



Hangagemend'entreprises

Gauthiez Marion
Theurf Marion
Montagne Fanny
Cherpin Mélanie



« COMMENT REUSSIR L'INTEGRATION D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPE ? »



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
PARTIE 1 : LE HANDICAP	4
Qu'est-ce-que le handicap ?	4
Le handicap et l'emploi	5
Les organismes d'aide	6
AGEFIPH	6
FIPHFP	6
Cap Emploi	7
PARTIE 2 : L'ELABORATION DU POSTE	8
Le recrutement	8
Offre d'emploi	8
Visite médicale	9
L'entretien d'embauche	9
Les compensations	9
Les types de compensation	10
Définir les compensations	10
Schéma du système de compensation	11
PARTIE 3 : L'INTEGRATION DURABLE	12
Informer et sensibiliser	12
Informer les collaborateurs	12
Sensibiliser	12
Le parrainage	14
CONCLUSION	15
BIBLIOGRAPHIE	16
WEBOGRAPHIE	17



INTRODUCTION

Lorsque l'on parle de personnes handicapées, la première image qui nous vient à l'esprit est celle d'un individu en fauteuil roulant, d'un non-voyant, ou encore d'un handicapé mental. En effet, nombreux sont ceux qui ont une vision stéréotypée du handicap. On imagine leurs déficiences très restrictives, comme si le handicap quel qu'il soit, limitait chacune de leurs activités. Pourtant, il s'avère que seulement 3 % des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant, et que plus de 80 % des handicaps ne sont pas visibles. De plus, avec l'évolution des nouvelles technologies, et grâce à un accompagnement personnalisé, les non-voyants font aujourd'hui de la bureautique, les hémiprénés sont pilotes d'avions, et les handicapés mentaux sont conducteurs de poids lourds. De quoi bouleverser les idées préconçues.

Cependant, et malgré ces évolutions, les entreprises se montrent toujours aussi réticentes à employer des personnes handicapées. L'un des principaux freins est la peur d'une perte de productivité, car en effet, selon le handicap le salarié peut être limité dans sa capacité de production. Alors pourquoi recruter un travailleur handicapé ? Certaines entreprises avancent la théorie selon laquelle, ils seraient plus motivés et donc plus efficaces. Elles apprécient leur expérience professionnelle, mais aussi personnelle, et leur détermination. En France, 97 % des entreprises de plus de 250 salariés se disent satisfaites de leurs salariés en situation de handicap. A cela s'ajoute, la problématique liée à l'évolution des handicaps, notamment en ce qui concerne le vieillissement de la population, et les « dysfonctionnements » que cela engendre (perte de l'audition, trouble visuel, problèmes de santé...). En effet, n'importe quel salarié peut y être confronté : Selon l'AGEFIPH, un salarié sur deux se retrouvera au moins une fois en situation de handicap au cours de sa vie. Les entreprises doivent donc prendre en compte ce facteur dans l'élaboration de leur politique des ressources humaines.

Après avoir répondu à cette problématique de recrutement, se pose la question de l'intégration. L'intégration se définit comme étant une phase d'apprentissage qui permet d'appréhender l'environnement de l'entreprise. L'appréhender aussi bien, sur le plan social, que sur le plan culturel (culture d'entreprise). Elle permet également à l'individu de comprendre son rôle au sein de l'entreprise, et de s'adapter à son poste de travail. Selon Feldman, l'intégration est le processus par lequel l'individu est "transformé en un membre participatif et efficace ».

L'intégration est donc une phase primordiale, qui a pour but de rendre le salarié opérationnel, productif et autonome. D'où l'importance de sa préparation en amont. Mais comment réussir l'intégration d'un salarié lorsqu'il est handicapé ? Le processus est-il le même ? C'est à cette question que nous nous proposons de répondre dans ce dossier.

Pour ce faire, nous avons fait le choix d'articuler notre travail en trois parties. Dans un premier temps nous étudierons le handicap, qu'est-ce que cette notion recouvre, quelle est la situation actuelle sur le marché de l'emploi, et quels sont les organismes qui peuvent venir en aide aux entreprises. Par la suite, nous nous intéresserons à l'élaboration du poste, avec la phase de recrutement et la définition des compensations. Enfin, nous verrons pourquoi dans le cas d'un travailleur handicapé, cette intégration doit s'inscrire dans la durée pour être efficace.



1. LE HANDICAP

1.1. Qu'est-ce-que le handicap ?

L'article L. 114 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, définit la notion de handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Il y existe différents niveaux de handicap, il peut être de naissance, dû à une maladie ou à un accident. Dans 85 % des cas, le handicap est acquis au cours de la vie après l'âge de 15 ans.

✦ **Handicap moteur** : Le handicap moteur peut toucher un membre ou l'ensemble du corps. En pratique, les déficiences motrices engendrent une gêne dans les déplacements, la prise d'objet ou encore parfois la parole. Les personnes atteintes de ce handicap se déplacent soit à l'aide d'une canne, soit en fauteuil roulant. Environ 1,5 millions de personnes seraient concernées en France.

✦ **Handicap visuel** : Le handicap visuel, souvent progressif, peut aller du simple trouble visuel à la cécité complète. Avec ce public, il faut privilégier la communication verbale et ne pas hésiter à se présenter car ils peuvent ne pas reconnaître la voix. Environ 3 millions de personnes seraient concernées en France.

✦ **Handicap auditif** : En France, 5 millions de personnes seraient atteintes de ce handicap. Il peut être de naissance, dû à une maladie, à un accident, ou simplement lié à l'âge. En effet, la part des personnes atteintes dans ce handicap ne cesse d'augmenter, et ce en raison du vieillissement de la population.

✦ **Handicap invalidant** : Il s'agit des handicaps liés à des maladies, comme le cancer (32 %), les maladies cardio-vasculaires (27 %) ou encore le diabète (24 %). De ce fait, il est souvent invisible au premier abord. Selon l'AGEFIPH, les handicaps invalidants sont en forte progression ces dernières années ; elles représentent 60% des flux d'entrées dans le handicap par an.

✦ **Handicap intellectuel** : il s'agit de déficience intellectuelle comme la trisomie, l'autisme, ou le polyhandicap¹. Les personnes atteintes de ce handicap ressentent un fort besoin d'autonomie. En France, 650 000 personnes ont été recensées.

✦ **Handicap psychique** : Le handicap psychique est l'un des moins reconnu, et subit de nombreux clichés et préjugés négatifs. Pourtant lorsque les troubles psychiques deviennent maladiers, ils représentent un véritable handicap. Ce handicap est également en forte progression ; actuellement il concernerait un tiers des français.

¹ Handicap grave dans lequel une déficience mentale sévère est associée à une déficience motrice.



1.2. Le handicap et l'emploi

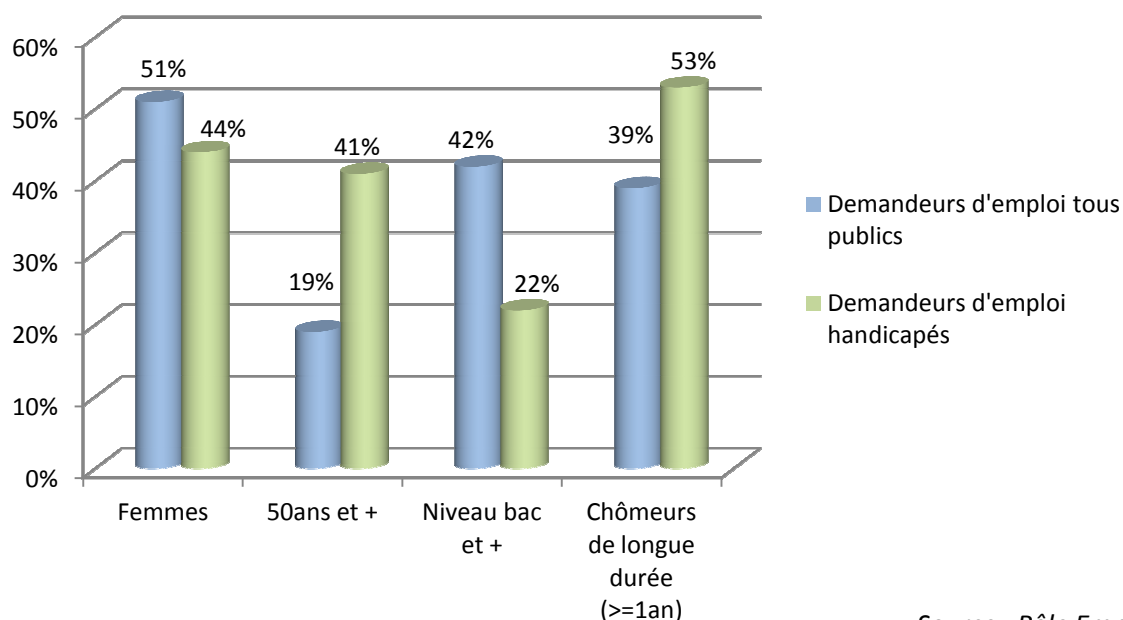
La loi de 1987 instaure pour les entreprises privées et publiques occupant plus de 20 salariés, l'obligation d'employer des travailleurs handicapés à hauteur d'au moins 6 % de leurs effectifs.

En 2009, 322 300 travailleurs handicapés ont été recensés dans les 128 400 établissements assujettis à l'obligation légale.

La loi du 11 février 2005, vient en complément de la précédente et prévoit des sanctions financières à l'encontre des entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2010 les entreprises qui ne respectent pas le quota des 6 % encourent une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 fois le taux horaire du SMIC par salarié manquant.

Pourtant, les entreprises qui emploient 6 % de travailleurs handicapés sont encore rares et le taux de chômage des personnes handicapées reste bien supérieur à la moyenne. En 2012, les entreprises privées employaient en moyenne 4 % de travailleurs handicapés, contre 3 % dans le secteur public.

Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi en 2011



Source : Pôle Emploi

Le graphique ci-dessus est un état des lieux du marché de l'emploi en 2011.



1.3. Les organismes d'aides

AGEFIPH

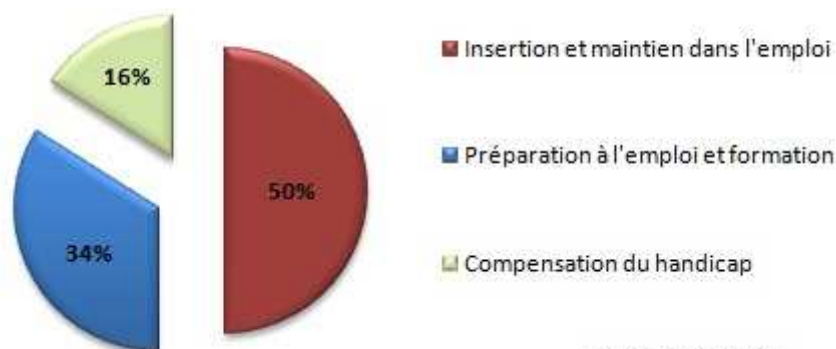
Créée en 1987, L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées finance grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. L'AGEFIPH exerce également le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiant des demandeurs d'emploi handicapés.

Elle vient en aide aux personnes handicapées et aux entreprises, qui doivent toutes deux répondre à des critères d'éligibilités précises, en fonction de l'aide demandée ou du service dont elles souhaitent bénéficier. Chaque dossier est instruit par les délégations régionales qui décident sur la base de critères objectifs, de l'attribution des aides, dans la limite des fonds disponibles.

EN CHIFFRES :

En 2011, près de 200 interventions de l'AGEFIPH ont bénéficié aux personnes handicapées et près de 115 000 interventions ont concerné les entreprises.

Aides et appuis aux personnes handicapées en 2011



Source : AGEFIPH

FIPHFP

Le fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a été instauré suite à la loi du 11 février 2005. Il a pour but de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les 3 fonctions publiques (Etat, territoriale, et hospitalière) et d'aider à leur maintien dans l'emploi.

Le FIPHFP finance des aides techniques et humaines telles que : des aménagements des postes de travail, formations professionnelles spécifiques, mise à disposition d'auxiliaire de vie.



Cet organisme est intéressant pour le salarié lui-même. Il permet entre autre de définir leur projet professionnel, leur construire un parcours de formation, ou encore les sensibiliser à leur environnement professionnel

EN CHIFFRES : en 2011, 1881 employeurs ont fait appel aux aides financières du FIPHFP, via la plateforme de demande en ligne, pour un montant total de 11,85 M€.

<http://www.fiphfp.fr/spip.php?article474> ← téléchargement du dossier de demande de financement

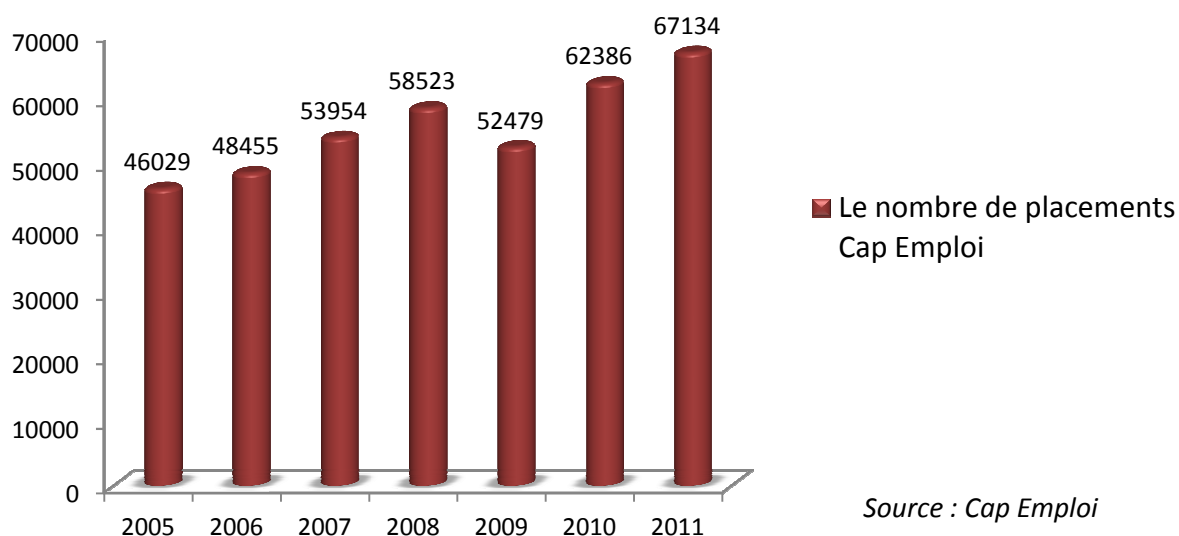
CAP EMPLOI

Composé d'une centaine d'organismes de placement spécialisés, répartis sur l'ensemble du territoire, Cap Emploi apporte un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Au niveau des entreprises, Cap emploi propose des informations sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières, et sur le processus de recrutement. En effet, cet organisme aide à l'identification des postes accessibles, propose un accompagnement lors de la présélection des candidats, et aide à la mise en place des conditions d'accueil adaptées. Il aide également les travailleurs handicapés dans la définition de leur projet professionnel, et propose un soutien dans la recherche d'emploi (mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et à l'entretien d'embauche, etc.).

EN CHIFFRES : En 2011, 67 134 personnes handicapées ont trouvé un emploi avec l'aide de Cap Emploi.

Le nombre de placements Cap Emploi





2. L'ELABORATION DU POSTE

2.1. Le recrutement

Pour recruter une personne handicapée, une préparation est nécessaire. Il faut se renseigner sur le handicap et sur les moyens de le compenser, multiplier les contacts pour accroître les occasions de rencontrer le bon candidat, analyser les besoins et les tâches à effectuer pour envisager les systèmes à mettre en place. Le manager doit être impliqué dans le recrutement, cela permet de le sensibiliser et de réfléchir ensemble sur les conditions d'intégration.

Bien que les entreprises puissent faire le recrutement seules, il est intéressant de contacter des organismes compétents qui puissent les aider dans ce processus :

- ✚ **Cap Emploi** : Il diffuse une offre ciblée auprès d'un public adapté. Il apporte aussi une prestation de conseil et étudie avec les entreprises, les besoins et les contraintes, en amont d'une procédure de recrutement. Il aide alors l'entreprise à affiner le profil du candidat qu'elle recherche avant de lui proposer, dans un second temps, des candidats.
- ✚ **Agences d'intérim** : Elles peuvent être amenées à proposer des candidatures de travailleurs handicapés pour répondre aux besoins de main d'œuvre. Elles jouent un rôle de tremplin puisque près de 40 % des missions confiées à des travailleurs handicapés débouchent sur des CDI.
- ✚ **Etablissement de Service d'Aide par le Travail (ESAT)** : Ce sont des établissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Ces établissements mettent à disposition des entreprises, des travailleurs handicapés qui resteront légalement rattachés à leur ESAT, ce qui leur permet une découverte de différents métiers. Les ESAT peuvent conclure avec les entreprises d'accueil, des Contrats à Durée Déterminée ou des Contrats Unique d'Insertion. Si l'entreprise d'accueil le souhaite, elle peut embaucher le travailleur handicapé dans sa structure en Contrat à Durée Indéterminée. Il ne restera pour l'ESAT qu'un accompagnement auprès du travailleur pour vérifier qu'il se sent bien, et un accompagnement des managers ou des tuteurs si l'entreprise en a fait la demande.

Offre d'emploi

La rédaction de l'offre d'emploi est primordiale, elle doit être adaptée. Dans ce type de recrutement, on doit privilégier l'expérience et les compétences, et pas seulement les diplômes. En effet, les travailleurs handicapés sont bien souvent, peu diplômés, mais ont beaucoup d'expérience. L'offre doit être très précise et contenir le maximum d'information pour que le travailleur handicapé sache s'il est en mesure d'assurer sa fonction (tâches à effectuer, savoir-faire demandé, aptitudes...).



Mais cette offre doit également contenir des informations pratiques sur l'environnement professionnel du futur embauché comme par exemple les horaires, les conditions d'accès aux locaux, l'accessibilité au poste de travail, les outils...

La visite médicale

La visite médicale doit avoir lieu, dans l'idéal, avant l'entretien d'embauche pour que par la suite le recruteur puisse se focaliser sur les compétences du travailleur. Au cours de la visite, le médecin du travail fait le point sur la situation du candidat et envisage les adaptations à mettre en œuvre pour son intégration. Le médecin a un rôle d'écoute par rapport au collaborateur et de préconisation vis-à-vis de son manager.

Un ou deux mois après la prise de fonction, le médecin refait le point avec le collaborateur, afin de vérifier qu'il n'y a pas de besoins d'aménagements supplémentaires.

L'entretien d'embauche

Pour se dérouler le mieux possible, l'entretien d'embauche peut se décomposer en plusieurs phases :

- *1^{ère} phase* : le candidat parle librement de son parcours et de ses compétences
- *2^{ème} phase* : le recruteur présente l'entreprise, le poste et les missions
- *3^{ème} phase* : le recruteur questionne (sous forme de questions ouvertes) sur les conséquences du handicap, sur les outils dont il dispose pour le compenser au mieux, et sur la façon dont il compte procéder dans son activité.

2.2. Les compensations

Les différentes adaptations à mettre en place pour pallier au mieux les conséquences du handicap, sont appelées des compensations. Elles doivent permettre de rendre le travailleur handicapé le plus autonome possible, mais aussi de limiter les contraintes pour les collaborateurs, afin d'éviter les tensions.

Ces adaptations peuvent être vues comme du favoritisme, si celles-ci ne sont pas comprises et acceptées, d'autant plus si le handicap n'est pas visible alors que les compensations le sont. Elles doivent rester strictement focalisées sur les besoins réels du travailleur handicapé, et rester « raisonnables ».



Les types de compensations

Les compensations techniques, regroupent toutes formes d'adaptations permettant l'accessibilité (aménagement ergonomique du poste, outils informatiques, adaptations des véhicules, des consignes de sécurité, etc.). Il s'agit des adaptations les plus simples à mettre en place, d'autant plus que les organismes spécialisés peuvent prendre en charge l'aspect financier.

De plus, l'adaptation physique du poste est nécessaire dans seulement 15 % des cas, la plupart du temps il suffit d'un peu de bon sens et d'anticipation. Pour appuyer cette théorie, nous citerons l'exemple d'un jeune sourde et muette embauchée dans un grand supermarché. Son employeur a mis en place un panneau de « signalisation » à l'approche de la caisse, afin d'informer la clientèle qu'elle va être en contact d'une personne sourde et muette. Cela permet aux clients de ne pas être surpris et d'adopter le comportement adéquat. En sus, la jeune femme a été placée à la caisse la plus proche de l'accueil, pour qu'en cas de problème, elle puisse solliciter l'aide de ses collègues.

Les compensations organisationnelles regroupent :

- La réduction du temps de travail (ex : maladies invalidantes...)
- L'aménagement des horaires (ex : tétraplégique, hypersomnie...)
- La modification de l'organisation du travail (ex : sourd et malentendant...)
- L'adaptation des objectifs de production (ex : narcolepsie...)
- L'adaptation des budgets d'effectifs : plus de personnel dans le service

Les compensations managériales, comportementales et psychologiques : Cela consiste à s'intéresser à la personne en elle-même, et à prendre en considération que les sphères professionnelles et personnelles ne sont pas strictement dissociées.

La formation peut représenter une forme de compensation, dans la mesure où le travailleur handicapé, ayant souvent peu de diplôme, doit bénéficier de formation pour acquérir les connaissances nécessaires.

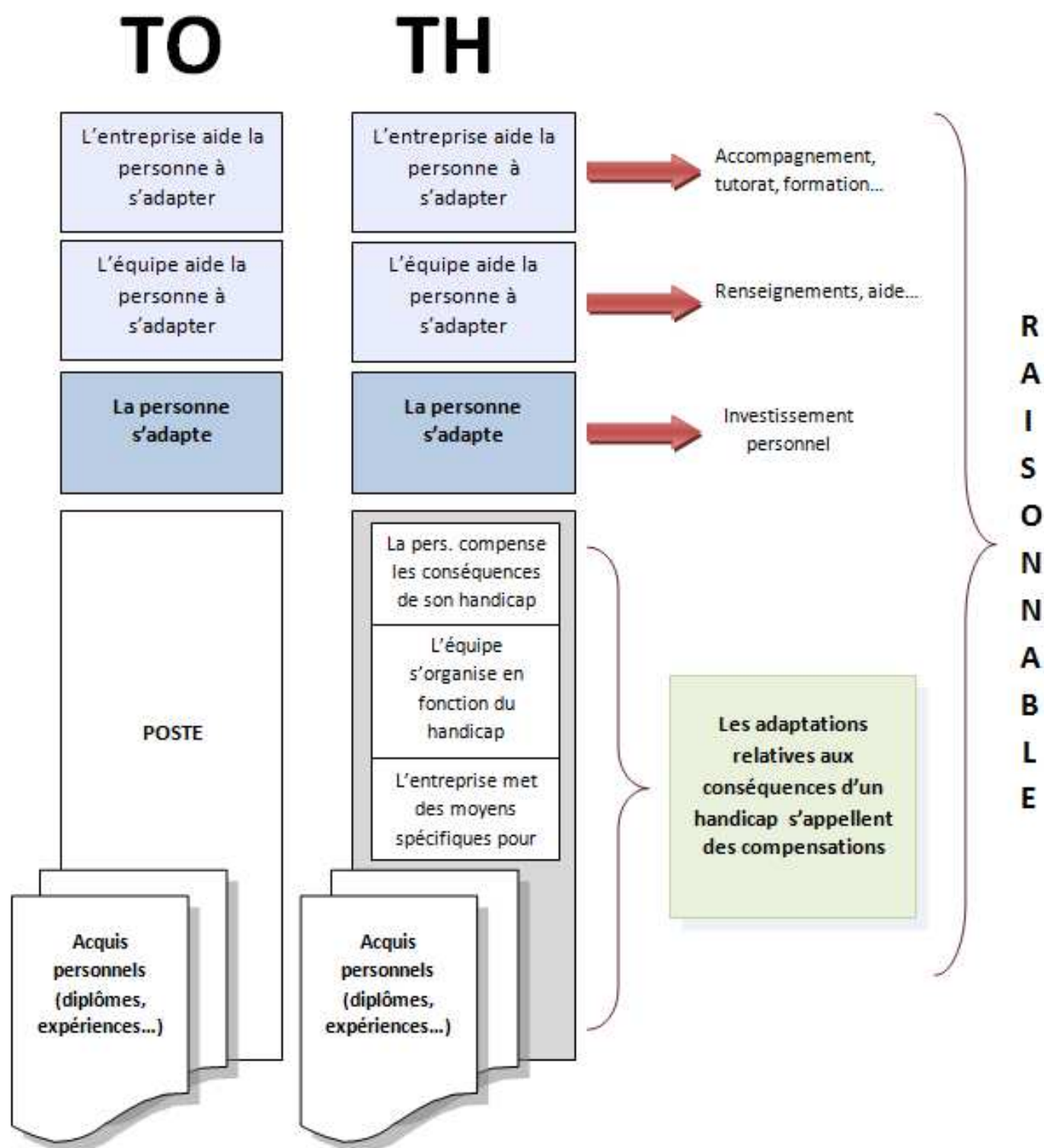
Définir les compensations

La définition des compensations doit se faire en groupe sous forme de commission pluridisciplinaire. En effet, doivent y prendre part, le médecin du travail, le manager, un membre de la DRH, le salarié, et éventuellement des conseillers et/ou des spécialistes (ex : thérapeute, ergonomiste...).

Lorsque le recrutement est effectué, et que les systèmes de compensation sont définis, le manager doit préparer son équipe à l'arrivée du nouveau collaborateur. Il doit les informer, les sensibiliser et veiller à la bonne intégration de ce dernier.



Schéma du système de compensation



Extrait du livre « Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? » (cf. bibliographie)



3. L'INTÉGRATION DURABLE

3.1. Informer et sensibiliser

On parle d'intégration durable et de maintien dans l'emploi, puisque l'intégration d'un salarié marqué par sa singularité, ne s'arrête jamais. La sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes se déroulent avant, pendant et après l'arrivée du salarié.

Informar les collaborateurs

Afin de démystifier le handicap, il est primordial de commencer par bouleverser les idées préconçues et d'effacer les stéréotypes. C'est la méconnaissance qui entraîne de la méfiance et qui génère les tensions. Informer contribue à faire tomber les préjugés.

En s'appuyant sur des données statistiques qui vont à l'encontre des idées reçues, on bouleverse les représentations. Toute action d'information ou de sensibilisation doit impérativement s'appuyer sur des données chiffrées, afin de lutter contre les stéréotypes, qui sont en substance de simples généralisations.

L'information doit se faire de manière progressive, c'est-à-dire, partir des généralités pour en arriver au sujet que l'on veut aborder. Pour informer les collaborateurs sur le handicap, on peut procéder de la manière suivante :

- *1^{ère} phase* : Tout d'abord, informer sur les stéréotypes en général, puis sur ceux liés aux personnes handicapées.
- *2^{ème} phase* : Informer sur le handicap, puis sur le handicap du salarié.
- *3^{ème} phase* : Informer sur les attitudes et les gestes les plus adaptés à chaque situation.

Les journaux internes sont un moyen de communication et d'information non négligeable. En effet, ils peuvent être un support privilégié par lequel l'entreprise communique sur les pratiques d'insertion (de travailleurs handicapés ou autres) réussies.

Sensibiliser

Sensibiliser consiste ici, à impliquer les collaborateurs dans l'intégration du travailleur handicapé afin d'instaurer un climat de confiance. La qualité de l'accueil du travailleur handicapé dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Les personnes en contact direct avec le travailleur handicapé, doivent faire l'objet d'une attention particulière en termes de sensibilisation, car ce sont elles qui vont le côtoyer tout au long de la journée. Les actions de sensibilisation à destination de ce public, sont d'autant plus importantes s'il s'agit pour l'entreprise de la première embauche d'un salarié handicapé.

Il est nécessaire, en amont, d'organiser une première prise de contact avec les collaborateurs, afin de mieux percevoir le handicap du salarié, de comprendre ses besoins et d'atténuer la gêne.



Dans la plupart des cas, les appréhensions disparaissent après l'arrivée du nouveau salarié, car le handicap dans son application au quotidien devient plus concret.

Intégrer un travailleur handicapé dans son équipe signifie, comme pour tout nouvel arrivant, accueillir une personne ayant une expérience, des qualités, des faiblesses, et une personnalité. De plus, 88 % des salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap estiment qu'il est facile de travailler avec elles.

Le manager quant à lui, joue un rôle déterminant dans cette intégration puisqu'il montre à tous le comportement à adopter. Lorsque le handicap n'est pas visible, le manager doit impérativement respecter le choix du futur collaborateur, qui peut décider ou non de faire connaître sa situation. A l'inverse lorsque le handicap est visible, il doit parler avec l'intéressé de la manière dont il souhaite aborder son handicap.

Afin de mener à bien cette phase de sensibilisation, l'entreprise peut mettre en place les actions suivantes :

- ✚ Participation à des manifestations externes à l'entreprise: colloque, séminaire, prise en charge de formations en externe, etc. Elles permettent de valoriser une image sociale à l'extérieur de l'entreprise avec des retombées positives en interne.
- ✚ Formations liées à la sensibilisation des personnels : Elles visent à sensibiliser les managers et les collaborateurs sur la politique emploi-handicap de l'entreprise.
- ✚ Mise en place d'ateliers : La mise en situation ludique est très utile, et permet de réellement comprendre le handicap et les besoins spécifiques qu'il entraîne.

Ateliers sensoriels

- Utilisation d'un filtre auditif
- Repas dans le noir...

Initiations

- Au braille, au langage des signes
- Au handisport...

Journée dans la peau d'un autre

- Les yeux bandés
- En fauteuil roulant...

Témoignages

- Pas uniquement des témoignages de grande réussite professionnelle



3.2. Le parrainage

L'intégration d'un travailleur handicapé requiert une attention particulière de la part de l'encadrement, en particulier dans les premiers temps. En effet pour prévenir les risques d'échec, les difficultés rencontrées par le salarié doivent être détectées le plus tôt possible. Il est toutefois indispensable de poursuivre ce suivi dans la durée, afin d'assurer au salarié handicapé une vie professionnelle sereine tout au long de son contrat. Pour ce faire, l'entreprise peut avoir recours à un tuteur. Ce référent aura un rôle de soutien, il sera « un point de repère » pour le salarié mais aussi pour ses collègues.

Les objectifs du tuteur sont :

- ✚ **Amener vers l'autonomie**, en aidant à résoudre les difficultés qui peuvent surgir au quotidien dans l'entreprise et pas seulement sur le poste de travail.
- ✚ **Rôle social** : Faire le lien, informer et mettre en relation, en tissant un réseau autour du salarié.
- ✚ **L'écoute** : Etre à l'écoute, attentif aux besoins, et parfois faire preuve de patience ; mais en conservant la distance nécessaire dans un cadre professionnel. Il ne s'agit pas d'accompagnement social ni de soutien psychologique.
- ✚ **Le soutien** : Soutenir, motiver, et valoriser les compétences.
- ✚ **Alerter**, lorsqu'il y a un dysfonctionnement dans l'intégration de la personne handicapée, notamment en ce qui concerne l'adéquation entre le poste et les compétences.

Le tuteur peut être choisi soit en interne, soit en externe. En interne, le choix du tuteur se fait sur la base du volontariat, mais pas seulement. Le salarié pressenti doit répondre à un certain nombre de critères, notamment un minimum d'années d'expérience dans la fonction de tutorat. Dans ce cas, l'entreprise peut faire appel à l'AGEFIPH pour participer au coût de la formation et /ou participer au coût de rémunération, afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur. Le nombre d'heures financées par l'AGEFIPH tiendra compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, nature du contrat de travail, nature et durée de la formation. L'entreprise peut également avoir recours à un tuteur externe qu'elle rémunère pour cette prestation.



CONCLUSION

Ainsi donc, afin de réussir l'intégration d'un salarié, il est nécessaire de recruter le candidat ayant le profil adéquat. En d'autres termes, pour que l'intégration se passe bien, il faut avoir en amont, choisi le bon candidat. Le handicap devient un frein lorsque celui-ci n'est pas compatible avec le poste à pourvoir (exemple : handicap auditif sur un poste en plateforme téléphonique). Les compétences du salarié handicapé doivent permettre, dans une certaine mesure, de compenser le handicap. Ce recrutement spécifique requière de l'anticipation, car il diffère du processus classique. Il demande plus de temps, plus de recherche ; il implique de prendre contact avec des experts, des organismes spécialisés ou encore tout simplement le médecin du travail. Il demande également une réflexion approfondie des adaptations à envisager.

L'intégration, est elle aussi différente des pratiques classiques. Contrairement à un salarié « ordinaire », l'intégration d'un travailleur handicapé est un combat à mener au quotidien ; une lutte contre les stéréotypes au travers de l'information, et de la sensibilisation. En sus, l'encadrement doit mettre en place un suivi régulier de l'avancée de son salarié, afin de parler des difficultés éventuelles, des modifications à apporter, etc.

Il faut garder à l'esprit que, quelque soient les dispositifs utilisés, la clé du succès réside dans la capacité du manager à encadrer son équipe, et à rassembler autour des valeurs communes.

On constate sur ces 10 dernières années une augmentation importante des aides accordées au travailleur handicapé ; les entreprises sont de plus en plus conscientes de leur besoins et beaucoup plus préparées à les accueillir. De nombreuses études montrent que les salariés côtoyant un travailleur handicapé sortent enrichis de cette collaboration.

Nous pourrions nous demander si ce phénomène va poursuivre son évolution, et si les entreprises vont s'impliquer d'avantage dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



BIBLIOGRAPHIE



- JACQUINOT Philippe. Les employés handicapés en France : leçons d'intégration. Les défis de la diversité au travail, 2009, volume 34, Gestion, p.116-127.

Extrait disponible sur : <http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RIGES_343_0116>



- BLANC Alain. Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie. Dossier vie professionnelle et handicap, 2006, n°19, p.42-49.

Extrait disponible sur : <<http://www.cairn.info/revue-reliance-2006-1-page-42.htm>>



- TISSERANT Guy. Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité. Paris : Edition Pearson, 2012, 240 p. ISBN 2-7440-6505-6

Extrait disponible sur : <http://books.google.fr/books?id=4Ap4pIJW1UsC&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>



- LIBERTI Sylvie, TRAN Valérie. Entreprise et handicap : enjeux, mode d'emploi, bonnes pratiques. Paris : Edition Eyrolles, 2012, 204 p. ISBN 2-212-55488-5

Extrait disponible sur : <<http://books.google.fr/books?hl=fr&lr=&id=yKq-91c6G5wC&oi=fnd&pg=PA3&dq=g%C3%A8rer+int%C3%A9gration+travailleur+handicap%C3%A9&ots=pmwqQGA25B&sig=cW0VrUwMe-W97XG0JQTS0JkF2EY#v=onepage&q&f=false>>



WEBOGRAPHIE

✦ **Handipole**

<http://www.handipole.org/spip.php?article20>

✦ **cap
emploi**
ressources handicaps

<http://www.capemploi.com/personnes-handicapees/handicaps-1.php>

✦ **agefiph**

<http://www.agefiph.fr/>

✦ **JuriTravail**^{com}

<http://www.juritruavail.com/contrat-de-travail/salaries-handicapes>



✦ http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles-2012_VF-3.pdf



✦ Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

<http://travail-emploi.gouv.fr>