

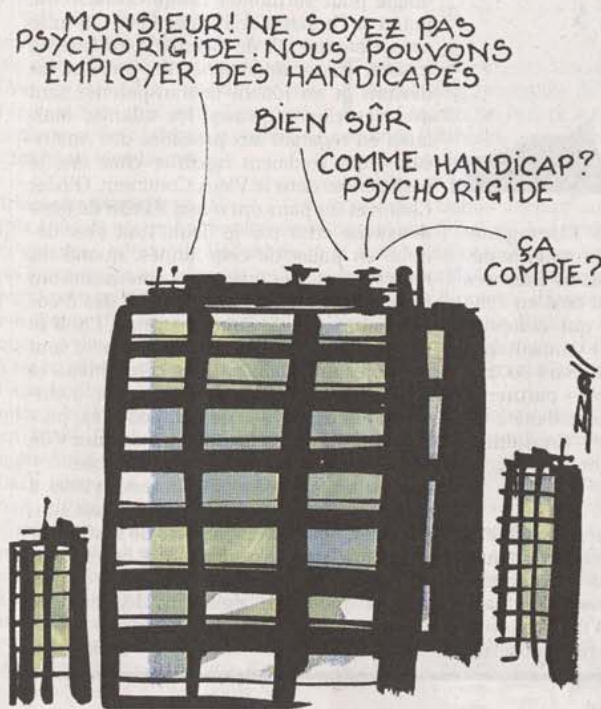
Depuis hier, la 13^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées braque les projecteurs sur leur insertion professionnelle. Au 1^{er} janvier, les sanctions infligées aux employeurs récalcitrants deviendront plus sévères.

Handicap : le combat pour l'insertion se poursuit

C'est comme si elle appelait d'un pays lointain. Au téléphone, un léger décalage se glisse entre la question et sa réponse. Pourtant, Eléonore Mory, chef de projet Internet chez l'assureur GMF, ne travaille pas à l'autre bout du monde. Mais cette salariée de vingt-sept ans est sourde de naissance et lit sur les lèvres. Lorsqu'elle décroche son téléphone, ses conversations passent par le filtre d'un système de transcription simultanée. Entre les deux interlocuteurs, un sténotypiste transcrit en temps réel les paroles de l'entendant qui s'inscrivent sur l'ordinateur de la jeune femme. « *Auparavant, je devais demander à mes collègues d'appeler pour moi. Désormais, je me sens plus autonome, moins redevable envers eux* », raconte-t-elle.

Comme Eléonore Mory, quelque 262.700 salariés handicapés travaillent, en France, dans une entreprise privée. Les employeurs, privés ou publics, s'appliquent à leur insertion professionnelle. Conformément à l'obligation légale. La loi du 11 février 2005 impose aux sociétés de plus de 20 personnes d'employer, sous peine de s'acquitter de pénalités, au moins 6 % de salariés handicapés. Toutefois, en dehors de certaines sociétés, comme Michelin ou Renault, qui comptent 7 % et 7,6 % de personnes handicapées parmi leurs collaborateurs, ce chiffre est loin d'être acquis. D'après l'Agefiph, qui collecte les contributions des employeurs, sur 126.200 acteurs répertoriés, moins d'une entreprise privée sur deux (47,8 %) remplit cette obligation, 24 % s'y conforment en partie et 21,3 % ont un quota égal à zéro. Parallèlement, le taux de chômage des personnes handicapées dépasse 19 %, deux fois plus que celui de la population active globale.

Un faible niveau de qualification
Dès janvier, le législateur durcira le ton. Et les employeurs, des PME pour la plupart, qui, depuis plus de trois ans, n'ont entrepris aucune action tangible en faveur de ces publics, pourraient voir la cotisation obligatoire passer à 1.500 fois le SMIC horaire par employé manquant. Pour une société de 300 personnes à quota zéro, le



montant annuel à verser passera donc de 75.960 à... 227.880 euros !

Une mesure jugée sévère envers des PME qui, selon leurs défenseurs, n'ont pas toujours la structure, ni l'information suffisante, pour mettre en œuvre une politique efficace de recrutement des personnes handicapées. « *Nous sommes d'accord sur le fond de cette loi, mais pas sur la forme, commente Jean-Eudes du Mesnil, secrétaire général de la CGPME. Certes, il faut impérativement modifier la réglementation. Mais la hausse des "pénalités" versées à l'Agefiph va impacter fortement les entreprises. Nous militons pour reporter l'entrée en vigueur de la hausse des pénalités et pour que les possibilités offertes aux entreprises d'éviter de les payer soient élargies.* »

Aux yeux des chefs d'entreprise, la démarche semble d'autant plus complexe que le terme « handicap » recouvre des réalités disparates. En 2008, 5,5 millions de Français se trouvaient en situation de handicap, dont 2.200.000 handicapés moteurs, 1.600.000 personnes déficientes visuelles, 800.000 per-

sonnes déficientes mentales, 750.000 personnes déficientes auditives et 25.000 tétraplégiques ou paraplégiques.

Or les freins à l'embauche ne manquent pas. A commencer par un faible niveau de qualification : plus de 80 % des personnes handicapées n'ont pas le bac.

Pas évident, même pour les grands groupes, de se conformer à la loi. IBM France, qui conduit depuis vingt ans une politique volontariste, compte près de 300 employés handicapés, soit 3,41 % de son personnel... loin des 6 % réglementaires. Dans son secteur, Big Blue fait pourtant référence. De même, si EDF emploie 11 % de salariés handicapés parmi ses commerciaux, le chiffre tombe à 3 % pour les ingénieurs.

Pour pallier le manque de formations, certains employeurs développent leurs propres solutions. Des banques comme HSBC France, LCL, La Banque Postale ou la Société Générale ont édifié le projet HandiFormaBanques. « *C'est une structure qui permet de professionnaliser des personnes en situa-*

tion de handicap », explique Mathieu Pénaud, porte-parole de la mission handicap à la Société Générale, qui prévoit de recruter 160 personnes handicapées en 2010. « *Nous formons, par exemple, des conseillers clientèle, avec un volet théorique en classes de 10 personnes et une immersion dans l'entreprise.* » De son côté, le géant énergétique Areva favorise la formation en alternance, qui représente 10 % des 140 recrutements de personnes handicapées effectués en 2007 et 2008.

Des clichés dévastateurs

Plus en amont, les 18 écoles de commerce du réseau Passerelle ont décidé d'accroître la présence d'étudiants handicapés sur leurs bancs. « *Nous nous sommes aperçus que les entreprises ont un besoin pressant de diplômés handicapés de niveau bac + 5*, explique Isabelle Demay, directrice des relations entreprises de l'ESC Dijon. *Ce sont des profils très rares, car il y a un phénomène d'autocensure qui intervient dès le collège. Nous faisons un travail de fourmi pour expliquer aux jeunes handicapés qu'ils ont une place dans l'enseignement supérieur, avec des perspectives d'emploi à la clef.* »

Le tabou pèse lourdement. D'après un sondage Harris pour l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, 32 % des Français estiment que le regard des autres est une des principales difficultés rencontrées au quotidien par les personnes handicapées. « *C'est un des facteurs qui bloquent l'insertion de ces publics*, analyse Valérie Tran, directrice associée du cabinet Ariane Conseil, qui accompagne les entreprises sur la question. *On a des doutes sur leur employabilité, on craint qu'elles ne soient pas mobiles, trop souvent absentes, qu'elles ne puissent pas se déplacer pour voir les clients... Ce sont des clichés d'une terrible banalité pour nous.* »

Accepter son handicap n'est pas aisé non plus. « *Mes patients sont outrés quand je leur propose de faire reconnaître leur handicap*, reconnaît un médecin du travail installé à la Défense. *Il est dur de leur faire admettre que c'est à leur avantage et à celui de leur employeur.* »

Pour faire reculer les stéréotypes, Jérôme Adam, un entrepreneur qui a perdu la vue à l'âge de quinze ans, intervient auprès de managers avec un message clair. « *Il faut éviter l'amalgame entre handicap et incapacité*, explique ce patron, diplômé de Sciences po et de l'Essec, qui a fondé Easy-Life Conseil. *Une grande part des handicaps reconnus est invisible : diabète, mal de dos... A chacun son handicap, en quelque sorte. Cela amène à se demander si un manager irascible, incapable de déléguer ou de prendre une décision n'a pas un handicap avec lequel l'entreprise compose déjà.* »

GUILLAUME DE DIEULEVEULT

Un téléphone pour malentendants

Technologie. Chez Delta Process, une société de 45 personnes, le directeur financier et le webmaster sont sourds. Ils téléphonent grâce à l'outil Tadeo, que développe leur employeur. Via la visio-interprétation en langue des signes française ou des sous-titrages simultanés, le système permet au collaborateur malentendant de suivre des réunions, d'assister à des formations ou d'accéder au téléphone. Il suffit d'une connexion à Internet, d'une webcam et de micros haut-parleurs.

« *Notre objectif est que l'entendant ne soit pas perturbé lorsqu'il travaille avec un collaborateur sourd* », explique Hervé Allart, le PDG de Delta Process. Et vice versa. Au départ, son entreprise, spécialisée dans l'assistance à maîtrise d'ouvrage a conçu un service, où des experts techniques répondaient en temps réel, via des avatars, aux questions complexes de clients sur des produits technologiques. « *Petit à petit, nous avons proposé nos services en plusieurs langues*, raconte-t-il. *Ce qui*

nous a conduits à la langue des signes. En 2006, lors d'une présentation publique, des responsables de grands groupes nous ont demandé d'adapter ce concept à leurs employés malentendants. » Une douzaine de grands noms ont pris part au projet. Parmi eux : Air France, Pôle Emploi, Thales, Areva, la BNP, la Société Générale... Pour l'heure, 130 personnes utilisent le système. Mais l'entreprise table sur 600.000 bénéficiaires potentiels de Tadeo.

G. D.