

Repenser le cadre de travail et le management

Sensibilisées, poussées par la loi, de plus en plus d'entreprises emploient des travailleurs handicapés. Et adaptent donc leurs process

➔ Suite de la 1^{re} page

Cédric Saunier aime : Marseille, la photographie, l'informatique. Cédric Saunier n'aime pas : les préjugés sur le handicap. Côté pile, ce Marseillais, informaticien pour la compagnie CMA CGM depuis 2006. Côté face, il est aussi malvoyant, et souffre d'une légère infirmité motrice cérébrale (IMC). Cédric, même si cela ne se décèle pas forcément au premier abord, est l'un des quelque 25 000 salariés handicapés que l'on dénombrait en 2016 (dernières données disponibles selon la Direccte) dans les entreprises de 20 employés et plus de la région. L'un des plus chanceux, aussi. Embauché via une filière de recrutement classique, il ne nécessite aucun équipement spécifique pour travailler au quotidien.

Alors il a choisi de s'engager pour faire bouger les lignes. Délégué régional de l'Association pour la prise en compte du handicap dans les politiques publiques et privées (APHPP), il constate : "Globalement, il y a depuis trois ou quatre ans, une progression dans la région, pour ce qui est de l'emploi des per-

sonnes atteintes de handicaps. La mise en accessibilité rendue obligatoire par la loi a eu un effet indirect, a levé un frein évident à l'emploi. Mais le problème c'est qu'il reste beaucoup d'inégalités dans la gestion des handicaps. Entre pathologies, entre départements, mais aussi, quand on parle d'emploi, entre les entreprises. Plus l'entreprise est grosse, plus c'est facile, on ne va pas se mentir. Sur les PME et TPE, c'est au bon vouloir du chef d'entreprise, donc on essaie de sensibiliser."

De fait, les chiffres montrent effectivement une progression globale. "Il y a dix ans, 30% des entreprises de plus de 20 salariés ne menaient aucune action. Autrement dit, elles se contentaient de payer leur contribution (voir encadré), sans s'engager dans l'embauche ou le maintien en emploi des personnes atteintes de handicap. Aujourd'hui, elles ne sont plus que 8%. Le frein, c'est souvent la peur de l'absen-

"Plus l'entreprise est grosse, plus c'est facile, on ne va pas se mentir. Sur les PME et TPE, c'est au bon vouloir du chef d'entreprise, donc on essaie de sensibiliser." CÉDRIC SAUNIER, APHPP

AUX ATELIERS DE PROVENCE

"L'ADN de l'entreprise adaptée, c'est de faire monter en compétences tous les salariés"

Grégory a 34 ans. Depuis 2017, il travaille pour les Ateliers de Provence (ADP), dont le siège est installé sur les hauteurs de Carnoux. "Mon métier, c'est jardinier. Les grosses boîtes, ce n'est pas mon truc. Je suis quelqu'un de très méticuleux, assez long, confie avec simplicité le salarié, atteint du syndrome d'Asperger, une forme d'autisme. Là, je suis guère stressé; comparé à une grosse boîte, il y a une bonne équipe et un bon esprit." Quelques mètres plus loin, c'est Christophe, 50 ans, qui délaisse ses outils, le temps de raconter le parcours qui l'a mené aux Ateliers de Provence : "Je sors d'un brevet technicien d'hôtellerie. Deux braquages ont changé ma vie. Je me suis retrouvé à genoux, avec deux flingues sur la tête... Ils voulaient la clé du coffre, je ne l'avais pas. Ensuite, la médecine

Parmi les activités des ADP : la logistique industrielle (env. 40% du CA), les espaces verts (env. 30%), la vente de produits de papeterie...

du travail m'a dit de changer. J'ai passé un CAP ouvrier du paysage, et je suis arrivé ici en 2015. Je suis agoraphobe, je ne supporte plus la foule et les espaces confinés. Je suis bien ici."

Comme Grégory et Christophe, 48 des 53 salariés des ADP ont un statut de travailleur handicapé. L'entreprise, qui dépend de l'Ari (Association régionale pour l'intégration du handicap), est dite "adaptée". Si elle conserve un cadre classique de société, elle bénéficie d'une "aide au poste" attribuée par la Direccte - c'est-à-dire l'État - pour chaque salarié handicapé.

"Aujourd'hui, sur notre chiffre d'affaires global, (qui se montait à 1,8 million d'euros en 2018), environ 25 à 30% proviennent de cette aide, et 70 à 75% vient de nos clients.", explique Anne Texier, la directrice des ADP. Des clients comme Airbus Helicopters à Maignane, STMicroelectronics à Rousset, le CNRS à Marseille où les salariés réalisent des prestations de jardinage, paysagisme, logistique industrielle. Ou encore la Mairie de Paris, pour qui on conditionne à Carnoux la papeterie nécessaire aux 585 écoles de la capitale.

Mais aux Ateliers de Provence, pas de

course à la performance. Ici, le bien-être des salariés n'est pas un vain mot. Accompagnement social, investissement dans du matériel adapté, de la chaise ergonomique aux outils de jardinage ultralégers et souplesse quant au rythme de travail de chacun sont les mots d'ordre, témoignent les employés des ADP. Sans oublier la formation. "L'ADN de l'entreprise adaptée, c'est de faire monter en compétences. En moyenne, en 2018, chacun de nos salariés a bénéficié de plus de 35 h de formation.", conclut Anne Texier. De quoi faire rêver plus d'un délégué syndical....

M.DG.



La jeune pousse niçoise Avencod, installée à Marseille depuis neuf mois, embauche des informaticiens atteints d'autisme. / PHOTO DR/ILLUSTR

téisme et des problèmes. Mais une fois que c'est dépassé, les entreprises témoignent, et touchent d'autres entreprises.", constate Patricia Marengo, déléguée Paca de l'Agefiph, en première ligne dans ce combat. Elle poursuit : "Je vois le comportement des entreprises qui évolue. Il y a un changement de mentalité. La politique handicap est désormais embarquée dans la politique RSE, manière d'aborder la question plus transversale (Charte qualité de vie au travail, etc.)."

Une évolution positive qui se traduit aussi par une recherche d'innovation, dans tous les do-

maines. "Ces dernières années, il y a eu beaucoup d'initiatives conduites, une volonté d'explorer des sujets plus diversifiés : innovations technologiques, formation, management...", expose Véronique Bustreel, directrice de l'innovation pour l'Agefiph. Et de citer la réalité virtuelle, permettant de se mettre dans la peau d'une personne atteinte de certains handicaps, ou de travailler la montée en autonomie, une application qui permet d'expliquer les gestes professionnels à des salariés malentendants ou encore des outils managériaux pour gérer la fatigue au travail, mieux organiser la gestion des tâches...

"Par extension, cela permet de réfléchir aux maladies chroniques et ça apporte des solutions qui profitent à tous les salariés", glisse Véronique Bustreel. Un exemple parlant, celui d'Avencod. La jeune pousse lancée à Nice en 2016, s'est instal-

lée à Marseille en février dernier. Ses cofondateurs, Laurence Vanbergue et Laurent Delannoy, ont fait le pari de miser sur les qualités de concentration et de précision de personnes atteintes de troubles du spectre autistique pour répondre aux besoins du marché de développeurs informatiques.

"Nous faisons intervenir des neuropsychologues auprès des équipes. On gère la lumière et le son, casques absorbeurs de bruit actif, bureaux qui montent et qui descendent, sièges ergonomiques, claviers et souris adaptés... On trouve des solutions au cas par cas en fonction des sensibilités de chacun. D'autre part, la première chose que l'on fait quand on signe un contrat, c'est une session de sensibilisation auprès des premier et second rangs (au contact de nos salariés et leurs donneurs d'ordre)", décrit Laurent Delannoy. En quelques

mois à peine, l'antenne marseillaise a séduit plusieurs gros clients, et créé quatre emplois.

Reste que, paradoxalement, la situation s'aggrave tandis qu'elle s'améliore. Et la raison est relativement simple. "En parallèle, le nombre de travailleurs handicapés augmente, notamment à cause du vieillissement de la population", explique Patricia Marengo. En 2018, ils étaient ainsi 44 018 à chercher un emploi, soit 8,6% de la population totale des chômeurs inscrits chez Pôle emploi. 0,6% en plus qu'en 2015.

"Il faut aller plus vite, conclut Faouzi Kardous, délégué de l'association Ladapt 13. On n'est pas dans une culture politique et institutionnelle en faveur du handicap. Il y a des efforts, mais ça ne suffit toujours pas. Et qui peut mener cela ? Les institutions et associations patronales."

Marguerite DÉGEZ

LES REPÈRES

- La loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes handicapées oblige toutes les entreprises de 20 salariés et plus à embaucher au moins 6% de personnes handicapées. À défaut, celles-ci doivent s'acquitter d'une contribution financière. Elle sera complétée par celle du 11 février 2005, portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui instaure un principe de compensation des conséquences du handicap (formation, équipement), et augmente la contribution des entreprises.
- En 1987, naît également l'Agefiph, (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), chargée de gérer le produit des contributions des entreprises.
- Aujourd'hui, seules 8% des entreprises françaises soumises à l'obligation des 6% d'embauche se contentent de régler leur contribution, sans employer dans les faits de personnes atteintes de handicap. 51% des entreprises atteignent quant à elles leurs quotas, directement ou grâce à la sous-traitance. La proportion restante étant formée de sociétés qui emploient des travailleurs handicapés, mais sans atteindre leurs quotas. La répartition est sensiblement similaire dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, selon l'Agefiph.
- Pour être considéré comme travailleur handicapé, il faut bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), un statut administratif délivré pour un à cinq ans, renouvelable, par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sur la base d'un dossier composé notamment de pièces médicales.

Une semaine pour sensibiliser sur le handicap en entreprise

Elle se profile à point nommé, on penserait presque à un hasard... Du 18 au 24 novembre, se tiendra la 23^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Forum emploi, jobdating, handicapé, sensibilisation dans l'espace public, en entreprise... De nombreuses manifestations seront organisées, et notamment dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. L'occasion pour les chefs d'entreprise et salariés d'aller à la rencontre de travailleurs handicapés, de leurs employeurs, et de faire tomber les tabous.

Pour retrouver le calendrier des manifestations, rendez-vous sur www.semaine-emploi-handicap.com et sur le site de l'Agefiph (www.agefiph.fr/provence-alpes-cote-dazur-et-corse, programme à venir).