

Date : 08/06/12

Handicap en entreprise: Ce qui pêche en France



La présence d'un salarié handicapé aurait une influence bénéfique sur ses collègues. F. DURAND / SIPA

EMPLOI - Le handicap en entreprise n'est pas un tabou mais reste discret. Plafond de verre et recrutement restent faibles malgré une progression certaine. Le véritable problème pourrait venir de l'éducation...

La France compte 330.000 salariés handicapés en entreprises privées, 187.000 dans le public. Les entreprises de plus de 20 salariés doivent respecter un taux de 6% d'employés handicapés, un «quota» (terme que Véronique Dubois, consultante en mission handicap auprès du groupe Spie, désapprouve) qui n'est pas encore respecté. Entre indifférence et réelles difficultés de recrutement.

«Nous recrutons des compétences, pas un handicap»

a Évaluation du site

Version internet du quotidien gratuit 20 minutes. À l'image de la version imprimée, l'édition électronique présente l'essentiel de l'actualité et du divertissement.

Cible
Grand Public

Dynamisme* : 477

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

Depuis la modernisation en 2005 de la loi de 1987 sur l'obligation du taux de 6% - définissant l'handicapé -, la situation a tout de même bien évolué, la moyenne française s'établissant entre 4 et 4,5%, contre 2% avant 2005. Le recrutement de personnes handicapées est donc sur une pente positive, que les perspectives de promotion hiérarchique viennent ternir.

Véronique Dubois le reconnaît, «travailler avec un handicapé, c'est faire de la haute couture», mais ces derniers doivent avoir les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres.

Et ce pour deux raisons: d'une part, ils ne souhaitent pas être différenciés, «nous ne lui donnons pas une activité plus simple». Ainsi, «c'est un travail de longue haleine», car les aménagements spéciaux restent la principale difficulté et représentent un coût même si celui-ci est généralement pris en charge par les accords entrepreneuriaux. Certaines innovations permettant notamment aux sourds et muets de communiquer via téléphone ou Internet commencent à percer.

D'autre part, «le recrutement se fait sur des compétences, et non sur le handicap», précise Valérie Dubois qui ne souhaite pas que le recrutement de personnes handicapées vire à l'«affirmative action». Si l'employé handicapé est compétent - «nous cherchons entre bac +2 et bac +5», explique Dubois - le recrutement ne pose plus de problème. En dessous, il est soumis aux mêmes limites qu'un individu lambda faiblement diplômé.

L'éducation des personnes handicapées, le problème de fond

Et c'est là que le bât blesse. Car si recrutement et promotion interne sont souvent pointés du doigt, c'est bien en amont, du côté de l'éducation qu'il faut se tourner. 80% des handicapés ont un niveau inférieur au bac et le profil type de la personne handicapée française est un homme de 49 ans doté d'un CAP.

«Toute la difficulté pour les entreprises, ce n'est pas de recruter mais de trouver le profil adéquat», poursuit Valérie Dubois.

Dans le détail, il y avait à la dernière rentrée 126.000 élèves handicapés en primaire, 75.000 en secondaire et 12.000 dans le supérieur. Sur combien de personnes handicapées en tout? La question reste sans réponse du côté de nos interlocuteurs. Un découragement progressif de près de 90%, symptomatique du manque d'encouragement et d'accompagnement des personnes handicapées au cours des études.

Casser les clichés, mettre du liant entre les acteurs

«Il faut casser les clichés afin de rendre les études accessibles», explique Christian Grapin, directeur de l'association Tremplin, qui agit contre l'exclusion. «Nous travaillons justement sur les transitions entre les différentes étapes scolaires jusqu'à l'entreprise. L'accompagnement se fait au cas par cas du côté des personnes handicapées et du côté des entreprises.»

Avec une législation plus contraignante et imposant les quotas à tous les métiers, des associations de personnes handicapées se mettant en place, des organismes comme Tremplin

(présent depuis vingt ans) ou Arpège, assurant le liant, la marginalisation du handicap tente d'être endigué en France, à l'instar du recrutement racial ou féminin. Afin de pousser les entreprises à recruter, même si les profils ne conviennent pas, l'argument financier pénalisant est souvent évoqué, mais il n'aiderait en rien l'intégration des personnes handicapées.

Bertrand de Volontat