

Ils s'adaptent aux salariés handicapés

AGIR Les employeurs bénéficient de dispositifs particuliers.

Finalement, tout s'est bien passé. « On s'est beaucoup inquiété pour rien. » Avec le recul, Vincent Baudoin, directeur de la communication associé de Kumulus Vape, s'étonnerait presque des interrogations suscitées en 2018 par la perspective de recruter un salarié en situation de handicap. Un candidat sourd, Jérôme Périot, avait postulé comme préparateur de commandes chez ce distributeur de cigarettes électroniques. Deux ans plus tard, ses compétences lui ont valu d'être promu coresponsable logistique. L'entreprise, qui emploie une cinquantaine de salariés, a recruté trois autres préparateurs sourds. « La surdité de Jérôme nous a poussés à formaliser le processus de préparation des commandes, se félicite Vincent Baudoin. Et c'est profitable, puisque cela limite les pertes de temps pour tous. »

Selon le baromètre Ifop sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap de novembre 2020, entre 60 % et 70 % des responsables RH estiment qu'embaucher des handicapés est difficile. Alors que les entreprises sont tenues d'en compter au moins 6 % dans leurs effectifs, ce taux stagne à 3,5 %, selon le ministère du Travail. Et, sur les quelque 2,7 millions de personnes reconnues comme handicapées par l'administration, près de 500 000 - soit 8,2 % des demandeurs d'emploi - pointaient à Pôle emploi en juin 2020, selon l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). « Quelques bonnes pratiques font pourtant consensus pour faciliter le recrutement de travailleurs handicapés ou favoriser le maintien dans l'emploi des salariés qui le deviennent », pointe Guy Tisserant, cofondateur du cabi-

net TH Conseil. Chaque année, dans le seul secteur privé, au moins 160 000 personnes sont reconnues inaptes à leur poste. Soit un peu moins de 1 % des salariés, a évalué un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) en 2017.

✓ SENSIBILISER ET FORMER

La population en situation de handicap est très diverse, de l'ouvrière quinquagénaire souffrant d'une lombalgie au cadre aveugle en passant par le jeune non diplômé atteint de troubles psychiques. « Il faut sensibiliser les managers et les acteurs des ressources humaines à la diversité de ces situations », insiste Guy Tisserant. La formation du collectif de travail est également importante. Une association spécialisée a répondu aux questions des salariés de Kumulus Vape sur la surdité et les a initiés à la langue des signes.

✓ NOMMER UN RÉFÉRENT

« Un des facteurs clés de succès, c'est de mandater une personne pour porter la politique du handicap », souligne Guy Tisserant. Depuis fin 2018, la désignation d'un référent handicap est d'ailleurs obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salariés. Chez Air Austral, compagnie aérienne de 900 salariés, une ex-hôtesse de l'air qu'une maladie invalidante a contrainte à se reconverter assure cette mission. « La création de son poste a permis de limiter les cas d'inaptitude se soldant par un licenciement », explique Magali Maingard, responsable du service santé et sécurité au travail. Il est essentiel de repérer le plus en amont possible les signaux d'alerte pour avoir le temps de mettre en œuvre une réponse adaptée, en interne. » Si nécessaire, le maintien

dans l'emploi ou le recrutement doit s'accompagner d'aménagements de l'environnement de travail, des horaires ou du contenu du poste. « L'obligation d'aménagement raisonnable, qui s'impose à l'employeur, ne sera pas considérée comme un traitement de faveur, mais comme une nécessité, si le référent handicap prend soin de bien l'expliquer à l'équipe », précise Guy Tisserant.

✓ SE FAIRE ÉPAULER

Les 98 Cap emploi accompagnent les entreprises qui veulent recruter des travailleurs handicapés ou les maintenir en emploi. Quant à l'Agefiph, elle finance des aides à l'embauche, des formations, des aménagements de poste... Depuis 2017, Fleuron d'Anjou collabore ainsi avec Cap emploi. L'objectif de cette coopérative horticole est double : ne plus avoir à payer la contribution à l'Agefiph dont s'acquittent les employeurs n'atteignant pas le taux légal de 6 % ; et introduire de la diversité dans ses effectifs de 155 salariés. « Cap emploi présélectionne des candidats pour nous et Pôle emploi valide, grâce à la méthode de recrutement par simulation, leurs aptitudes au métier de préparateur de commande », explique Yann Le Gall, chef d'unité de la plateforme horticole. Par ailleurs, certains bénéficient du dispositif d'emploi accompagné, financé entre autres par l'Agefiph et qui leur assure un suivi par un coach. « Notre taux d'emploi a bondi de 1,37 % à 8,75 %, ajoute Yann Le Gall. Cela n'a pas impacté notre productivité, qui a grimpé de 13,5 % ces deux dernières années. L'attention apportée à l'intégration de ces salariés, encadrés par un binôme, a renforcé les échanges au sein de l'équipe. »

FRANCK SEURET