

TROP PEU DE HANDICAPÉS

dans 83% des institutions publiques



L'objectif de 3 % de l'effectif total du personnel est encore loin d'être atteint

► Il y a cinq ans que le gouvernement fédéral a pris une décision ambitieuse : imposer aux différentes institutions de compter au minimum 3 % de personnes handicapées dans leur effectif. Aujourd'hui, le constat est amer. Seuls 17 % de ces départements y sont arrivés, soit à peine un sur six. Et au vu des restrictions budgétaires en place, la situation ne risque pas de s'améliorer.

Alors que certaines organisations se sont pliées à la nouvelle règle - comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes avec 6,7 % -, d'autres se

voient attribuer un zéro pointé. Elles sont dix dans ce cas (sur 58). *"Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que toutes puissent atteindre les 3 %. Mais il n'est pas toujours simple pour les organisations de remplir cette condition. Souvent, elles recherchent des profils spécifiques et n'arrivent pas à les trouver parmi les personnes handicapées sur les listes de recrutement"*, explique Émilie de Smet, directrice de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH).

Dans certains de ces départements, ce n'est pourtant pas la volonté qui manque mais le blocage est autre. *"Les mesures d'économies qui nous sont imposées nous empêchent purement et simplement d'embaucher. Difficile par conséquent pour nous d'arriver aux 3 % demandés..."*, confie un directeur.

LES DÉFIS RESTENT donc nombreux, même si quelques mesures peuvent déjà être mises en place. *"Il faut tout d'abord améliorer la communication auprès des personnes handicapées. Beaucoup*

ne savent pas qu'elles peuvent être recrutées au fédéral plus facilement que dans le privé. Il faut aussi parier sur la formation de ces personnes, améliorer l'accessibilité des bâtiments et sensibiliser les équipes déjà en place", poursuit M^{me} de Smet.

Une commission de pilotage a récemment été mise en place pour favoriser l'intégration du personnel handicapé dans le fédéral. Mais sa marge de manœuvre risque d'être faible. La première étape passera certainement par un travail sur les mentalités.

Romain Demoustier

TAUX DE PERSONNEL HANDICAPÉ DANS QUELQUES ORGANISMES PUBLICS (2013)

ENTRE 0 ET 1,5 %	ENTRE 1,5 ET 3 %	PLUS DE 3 %
SPF Sécurité Sociale (1,44 %), SPF Finances (1,44 %), SPF Intérieur (1,28 %), SPF Justice (0,84 %), Police fédérale (0,45 %), SPP Développement durable (0 %)	SPF Mobilité (2,66 %), Office national des vacances annuelles (1,99 %), Inami (1,93 %), SPF Emploi (1,91 %), Afsca (1,85 %), Office national des pensions (1,54 %)	Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (6,7 %), la Défense (3,88 %), SPF Affaires étrangères (3,35 %), SPF Économie (3,12 %)

UN EFFET POSITIF SUR LES AUTRES TRAVAILLEURS

► L'engagement de personnes qui présentent un handicap peut modifier le comportement des collègues

► Pour de nombreux patrons, employer une personne handicapée est souvent synonyme de perte de rentabilité. Mais selon des spécialistes, ces personnes ont comme avantage de renforcer la cohésion des différents groupes. Sur le plan humain, elles peuvent même devenir des atouts non négligeables pour les entreprises.

Marc Hiard est coach pour l'emploi à la Ligue Braille. Il s'occupe de l'intégration de personnes ayant des déficiences visuelles dans le marché de l'emploi. *"Les points forts des personnes handicapées sont très nombreux. Elles sont, par exemple, très impliquées dans le travail. Pour la plupart, elles considèrent le fait d'avoir un emploi comme une vraie chance. Elles sont donc plus consciencieuses, plus ponctuelles et souvent plus impliquées que les autres employés."*

POUR UN EMPLOYEUR, embaucher une personne souffrant d'un handicap peut aussi

avoir des effets positifs sur l'attitude des autres employés. *"Nous avons eu le cas d'une entreprise dans laquelle les collaborateurs se plaignaient souvent de petites choses, comme des changements d'horaires, par exemple. L'arrivée d'une personne malvoyante au sein de l'équipe a tout changé. Ils se sont dit que leurs problèmes étaient finalement surmontables. Autre avantage, les équipes ont tendances à se souder pour aider un nouvel arrivant en difficulté."*

Côté financier, de nombreuses aides existent

Côté financier, de nombreuses aides existent. Elles permettent de diminuer grandement les charges pour les employeurs. Mais ce qu'il manque avant tout, c'est un changement dans les mentalités. *"Le public ne connaît pas encore assez les dif-*

férents types de handicap. Les employeurs partent souvent d'a priori qui sont faux. Nous avons à chaque fois besoin de casser les préjugés qu'ils peuvent avoir sur le handicap", note M. Hiard.

Trouver un emploi pour une personne handicapée reste encore aujourd'hui particulièrement difficile. Peu arrivent à trouver leur place dans notre société. La faute en grande partie aux idées préconçues qui ne demandent qu'à être démontées, une fois pour toutes.

R. D.

“Quand l'employeur a peur, c'est la société qui a peur”

Comme il n'est pas toujours facile pour les personnes handicapées de trouver un emploi, certains ont décidé de se mettre à leur service. C'est le cas de

Thierry Conrads. Il y a cinq ans, il a ouvert une plateforme qui met en relation employeurs et chercheurs d'emploi handicapés. Wheelit, c'est son nom, a déjà trouvé du travail à une cinquantaine de personnes handicapées. Mais le plus grand défi reste encore de changer les mentalités. “Il y a dans le monde du travail un vrai retard en termes de mentalités. On enferme

la personne dans sa condition de handicapé plutôt que d'essayer d'aller chercher de nouvelles compétences”, déplore Thierry Conrads.

Il ajoute : “Le secteur privé est toujours plus réticent. Nous essayons de parler leur langue. Nous leur expliquons qu'embaucher une personne handicapée n'est pas un frein à la rentabilité, bien au contraire. Si tous les pro-

fits des employés sont les mêmes, il n'y aura qu'une solution proposée pour chaque problème. Une personne handicapée peut venir apporter un regard différent sur toute une série de situations. Quand l'employeur a peur, c'est la société qui a peur.”

Actuellement, sa plateforme gère près de 500 CV et attire de nombreux gros groupes.

R. D.

“JE SUIS DEVENU indispensable”

► Nicolas est malvoyant et travaille comme juriste dans la fonction publique. Malgré son handicap, il a réussi à trouver sa place

► Nicolas Stalmans a 27 ans. Il habite à Liège et est un juriste un peu particulier. Né malvoyant, son handicap s'est progressivement détérioré au long des années. Malgré tout, il a suivi de longues études et a réussi, après deux ans de recherches, à trouver un emploi stable au sein d'un Service public fédéral. Aujourd'hui, il a pu trouver la force de se rendre indispensable aux yeux de ses supérieurs.

Mais tout n'a pas été simple au début pour Nicolas. “Après avoir décroché mon diplôme, j'ai mis plus d'un an à trouver un emploi. Je m'étais toujours dit qu'en ayant fait des études et en parlant plusieurs langues, mon handicap ne serait plus un problème pour les employeurs. Souvent, à la vue de mon CV, les recruteurs m'appe-

laient pour me rencontrer. C'est au téléphone que je me rendais compte qu'ils n'avaient pas lu ma lettre de motivation, dans laquelle je précise que je suis malvoyant. Dès qu'ils s'en rendaient compte, ils me sortaient une phrase bateau pour ne pas m'embaucher.”

APRÈS DE NOMBREUX refus, il a donc décidé d'abandonner ses recherches dans le secteur privé pour se tourner vers le public. “Les soucis de rentabilité sont trop présents dans le privé. C'est moins le cas dans le public. On y recherche plus des gens capables de bien s'intégrer et de bien faire leur job. Du coup, j'ai passé les tests du Solor (NdLR : l'agence de recrutement pour l'emploi au niveau fédéral). Je les ai réussis et je suis rentré par la voie normale et non

par les listes réservées aux personnes handicapées.”

Pour Nicolas, l'intégration dans sa nouvelle équipe n'a pas été un problème. “Au début, les gens avaient un peu peur de venir vers moi. Ils craignaient de ne pas faire les bons gestes ou de dire les bonnes choses. Mais ils ont rapidement vu que je ne me prenais pas trop au sérieux et que j'étais capable de plaisanter sur mon handicap. J'ai aussi eu la chance de tomber sur un groupe qui apprécie particulièrement les chiens. Mon chien-guide a donc eu un franc succès.”

Aujourd'hui, même si Nicolas doit prendre cinq trains par jour pour se rendre au travail (il habite Liège et travaille à Bruxelles), il ne regrette en rien son choix. “Ma plus grande fierté n'est pas d'avoir réussi à décrocher un emploi. Je suis surtout fier d'être devenu pratiquement indispensable pour mes responsables. Je m'occupe de dossiers très importants. Mon handicap n'a presque plus aucune influence sur mon travail au quotidien.”

R. D.