

ENTREPRISE

Egalité, diversité, handicap : les grandes entreprises montrent-elles l'exemple ?

La SNCF, Orange, Air France, les entreprises du médicament...
Comment les grandes entreprises nationales gèrent-elles
l'injonction de la loi de 2005 à pratiquer l'égalité professionnelle
et à favoriser l'intégration des personnes en situation de
handicap ? Enquête.

C'était une première. Le 4 octobre 2013 était organisée à Paris par le LEEM, organe de représentation des entreprises françaises du médicament, et l'association HandiEM* une rencontre « Responsabilité sociétale, handicap et emploi ». Une étape-clé pour un secteur, l'industrie pharmaceutique, qui s'est doté dès 2008 d'un accord collectif en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap, avec pour objectif le recrutement de 400 travailleurs handicapés en cinq ans. « C'est une obligation de moyens, et surtout morale, de résultat. Une personne ne saurait être réduite

à son handicap. Nous voulons changer les regards, adapter nos schémas de pensée et améliorer, encore et encore, l'accueil des personnes handicapées dans nos entreprises » a déclaré solennellement Patrick Errard, président du LEEM. « La responsabilité sociétale des entreprises, c'est d'abord un état d'esprit » renchérit Cyril Schiever, président de MSD France. A la parole ont précédé des actes : chaque entreprise du LEEM a dû créer des correspondants handicap (230 actuellement), à la fois clef d'entrée pour tout nouveau salarié handicapé et clef de voûte pour sensibiliser la hiérarchie aux situations de handicap. « Personne

n'est inemployable. L'insertion des personnes handicapées ne doit pas être le parent pauvre de nos politiques sociales » affirmait Patrick Errard en conclusion de la journée.

Entre 2000 et 2010, le nombre de salariés handicapés employés par des entreprises du secteur privé assujetties à la loi pour « l'égalité des droits et des chances » du 11 février 2005 est passé de 210 000 à 336 900 personnes, soit une augmentation de 60% selon l'Agefiph**. Difficile de savoir si ces résultats sont le fruit d'une réelle évolution des mentalités ou s'ils sont liés à la peur de payer des pénalités pour le non-respect de ladite ■■■

Le BIP est édité par Presscode pour l'association Arcat.

Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org)
Editeur : Gilles Dumoulin (gd@presscode.fr)
Directrice de la rédaction : Eve Plenel (directeur@arcat-sante.org)
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org)
Direction artistique : François Bégné (francois.begnez@presscode.fr)
Maquette : Floriane Ollier (floriane.ollier@presscode.fr)

Edition et diffusion : Presscode
Tél. : 04 96 11 05 80
Philippe Morthon, France Hennique (editions@groupe-sos.org)
www.presscode.fr
27, rue Vacon - 13001 Marseille

Impression : Graph 2000
61203 Argentan
Entreprise certifiée PEFC et Imprim'Vert.
Imprimé sur papier recyclé avec encres végétales.
Commission paritaire en cours.
Dépôt légal à parution.
Les articles et graphismes du BIP sont la propriété exclusive du journal.

Arcat est une association Loi de 1901.
94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris
Tél. : 01 44 93 29 29 - Fax : 01 44 93 29 30
Directrice : Eve Plenel

Délégation générale du Groupe SOS :
102, rue Amelot - 75011 Paris
Tél. : 01 58 30 55 55 - Fax : 01 58 30 55 35
Entreprise sociale, le Groupe SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général. Il compte aujourd'hui près de 11000 salariés au sein de 330 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion et en Guadeloupe.
www.groupe-sos.org



ARCAT / GROUPE SOS SANTÉ
94-102 rue de Buzenval - 75020 Paris
Tel 01 44 93 29 29 - Fax 01 44 93 29 30
www.arcat-sante.org



Précaires à l'étude

L'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé s'est penché sur « *L'état de santé des salariés en emploi précaire en 2010* » à l'occasion de son enquête annuelle sur la santé et la protection sociale (ESPS). Les salariés en emploi temporaire – CDD – sont davantage concernés par des facteurs de pénibilité physique : travail de nuit (37,1 % vs 25,1 %), bruit (29,7 % vs 17 %). Ils sont moins satisfaits de leur autonomie dans le travail et de leurs possibilités d'entraide entre collègues que les autres (28 % contre 20 %). Ces résultats confirment que l'emploi précaire sur la santé est lié aux plus mauvaises conditions de travail des salariés en emploi précaire. Les chercheurs appellent « des mesures d'amélioration des conditions de travail et (à) mener une évaluation de leur efficacité ».

(Source : www.irdes.fr)

TEXTE À VENIR

C.D. ■

■■■ loi... Une chose est sûre, le taux de chômage est plus élevé chez les travailleurs handicapés dont 80 % n'ont pas le niveau bac. Les entreprises ont un double défi : maintenir l'emploi du salarié handicapé et favoriser sa formation. Une gageure dans la conjoncture économique actuelle.

SNCF, c'est possible

« Chez nous, la politique sociale et solidaire fait partie intégrante de l'entreprise » revendique Michèle Delaporte, responsable nationale de la mission Handicap et emploi à la SNCF depuis trois ans. Alors qu'en 2009, l'entreprise, premier recruteur de France (5 000 personnes par an) n'affichait que 2,85 % de travailleurs handicapés sur les 6 % requis, en 2013, la SNCF est sur les rails avec 3,75 % de salariés, soit 6 000 personnes sur 160 000 cheminots. « Il y a eu la volonté accrue d'améliorer ce chiffre par un sixième accord d'entreprise 2012-2015 qui prévoit 500 recrutements dont 100 en alternance. 220 personnes ont déjà été embauchées, du simple agent au cadre supérieur. » Pour tous, un même processus : postuler à une offre de poste sur Internet. Mais la personne qui coche la case RQTH se voit proposer lors de l'entretien téléphonique

de présélection, un accompagnement adapté pour l'entretien d'embauche (interprète en langue des signes, quart de temps supplémentaire pour effectuer le test...) La SNCF se défend de faire du chiffre. « On ne recrute pas « de l'handicapé », mais une compétence. Je serai contente le jour où on ne fera plus la différence » réagit Michèle Delaporte, à la tête d'une équipe de 40 correspondants handicap chargés de faire du sourcing en régions, et de recruter des candidats handicapés avec l'aide d'agences Cap emploi ou d'associations. Si la sensibilisation des managers via des ateliers, du théâtre et des quizz handicap se poursuit, certains préjugés ont la vie dure. « Quelques managers croient encore qu'une personne handicapée sera moins productive, plus absentéiste, mais peu à peu le regard change. Notre principale difficulté est que les agents de maîtrise et les cadres changent de poste tous les quatre ans, il faut tout le temps recommencer... » La SNCF est la première entreprise à avoir organisé un forum sur les maladies chroniques invalidantes avec le témoignage d'employés. Beaucoup cachent leur statut de travailleur handicapé... « Je recommande au salarié

de n'aborder sa maladie qu'en termes de conséquences potentielles au quotidien. Une équipe est mieux armée face à une crise d'épilepsie si elle est prévenue » explique Michèle Delaporte. Elle rassure également ceux qui n'osent pas révéler leur handicap. « On licencie très peu à la SNCF, même quand les gens sont inaptes à leur poste, on préfère maintenir dans l'emploi. »

Cap sur le handicap

Avec 4 300 travailleurs handicapés sur 100 000 salariés, 150 correspondants handicap et un million d'euros investis chaque année dans l'aménagement de postes (télétravail, participation à l'adaptation du véhicule personnel, prothèses auditives...), Orange fait figure de bon élève. Silence radio cependant sur le handicap « invisible », notamment psychique, reconnu par la loi

de 2005, que managers et services RH continuent de percevoir comme plus difficile à intégrer... Les associations de malades rappellent pourtant combien l'activité professionnelle est bénéfique pour les personnes handicapées, contribuant à renforcer l'estime de soi, à améliorer le vécu de la maladie ou du handicap, à développer l'insertion sociale. A condition bien sûr que l'entourage professionnel soit suffisamment sensibilisé pour ne pas développer des comportements qui ajoutent stress, anxiété ou peur du jugement. « On est en veille permanente, explique une responsable d'équipe Orange. Nous avons le cas d'un salarié qui met 15 mn à s'installer, 40 mn pour partir, cela crée des tensions avec ses collègues qui ne comprennent pas sa maladie ni ses absences à répétition. »

On ne recrute pas « de l'handicapé », mais une compétence. Je serai contente le jour où on ne fera plus la différence »



l'exemple ?

Avec sa Charte Sociale et Ethique, Air France KLM entend relever le défi en promouvant l'ouverture au monde et à ses diversités. « *Tous nos processus RH doivent veiller à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations. Nous sommes très attentifs à l'accès et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, leur assurant des conditions de sélection et des postes adaptés à leur handicap. Pour un groupe international comme le nôtre, la richesse des origines, des cultures et des expériences professionnelles contribue au développement de l'entreprise* » affirme Yves Le Petitcorps, directeur Emploi Formation Diversité d'Air France. « *Faire du ciel le plus bel endroit de la terre* » n'est pas seulement un slogan, mais un défi, faisant fi, parfois, des turbulences. En 2008, la compagnie est attaquée par SOS Racisme et des syndicats pour avoir demandé au personnel navigant d'indiquer son origine ethnique. Assurant défendre la diversité, Air France nie vouloir satisfaire des demandes clientélistes. Entre valeur morale et raison économique, rétablir l'assiette semble une manœuvre parfois périlleuse, même pour une compagnie aérienne... Il n'empêche. Si la diversité leur a été parfois imposée, les grandes entreprises tentent de plus en plus d'en faire une image marketing, signe que la préoccupation des clients pour ces enjeux de société est croissante. Quand certains s'interrogent encore sur le coût de la mise en application de la loi de 2005, on pourrait se demander enfin quel est son gain. ■

Dominique Thiéry

(1) Handicap entreprises du médicament : www.handlem.org

(2) Enquête Agefiph, Association de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, juin 2013

TROIS QUESTIONS À IULIA SALA, CONSEILLÈRE À « JUST DIFFERENT » CABINET DE CONSEIL ET DE FORMATION SUR LA DIVERSITÉ. ELLE A ÉTÉ RESPONSABLE SIX ANS DU PÔLE EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ À L'ORSE*.

« Ce n'est pas une question d'argent mais d'engagement »

La France est-elle en avance sur la diversité et le handicap au sein de ses entreprises ?

Avec la loi de 2005, la France donne une définition large du handicap qui permet à un plus grand nombre de personnes de pouvoir obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Mais la définition légale ne fait pas oublier la définition sociale. Le handicap est encore perçu, à tort, comme incompatible avec la performance. En étant contraignante, cette loi a eu le mérite de créer une dynamique au sein des entreprises qui ont dû structurer leur politique et allouer des budgets pour mieux intégrer les personnes handicapées. Peu de pays ont mis en place une telle politique. Les grandes entreprises qui ont créé des postes de responsables handicap ont été enviées par leurs filiales à l'étranger...

Comment lutter contre les blocages ?

Il faut continuer à déconstruire nos stéréotypes sur l'égalité homme/femme, la perception du handicap et mener des actions de sensibilisation. Grâce à des formations ciblées, des campagnes d'affichage, du théâtre, on favorise la prise de conscience sur notre incapacité à voir ce qu'une personne handicapée sait faire. Il faut apprendre à développer des réflexes différents, c'est un travail de longue haleine. Conditionnées elles aussi par le poids des stéréotypes, les personnes handicapées s'autocensurent, n'osent pas briguer des postes ni déclarer leur handicap de peur d'être stigmatisées par leurs collègues ou leur employeur... Mais restons optimistes. Souvenons-nous de la situation des femmes il y a encore 50 ans !

Pourquoi l'insertion des personnes marche-t-elle dans des entreprises et pas dans d'autres ?

C'est une question de management et de culture d'entreprise. Un bon manager doit savoir gérer la diversité de ses équipes, qui apporte richesse et innovation : autant d'atouts concurrentiels dans un marché globalisé. Pour inciter les entreprises à agir, il faut montrer les « rôles-modèles », ceux qui ont réussi à concilier handicap et emploi. Mais l'exemple doit d'abord venir de la direction générale qui doit créer un environnement où les salariés oseront exprimer leurs différences. La sensibilisation à la non-discrimination n'est pas une question d'argent mais d'engagement. Les nouvelles générations bousculent les modes de fonctionnement traditionnel et des entreprises s'emparent de plus en plus des sujets émergents comme l'égalité, la diversité, le handicap ou l'orientation sexuelle. Quand on n'en parlera plus, je n'aurai plus de travail, mais je serai très contente !

* Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises.

IMAGE À VENIR

LE POINT SUR...

L'emploi des personnes handicapées

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des handicapés a institué l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), devenue l'opérateur central de la politique de l'emploi des personnes handicapées en France. A l'occasion de ses 25 ans, l'Agefiph révélait un bilan plutôt positif quant à la situation de l'emploi des handicapés en France⁽¹⁾. En 2011, plus de 50% des entreprises dépassaient le taux d'emploi légal de 6% de travailleurs handicapés et le nombre d'entreprises n'en employant aucun avait diminué de 70% depuis 1987. Cette année là, on ne dénombrait que 300 salariés maintenus dans l'emploi suite à la survenue d'un handicap; on en dénombre 16137 en 2011 grâce au travail des Sameth (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés). Ces partenaires de l'Agefiph aident



les entreprises à trouver des solutions sur mesure dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé et le poste de travail. Côté insertion professionnelle, on comptait en 1987, 7 000 recrutements de personnes handicapées, 6 000 accessions à la formation et environ 100 créations d'entreprises par des personnes handicapées, par an. En 2011, 87 500 personnes ont été accompagnées dans leur parcours d'insertion professionnelle, 2 500 ont créé leur entreprise et près de 70 000 contrats de travail ont été signés. En 25 ans, plus d'un million

de personnes handicapées ont trouvé un emploi grâce à l'Agefiph et ses partenaires (les Cap emploi, qui jouent le rôle d'organismes de placement; Alther dédié à la mobilisation des personnes handicapées).

La vie est dure pour une meilleure insertion des personnes handicapées dans le monde du travail ne s'accompagne pas toujours d'un changement des mentalités. IMS Entreprendre pour la Cité, qui accompagne des entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale, avait publié une étude en 2011 prouvant que les managers avaient une image faussée des personnes handicapées⁽²⁾. Pour casser les idées reçues, l'IMS a édité un *guide de sensibilisation visuel*, suite à un concours photo auquel ont participé les salariés de 14 de ses entreprises adhérentes

en Paca. Plus de 200 clichés ont été envoyés à l'IMS, les meilleurs ont été sélectionnés par un jury. Ils figurent dans le guide *Le handicap au travail: les salariés dans l'objectif!*⁽³⁾ qui offre de faire un pas de côté quant à ses représentations. «Le handicap ne se limite pas au fauteuil roulant» (80% des handicaps sont invisibles); il n'est pas forcément acquis à la naissance, ni permanent; les personnes handicapées ne sont pas plus souvent absentes que les autres, ni moins productives, le tout chiffres à l'appui. Conçu pour détruire les stéréotypes, le guide propose également les bons réflexes à adopter pour intégrer un handicapé à l'entreprise, quel que soit son handicap et devenir ainsi «handi-accueillante». ■

Christelle Destombes

(1) <http://chiffres-resultats.agefiph.fr>

(2) «Les stéréotypes sur les personnes handicapées – Comprendre et agir dans l'entreprise», www.imsentreprendre.com

(3) www.imsentreprendre.com

ARCAT À L'AFFICHE

Les créateurs ont du cœur

Le bon plan pour la bonne cause est de retour! La braderie solidaire d'Arcat revient pour le printemps. Plus de 200 marques ont offert à l'association des pièces de leurs collections pour la femme, l'homme, l'enfant, mais aussi de la décoration, du mobilier, des cosmétiques, des parfums et des accessoires, qui seront vendus à

des prix très intéressants au profit de personnes bénéficiaires. La 29^e édition aura lieu du 22 au 25 mai, de 10h à 18h, au Kiosque de la Bastille et au Kiosque de la Bastille pour pérenniser leurs programmes en faveur des personnes séropositives et du dépistage. ■

29^e braderie Arcat mode et déco, du 22 au 25 mai, au Bastille Design Center (Paris 11^e), www.braderie-arcat.fr

