



EMPLOI — Areva, L'Oréal, Thales... plusieurs groupes réfléchissent à une approche européenne du handicap. Mais celle-ci se heurte aux différences culturelles et législatives.

Travail des handicapés : les défis de l'Europe

M ain gauche sur épaule gauche. En file indienne, une dizaine de convives emmenés par Yamen, serveur et non-voyant, disparaissent derrière le rideau opaque du restaurant parisien « Dans le Noir ? ». Les pas hésitent. Plongés dans la pénombre, ces clients désorientés s'attablent pour déguster, dans l'obscurité, la formule qu'apportera le jeune homme. Depuis 2004, « Dans le Noir ? » a ouvert des établissements à Londres, Barcelone et Saint-Petersbourg... Partout, les regards sur le handicap vacillent dès lors que des clients valides sont guidés par des non-voyants. « *La moitié de nos 80 salariés sont handicapés. Et nous sommes une entreprise internationalement rentable*, affirme Edouard de Broglie, cofondateur de « Dans le Noir ? ». *Fin novembre, nous ouvrons un restaurant à New York. Il affiche déjà complet.* »

A l'heure où l'Europe abrite 80 millions de citoyens handicapés, « Dans le Noir ? » pourrait faire école. De L'Oréal à Areva ou Thales, un nombre grandissant d'employeurs réfléchissent à une approche euro-

péenne du handicap. Et l'association Adapt, qui a inauguré, hier, la 15^e Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées, envisage, dès 2012, de l'étendre à l'Europe. « *Cela nous donnerait une force de frappe supérieure* », estime Eric Blanchet, son directeur général.

Le temps presse. Avec le vieillissement de la population, le nombre de citoyens concernés s'accroît. Fin 2010, la France comptait 2,5 millions de personnes handicapées, contre 1,8 million en 2008. Et la crise n'arrange pas les choses. En 2009, la tourmente avait épargné ces publics. Mais, en 2010, le chômage des personnes déficientes a grimpé, en France de 11,2 % contre 5,1 % pour les autres citoyens, pour s'établir à près de 20 %, soit le double du reste de la population. « *Ilya un effet loupe. Les aléas des personnes valides sont multipliés* », juge Eric Blanchet.

Toutefois, les regards changent. « *La définition médicale du handicap perd du terrain. Des textes internationaux, de l'ONU à Bruxelles, donnent le ton : est un handicap tout facteur qui restreint la participation à la vie citoyenne. On n'en est plus à*

regarder la maladie elle-même, mais ses conséquences dans la société, affirme Gérard Lefranc, directeur de la mission insertion chez Thales. *Aujourd'hui, 80 % des handicaps ne sont pas visibles car cela concerne aussi bien les maladies invalidantes que les troubles cognitifs ou psychiques tels que la dépression.* »

Un thème fédérateur

Pour les employeurs, l'approche internationale ne manque pas d'atouts : pratiques homogènes, rayonnement social, culture d'entreprise fortifiée... Dès 2006, Areva a signé un accord européen portant, entre autres, sur l'intégration des publics handicapés. « *Car, contrairement au fait religieux, par exemple, le handicap est un thème fédérateur pour tous nos partenaires sociaux, quel que soit leur pays* », assure Philippe Thurat, directeur diversité et égalité des chances chez Areva. L'Oréal, quant à lui, participe, ces jours-ci, à l'élaboration d'un laboratoire européen sur la question. « *L'idée est de dresser un état des lieux, d'étudier les bonnes pratiques et de faire du lobbying dans les pays peu*

sensibilisés », commente George-Axelle Broussillon, responsable diversité internationale chez L'Oréal.

Cà et là, des initiatives font déjà

9%

Le pourcentage d'Européens handicapés qui accèdent aux études supérieures.

des émules. Ainsi l'embauche de 71 salariés non voyants par Mondial Assistance au Brésil, grâce à un logiciel de lecture d'écran, a-t-elle inspiré la filiale italienne du groupe.

Des quotas différents

Reste que le pari est complexe. « *Aucun pays d'Europe n'a la même définition du handicap*, constate François Atger, de l'Agefiph, le fonds chargé de récolter les contributions des entreprises françaises qui n'emploient pas 6 % de personnes handicapées. *Et d'un pays à l'autre, les lois diffèrent.* » L'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, le Portugal, la

Grèce ou la France imposent des quotas. Mais ils varient de 1 % à Lisbonne à 8 % à Athènes. De leur côté, la Suède, la Grande-Bretagne ou les Etats-Unis n'infligent aucune contrainte financière, mais ne sont pas mauvais élèves pour autant.

Aux règles disparates s'ajoutent des obstacles communs, comme le manque de profils qualifiés. Seuls 9 % des Européens handicapés accèdent à l'université. Là encore, les contextes varient. « *En France, 20.000 enfants handicapés ne sont pas scolarisés : cela ferait la une des journaux en Grande-Bretagne !* », s'insurge Stéphane Forgeron, non-voyant, diplômé d'HEC et de Télécom Paris. « *Tous les pays ont des progrès à faire*, renchérit Christian Grapin, directeur de l'association d'insertion ^{Tremplin} *Partout, il faut encourager ces publics à aller vers des études supérieures, tout en les rapprochant des entreprises à travers des stages, des contrats d'alternance, des jobs d'été...* »

Quelques écoles sont en pointe. A l'instar de l'université Pierre-et-Marie-Curie à Paris ou de l'université de Cracovie, en Pologne, partenaires

de Thales. « *Nos filiales se mettent en ordre de marche pour créer des relations avec les universités locales. Mais peu d'entreprises mesurent l'enjeu d'aider les jeunes handicapés dans leurs études longues, non pas par manque de volonté, mais parce que les barrières sont dans les têtes* », poursuit Gérard Lefranc, qui vient de créer un module d'e-learning pour sensibiliser ses managers. Car les clichés demeurent. « *Les personnes déficientes sont encore perçues comme fragiles, et nécessitant de lourds aménagements de postes. Il faut dédramatiser* », note Eric Blanchet.

Mais si certaines initiatives locales sont exemplaires, il faudra plusieurs années, même aux grands groupes, pour que l'approche européenne apporte des résultats concrets. Et il sera difficile de convaincre les PME. « *Pour un chef d'entreprise, seul face à des tâches multiples, le handicap ne peut pas être une priorité* », estime Yves Gustave, directeur général de HandiExpert RH. Pourtant, insiste, Jean-Claude Le Grand, DRH monde de L'Oréal, « *contrairement aux idées reçues, diversité et performance vont de paire* ». **LAURANCE N'KAOUA**



PIERRE-PHILIPPE MARCOU/AFP

Espagne Une loi avancée mais peu appliquée

Grâce à une législation décrite par les associations comme « avancée » et à l'existence de centres spécialisés d'emplois (CEE), l'Espagne est plutôt bien lotie en matière d'emploi des personnes handicapées. En tout cas sur le papier... Car le respect de la loi laisse à désirer et la crise économique menace les centres. « La loi de 1982 fixe un quota minimal de 2 % pour les entreprises de plus de 50 salariés, qui monte à 5 % dans certaines régions, comme Madrid », explique Julián Palomo, directeur formation et emploi de la Confédération espagnole des personnes handicapées physiques (Cocemfe). Toutefois, contrairement à la France où l'argent doit être réinvesti en faveur du handi-

cap, les contributions tombent dans l'escarcelle du Trésor public. Et « seules 7 % des entreprises concernées respectent la loi » poursuit-il. Ainsi, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que la moyenne (42 % contre 21,5 %). « A cause de la crise, l'emploi de ces personnes sur le marché du travail ordinaire a baissé ou s'est préca- risé », indique Julián Palomo.

Quant aux CEE, qui emploient la moitié des travailleurs handicapés, ils sont eux aussi fragilisés. Ces centres subventionnés, travaillant surtout pour les administrations locales et régionales, sont frappés de plein fouet par les plans d'austerité des régions espagnoles.

J. B. (À MADRID)



VERIERE BACHTEER/MARIO PRESS / PHOTONISTOP

Allemagne 100 millions d'euros pour l'insertion

Le gouvernement allemand vient de donner, cet automne, le coup d'envoi de l'Initiative pour l'inclusion sociale, conçue pour favoriser l'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail. Dotée d'un budget de 100 millions d'euros, cette opération vise à préparer 20.000 jeunes handicapés à la vie professionnelle sur les deux années à venir. De même, l'initiative prévoit de créer 4.000 emplois pour les seniors (plus de cinquante ans) lourdement handicapés.

En Allemagne, où près de 3 millions de personnes présentant un handicap sont en âge de travailler, leurs perspectives de trouver un emploi sont bien moindres que pour les person-

nes valides. Les entreprises de plus de 20 salariés sont certes tenues d'employer au moins 5 % de personnes lourdement handicapées. Mais « près de 38.000 entreprises sur 135.000 concernées ne comptent aucun handicapé dans leurs effectifs et ne sont pas prêtes à en recruter », souligne Dorothee Czennia, de la puissante association de défense des droits sociaux VdK, à Bonn. Elles s'acquittent alors d'une pénalité allant de 105 à 260 euros par mois et par salarié handicapé manquant. Toutefois, le VdK s'inquiète de voir « dans le même temps le budget de l'agence fédérale pour l'emploi réduit de plusieurs milliards ».

J.-PH. L. (À FRANCFORT)



Royaume-Uni Un monde sans quotas

Au Royaume-Uni, il n'y a ni loi spécifique ni quotas pour promouvoir l'intégration des personnes handicapées au sein des entreprises. Depuis 2010, elles bénéficient toutefois de l'Equality Act (« Loi sur l'égalité »), qui empêche les employeurs de discriminer lors des recrutements. La justice peut être saisie par toute personne s'estimant lésée.

Malgré tout, seuls 48 % des Britanniques en situation de handicap ont un emploi, contre 78 % des personnes valides. Et l'Office for Disability Issues, qui recueille leurs doléances au sein du ministère du Travail, estime que « malgré des progrès, ces publics ont bien moins d'opportunités de trouver un poste ».

Quelque 300 millions de livres d'argent public sont consacrées à l'aide aux personnes handicapées, et s'ajoutent au « Work program », un dispositif de retour à l'emploi des chômeurs longue durée. Versés à 65.000 personnes, ces deniers permettent par exemple de faciliter les déplacements. Une étude baptisée « Sayce Review » est également en cours pour améliorer le sort des personnes déficientes au travail. Ses auteurs ont déjà identifié des mesures pouvant permettre à 35.000 personnes handicapées d'occuper des professions classiques. Trop souvent encore, ces publics sont confinés à des tâches qui leur sont spécifiques.

N. M. (À LONDRES)