiants. Toutes ces thématiques dessinent la véritable problématique de ce débat. “Les problèmes que nous évoquons sont complexes. Ils nécessitent des méthodologies lourdes, à la fois pour être appréhendés et pour être évalués...”

Il faut développer des équipes de recherche dans ce domaine... Il faut se former au management et à la formation des personnes différentes”, insiste Michel Fardeau. Le bilan est sans appel. La France a du pain sur la planche ! Mais les efforts commencent à produire des résultats concrets.



journée mondiale de la SEP
25 MAI 2011



Anne Spire, rédactrice

Parlez-nous des 6%...

Les entreprises de plus de vingt salariés qui n'embauchent pas 6% de personnes handicapées doivent verser une contribution financière à l'Agefiph. Mais à quoi correspondent précisément ces 6% ? Quel est le montant des fonds récoltés et à quoi sert-il, concrètement ?

"Les 6% de personnes handicapées embauchées doivent correspondre à un équivalent temps plein", précise Tanguy Du Chéné. "Ce qui signifie que si vous embauchez une personne handicapée en CDD de 6 mois, il vous en faut deux ! Par ailleurs, sur le dernier exercice, nous avons récolté 530 millions d'euros. Ce montant diminue d'année en année, ce qui prouve bien que les entreprises embauchent de plus en plus de personnes handicapées. Cette somme est utilisée pour la formation (1/3), le financement des structures adaptées (environ 100 millions d'euros) et les aménagements des postes de travail".

A ce sujet, Tanguy Du Chéné rappelle que l'on peut trouver sur le site de l'Agefiph une CVThèque qui vous permet de sélectionner des profils correspondant aux critères recherchés (www.agefiph.fr / Rubrique Emploi).

La problématique PME/PMI & Grandes entreprises

"Quand il y a un vrai management, il n'y a pas de problèmes de personnes handicapées", souligne Bachir Kerroumi. Les PME/PMI n'ont pas toujours les services adaptés pour ce type de recrutement. Elles n'ont donc pas forcément les moyens de mettre en place des dispositifs de formation et d'accompagnement efficaces. Certaines ne savent pas non plus comment procéder au recrutement, à qui faire appel. Elles ont beaucoup de difficultés à trouver les personnes qui correspondent au(x) profil(s) recherché(s). Même les organismes d'aide au recrutement ne semblent pas toujours très réactifs...



Paul Blanc, Bachir Kerroumi, Michel Fardeau, Tanguy du Chéné, Hervé Allard de Hees et Olivier de Rinquesen (de gauche à droite)

La reconnaissance des travailleurs au sein des ESAT*

"Nous ne sommes pas reconnus comme salariés dans les ESAT", souligne une intervenante handicapée. "Nous n'en avons pas le statut mais nous en avons les contraintes, notamment au niveau des horaires de travail. Tout ça pour 600 € par mois". Par ailleurs, les aides aux aménagements de postes de travail proposées par l'Agefiph sont accordées aux entreprises... mais pas aux ESAT ! Les travailleurs handicapés ont besoin de reconnaissance, au même titre qu'un travailleur dit "valide" !

Les ESAT pourraient, par exemple, être intégrés aux entreprises. Ce qui permettrait aux personnes handicapées d'évoluer dans des environnements professionnels "normaux" ! Quand une entreprise sous-traite auprès d'un ESAT, elle pourrait également recruter en son sein...

Cet échange de plus de deux heures autour d'une problématique complexe se termine par la réflexion suivante : le jour où nous prendrons réellement conscience que nous sommes tous responsables, les choses changeront certainement. Il y a des intérêts collectifs à ne pas négliger ce qui concerne "le mieux vivre ensemble". Nous avons beaucoup à gagner à partager avec des personnes différentes. Et n'oublions pas que nous sommes tous en sursis sur cette terre et que nul n'est à l'abri de quelque handicap...

* Établissements et service d'aide par le travail

(1) ICG-INM : le Réseau National des diplômés ICG (Master général des organisations) - INM (Master en marketing stratégique) organise des conférences et des réunions-débats sur des sujets d'actualité ou sur des sujets plus conceptuels.

(2) IFG CNOF : organisme de formation français habilité depuis 2005 par l'OPQF (Office Professionnel de Qualification des organismes de Formation) à délivrer des Certificats Professionnels FFP (Fédération de la Formation Professionnelle).