

www.focusrh.com

Date : 03/06/13

Handicap et entreprise : développer la rationalité



L'association **Tremplin** pour l'emploi accompagne les jeunes en situation de handicap dans leur orientation académique et professionnelle. **Christian Grapin**, directeur de l'association revient sur les actions de l'association.

Qu'est-ce que Tremplin pour l'emploi ?

Nous sommes une association qui regroupe 200 entreprises adhérentes : des grandes et des plus modestes. Nous travaillons à ce qu'elles ouvrent leurs portes aux travailleurs handicapés. Auprès des jeunes, notre action est double. Nous les accompagnons sur leur devenir académique et sur leur devenir professionnel. Nous les incitons ainsi à anticiper sur leurs aspirations. S'ils s'y prennent trop tard, ils risquent de découvrir que certains métiers, du fait de leur handicap, leur seront inaccessibles. Ils risquent aussi de découvrir trop tard qu'ils auraient pu s'ouvrir à d'autres métiers.

Et auprès des entreprises, qu'elle est votre action ?

Avec les entreprises adhérentes, nous regardons comment elles peuvent répondre en interne au projet des jeunes en situation de handicap. Elles proposent des stages dans le cadre de parcours d'étude ou de réorientation, des jobs d'été, des contrats d'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), des CDD choisis - par exemple, pour un jeune qui veut faire une pause dans ses études. Elles mènent également des entretiens professionnels avec les jeunes qui s'interrogent sur leurs études, les métiers de l'entreprise, etc.

Nous accompagnons les représentants des missions handicap, les recruteurs, les managers, les tuteurs dans le cadre d'un contrat en alternance, dans l'étude et la mise en œuvre d'une activité en leur sein.



Évaluation du site

Ce site diffuse l'actualité du monde du recrutement, et des ressources humaines, en général, sous forme de brèves, d'interviews, ou d'articles parfois plus longs.

Cible
Professionnelle

Dynamisme* : 10

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

Quels freins rencontrerez-vous à cette mise en œuvre ?

Les managers pensent parfois que les personnes handicapées ne vont pas pouvoir tout faire. Ils se demandent comment ils vont les encadrer. Il y a encore beaucoup de préjugés, le sujet reste très sensible et émotionnel. Nombre de personnes se projettent et parlent finalement beaucoup d'elles dans leur confrontation au handicap. On en arrive à des situations qui ne se seraient jamais produites en temps normal. Je pense par exemple à ce centre d'appel qui a recruté une personne qui avait des difficultés d'élocution. Forcément, cela n'a pas marché. Mais la responsable culpabilisait de ne pas le recruter. Parfois, à l'inverse, d'autres sont très durs avec les personnes handicapées. Cela pose aussi la question de la culture du handicap au sein des entreprises et de la participation à la société. Nous ne sommes pas habitués à vivre au quotidien avec des personnes en situation de handicap, et on observe des difficultés à être rationnel des deux côtés.

Comment développer cette rationalité ?

Les managers ou les tuteurs doivent prendre en considération l'impact du handicap du jeune dans sa vie professionnelle, mais il ne doivent pas le manager autrement. S'il doit disposer d'une amplitude horaire différente, pourquoi pas ? Mais cela doit toujours se passer dans un cadre, avec une obligation d'heure d'arrivée par exemple. C'est très important que ces personnes soient managées comme les autres. Les actions que nous menons auprès des entreprises doivent éduquer les managers à ce qu'est un travailleur handicapé et ouvrir l'équipe de travail au handicap.

Et ces actions doivent se positionner dans le temps. Pour les pérenniser, avec chaque entreprise, nous menons des bilans. S'il y a un problème ou une crise, nous sommes aussi là pour en analyser les causes sous un angle rationnel. Nous ne voulons surtout pas qu'à l'issue d'une action, un manager nous dise qu'il ne travaillera plus avec un travailleur handicapé ou qu'un jeune ne veuille plus travailler avec une entreprise.

Est-ce que Tremplin pour l'emploi se pose en solution pour aider les entreprises à remplir leur obligation légale de recrutement de travailleurs handicapés ?

Nous ne voulons surtout pas surfer sur l'angle économique. Nous sensibilisons les entreprises au temps que cela demande, aux aménagements nécessaires. Elles signent une charte sur le qualitatif, pour qu'il n'y ait pas de mal entendu. Cette charte stipule que l'entrée dans l'association n'est pas une action de sourcing et que toute entreprise adhérente doit avant tout aider l'association à remplir son objectif social. L'un de nos atouts, c'est que nous ne sommes pas un cabinet de placement dans l'emploi. Nous accompagnons les jeunes pendant leur formation. Donc les entreprises qui ne recrutent pas nous intéressent quand même. Le deal, ce n'est pas le recrutement, c'est de donner de l'expérience.

Propos recueillis par Brice Ancelin