

HANDICAP

Santé

Faire évoluer le regard sur les travailleurs handicapés

Être un travailleur handicapé n'est pas toujours simple dans le monde professionnel. Alors qu'a débuté hier la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, les préjugés et les peurs des employeurs semblent constituer les principaux freins à lever pour que la situation s'améliore.

Se faire recruter par une entreprise en tant que travailleur handicapé? Johann n'y a pas cru. Et il a préféré fonder son entreprise, Healog, et se mettre à son compte après avoir déclenché une polyarthrite rhumatoïde. «Je travaillais dans le bâtiment avant, explique ce dernier. Et avec mon handicap ce n'était plus possible et j'ai dû me réorienter vers l'informatique et le tertiaire. J'ai senti que me lancer à mon compte, c'était la bonne voie pour moi. Certains employeurs jouent le jeu pour s'adapter aux différences de leurs salariés, mais d'autres ne le font pas. Et moi je me fatigue très vite, alors je ne peux travailler sur le même rythme que les autres. En montant ma boîte, j'ai pu mieux contrôler mon temps de travail et mon niveau de fatigue.»

Alors qu'a débuté hier la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le choix de Johann reste assez rare mais peut s'avérer payant. Car malgré les initiatives et incitations gouvernementales, la situation s'améliore très lentement concernant les travailleurs handicapés. Sur l'île, leur taux de chômage reste encore deux fois supérieur à celui du public «ordinaire». Dans le même temps, ils sont insuffisamment formés. On estime que 35% d'entre eux ont un niveau équivalent au CAP. Une insuffisance de formation qui ne constitue toutefois pas le principal frein à l'embauche. Dans les faits, c'est essentiellement le regard des employeurs et leur perception sur le handicap qui empêchent des avancées durables dans les objectifs

fixés par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), soit 6% de l'effectif des entreprises.

«Les entreprises pensent par exemple que les adaptations de poste vont coûter cher, pose Nadia Gaston, conseillère en orientation professionnelle chez EDF. Mais, c'est faux car ces aménagements vont être financés par des partenaires comme l'Agefiph. De même, il y a cette idée que les collaborateurs handicapés peuvent être moins performants et compétents. Mais, il ne faut pas avoir peur, quelle que soit la taille de la structure, on peut aménager le temps de travail et le temps de repos pour trouver des solutions.» Pour autant, même si les choses s'améliorent progressivement, un long chemin reste encore à accomplir avant d'atteindre une égalité de traitements entre public «ordinaire» et handicapé dans le domaine de l'emploi.

Lever les doutes et les préjugés

Dans le privé, le taux d'emploi stagne à 3,5% en 2017 contre 5,8% dans le public. Pour Pierre Reynaud, du comité Valentin Haüy, le manque de volonté d'adaptation des employeurs aux différences de leurs salariés est l'une des principales raisons à ces faibles chiffres. «On parle d'entreprise inclusive. Mais pour l'instant, c'est purement incantatoire car trop peu de choses sont faites. Dans l'idéal, il faudrait penser ces aménagements en amont



Le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois supérieur à celui des personnes valides. (Photo DR)

et réfléchir en termes d'accessibilité pour englober le maximum de personnes et ce quelles que soient leurs caractéristiques.»

Une adaptation de l'environnement de travail qui permet désormais une entreprise d'externalisation administrative comme O3 Experts puisque 72% de son personnel est composé de travail-

leurs handicapés. «Tous nos collaborateurs sont diplômés, précise Véronique Romain chef de projet à O3. Nous leur permettons d'exprimer au mieux leurs qualités professionnelles grâce à du télétravail ou des horaires adaptés. Ça montre que c'est possible.» Cette entreprise adaptée est une alternative, parmi d'autres, qui montre que désor-

mais les conditions peuvent être réunies pour que les employeurs utilisent au mieux le potentiel de leurs collaborateurs en situation de handicap. À condition pour eux de s'en donner réellement tous les moyens et de lever leurs doutes et leurs préjugés sur des situations qui sortent de l'ordinaire.

François BENITO

«Tous les outils existent désormais pour jouer la carte de l'inclusion»

«J'ai longtemps caché mon handicap. Au moment de mon recrutement, je n'en ai pas parlé. J'avais peur que cela joue contre moi.»

Quand elle se retourne sur son parcours professionnel, Christine, directrice d'une crèche au Tampon voit le chemin parcouru dans l'acceptation de son handicap.

Malvoyante, la jeune femme connaît une vision profondément altérée et doit bénéficier d'une adaptation de son environ-

nement de travail pour mener à bien ses missions.

Aménagement du poste de travail

Adaptation qui a pu avoir lieu rapidement et efficacement lorsqu'elle s'est manifestée auprès de son employeur après un long délai. «C'est le médecin du travail qui m'y a poussé. Au début, je ne voulais pas en parler mais il m'a expliqué que ce serait beaucoup mieux pour moi en faisant cela.»

En franchissant le pas, Christine a alors pu voir son monde professionnel s'éclairer et s'ouvrir grâce à quelques aménagements pour lui faciliter la vue, comme la pose de peintures plus foncées, des filtres sur l'ordinateur ou des caméras installées à l'entrée de la crèche qui lui permettent de mieux identifier les visiteurs.

Avec le recul, la Tamponnaise ne regrette absolument pas d'avoir franchi le pas et d'avoir obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). «Ça n'a pas nui à ma progression de carrière. Bien au contraire puisque je suis maintenant directrice et qu'avec mon handicap, cela devenait difficile pour moi de rester avec les enfants.»

Ayant pu prouver ses compétences et ses facultés d'adaptation à son employeur, Christine plaide pour que davantage d'entreprises sautent le pas et fassent confiance à des travailleurs aux profils différents, comme elle. «Tous les outils existent désormais pour aménager les postes avec l'Agefiph. Ça ne coûte rien de jouer la carte de l'inclusion et pour les employeurs, ça peut être très intéressant d'avoir des salariés motivés et compétents.»

F.BEN



Christine: «Tous les outils sont disponibles pour une meilleure insertion des handicapés.»

Une expo photo pour mieux croiser les regards

Faire évoluer les regards serait l'un des principaux outils pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Dès lors, quel meilleur outil que la photographie pour évoquer les regards croisés entre employeurs et employés sur cet enjeu de société? Localement, l'une des actions développées dans le cadre de la semaine de l'emploi pour le handicap a joué la carte de l'originalité. Jeudi à 16h30, une exposition photo sur les visions réciproques des collaborateurs et de leurs responsables, portant sur leur environnement de travail par exemple, sera présentée au public à la Diecette.

Sensibiliser le public

«L'idée, c'est d'apporter au-delà du contexte législatif et économique qui entoure cette semaine, une vision sensible et humaine du handicap dans l'entreprise, pose Anne-Gaëlle Michel intervenante en photographie à l'association 2 Moons qui supervise l'exposition. Avec le handicap, c'est aussi une vraie opportunité pour son employeur de se confronter à une différence et à une richesse hu-



Anne-Gaëlle Michel: «Une vision humaine du handicap peut faire évoluer les préjugés.»

maine parfois sous-exploitée.» Des entreprises comme la Bred ou EDF vont jouer le jeu et auront quelques jours pour prendre des photos qui serviront de base à la future exposition. Une œuvre sans doute utile pour sensibiliser le public et les acteurs économiques à la pertinence d'adapter les conditions à un public atypique mais compétent. Pour autant, Anne-Gaëlle Michel sait que cet outil, aussi efficace soit-il ne pourra contribuer à lui seul à faire évoluer les mentalités autour du handicap. «Lever

toutes les peurs des entreprises ne pourra pas se faire en un clin d'œil. Mais en réalisant ensemble cette exposition cela va remettre chaque photographe au même niveau. Et cela amènera aussi un peu de communication et d'échanges autour de cet enjeu important.» Des échanges et des sentiments de réciprocité et de valorisation qui sont des clés essentielles pour qu'une meilleure reconnaissance du handicap dans le monde professionnel s'impose progressivement.

F.BEN