

Toujours plus pour l'emploi des handicapés



Ingrid Prieur dirige le cabinet de conseil en ressources humaines Abaliud implanté à Orléans. L'équipe d'Abaliud intervient dans les domaines du recrutement, des bilans de compétences, de la classification des emplois, de la gestion des compétences dans l'industrie, le commerce et les services.

Entreprise / handicap, un fossé existe-t-il vraiment ?

La plupart des entreprises sont prêtes à embaucher un travailleur handicapé à condition que le handicap soit gérable et que les compétences puissent répondre à leurs besoins.

De l'autre côté, les candidatures de personnes handicapées sont rares.

Le salarié handicapé doit veiller à ne pas se mettre de freins supplémentaires et à s'autoriser à intégrer les entreprises qui lui tiennent à cœur. Le handicap peut arriver accidentellement, le plus difficile est de l'accepter ; il faut gérer au mieux son handicap et ne pas le minimiser : ni autocensure ni négation du problème. Abaliud a été confronté à un cas où une entreprise était tout à fait prête à recruter une personne handicapée, à adapter l'environnement de travail et au final, c'est le candidat qui a fait marche arrière, il s'est lui-même censuré...

Les premières démarches sont difficiles pour l'entreprise comme pour le travailleur handicapé : les cabinets de recrutement ont un rôle à jouer en tant que conseil.

A nous de montrer à l'entreprise que le salarié handicapé dispose des compétences requises au poste en question, que son handicap ne sera pas pénalisant, ni pour lui ni pour

l'entreprise, que son intégration ne sera pas si difficile. En face des éventuels aménagements à réaliser pour l'intégration du salarié, il est nécessaire de rappeler les aides que l'entreprise peut obtenir directement ou indirectement. Cela peut aussi faire évoluer positivement les mentalités, voire même un climat de travail dans une entreprise.

A nous de montrer également au candidat handicapé qu'il doit se positionner sur ses compétences et accepter les règles du recrutement.

Comment présente-t-on la candidature d'une personne handicapée à une entreprise ?

Comme celle d'un autre candidat mais sans cacher le handicap en question. Dans toute candidature, il y a des points forts et des points faibles.

Le mot d'ordre est compatibilité

De manière générale, on apporte toujours notre conseil pour adapter l'environnement de travail du candidat et faire en sorte qu'il reste dans l'entreprise. Dans le cas du recrutement d'une personne

handicapée, nous donnons des conseils à l'entreprise pour que ce handicap soit intégré dans la stratégie d'accueil du salarié.

Pour aménager l'environnement, sensibiliser les équipes ; il existe toute une panoplie de solutions : locaux, programme d'intégration, formations ...

En tant que cabinet conseil RH, nous prenons en considération tous les paramètres, proposons une réponse globale et assurons un suivi d'intégration pour que cela se passe au mieux des deux côtés.

Quelle est votre position à ce sujet ?

Le handicap est un sujet sur lequel nous souhaitons être plus actif. Abaliud connaît bien les entreprises et les candidats ; notre cabinet pourrait servir d'intermédiaire.

Lorsque l'on passe une offre d'emploi, elle est naturellement ouverte aux handicapés. Nous avons déjà signé la charte de la diversité, nous allons la mettre plus en avant, notamment sur les annonces, pour que cela soit clair.

Nous recevons très peu de candidatures spontanées ou même en réponse aux offres d'emploi alors que tout le monde peut y gagner. Le domaine de la comptabilité, de l'expertise par exemple recrute régulièrement pour



des postes sédentaires ; curieusement, nous ne recevons que rarement des candidatures de personnes handicapées.

Les locaux d'Abaliud RH sont parfaitement adaptés (largeur des portes, situés en RDC, toilettes...), on a tout ce qu'il faut pour accueillir les candidats handicapés. Cela fait partie de notre rôle.

Nous sommes prêts à travailler en partenariat avec les associations spécialistes du handicap. Abaliud est spécialiste de l'emploi, conseil en ressources humaines et peut faire le lien. Au cours des bilans de compétence que nous réalisons, nous accompagnons des personnes aux problématiques très différentes et certaines fois difficiles ; nous sommes sensibilisés.

Aujourd'hui, nous rencontrons des barrières et des freins auxquels on ne s'attendait pas. Tout le monde devrait pourtant travailler ensemble pour améliorer la situation de l'emploi des handicapés.

C'est un partenariat gagnant-gagnant que nous proposons.