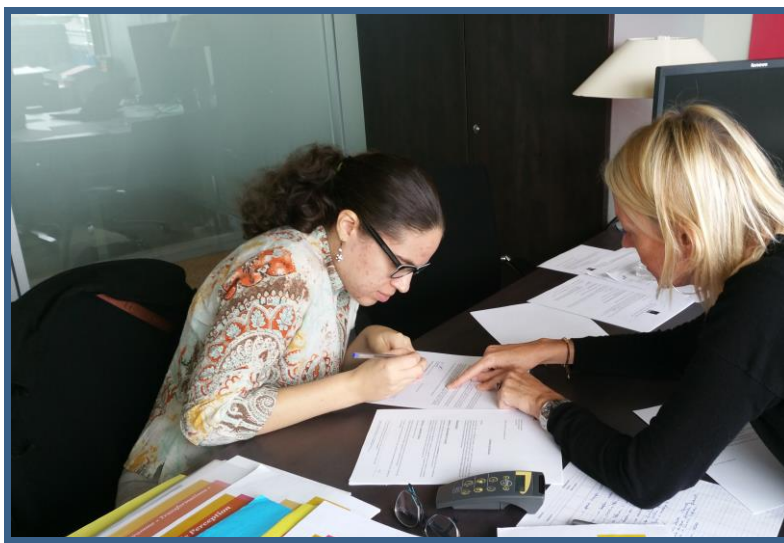


# Le magazine AIREs : « Handicap mental et recrutement »

N°1 – Novembre 2015



Laurena M. accompagnée par Aires depuis 1 an, lors de la signature de son contrat chez PWC.



L'édito de **Françoise GERVAIS**, Présidente fondatrice de AIREs :

« Il y a 20 ans, il m'était impossible de penser que l'on puisse trouver un emploi quand on ne sait ni lire ni écrire:

PREJUGES, impossible d'imaginer que mon fils puisse travailler dans mon entreprise: PEUR, et pourtant sa pensée, sa façon de faire m'étonnaient toujours...

C'est toujours accompagné par sa famille, par des professionnels ET la confiance qu'on lui faisait que, jour après jour, stage après stage, il a pris les voies nouvelles de l'expérimentation et tracer son chemin.

C'est ce que nous disent ces hommes et femmes libres et courageux accompagnés par AIREs.

C'est eux qu'il faut suivre pour vaincre nos peurs et nos préjugés.

C'est eux qui rassurent les collègues de travail, C'est eux qui contribuent à l'évolution des pratiques de management des entreprises confrontées plus que jamais à la vulnérabilité de leurs collaborateurs, C'est eux qui valident les théories sur la plasticité du cerveau et les nouveaux chemins des neurosciences.

C'est eux qui nous Apprennent ! »

Créée il y a 19 ans, la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées a pour objectif de lutter contre les préjugés, et d'inciter les employeurs des secteurs publics et privés à embaucher des personnes en situation de handicap.

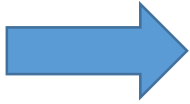
A l'occasion de cette semaine, qui se déroule du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2015, AIREs consacre son magazine à la problématique du handicap et du recrutement.

Nous avons demandé à un responsable RSE de nous parler des freins à l'embauche des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire.

## **Extrait des propos d'un responsable RSE d'un grand groupe français, concernant les freins au recrutement que peuvent rencontrer les entreprises et les personnes en situation de handicap mental :**

« Les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap sont essentiellement :

- le niveau de diplôme : seulement moins de 20% des personnes en situation de handicap ont le bac, or les besoins de recrutement du marché de l'emploi se situent sur ces niveaux de qualification ;
- il y a souvent peu d'expériences professionnelles, avec des parcours difficiles à construire et non linéaires, avec des trous ;
- les stéréotypes et préjugés qui subsistent sur le handicap et qui n'ont pas lieu d'être, mais il y a aussi de vraies problématiques et des difficultés d'accessibilité. Lorsqu'on reçoit un CV avec la RQTH, ça peut inquiéter ».



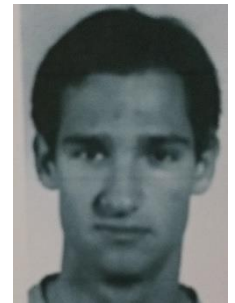
**Nous avons proposé aux personnes en situation de handicap mental, accompagnées par AIRES, une réflexion sur ces freins évoqués :**

## 1 - Le niveau de diplôme



**LAURENA** (assistante administrative chez PWC) : « J'aurai pu continuer dans un cursus normal mais je voulais aller dans le privé et pas dans le public. Je suis alors allée au collège Stanislas et ça m'a poussé à continuer. J'allais dans les classes normales en intégration mais je paniquais, je ne restais pas calme. J'aurais pu avoir un diplôme dans le normal mais j'avais des troubles, des problèmes. C'est difficile de chercher un travail avec le chômage et heureusement que j'ai un travail maintenant. Il n'est pas nécessaire d'avoir un diplôme pour avoir un travail. Mais j'avais une qualification professionnelle avec mon stage et cela m'a permis d'avoir un poste".

**NICOLAE** (en recherche d'emploi) : « J'ai déjà eu de la discrimination à l'école parce que je ne sais pas bien lire ni écrire. Le directeur d'ULIS m'avait dit que je ne pouvais pas aller en CAP, que la loi interdisait les élèves d'ULIS à aller en CAP. Mais la loi de 2005 n'interdit pas ça. Il y a certaines personnes qui ont beaucoup de diplômes mais qui sont au chômage quand même. Ce n'est pas parce qu'on a un diplôme qu'on a un travail. ».



**HORNELIE** (équipière polyvalente McDonald's) : « J'avais peur de ne pas trouver d'emploi après les cours. En 2011, j'avais un niveau 3ème SEGPA donc j'avais peur de ne pas trouver un emploi car je n'avais pas de diplôme. L'entretien d'embauche s'est bien passé. Il y avait le directeur, deux autres collègues, et un chargé d'insertion de AIRES. J'ai le projet de passer un diplôme chez McDonald's ».

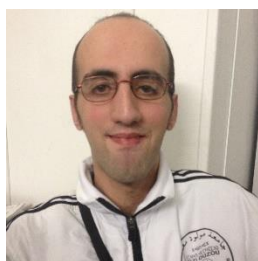


**ELOI** (équipier McDonald's) : « Pour les études, c'est vrai que c'est plus difficile avec un handicap ».

## 2 – La difficulté à construire son expérience professionnelle



**SALOME** (équipière polyvalente McDonald's) : « Cela dépend du taux de handicap et du handicap car il y a plusieurs types de handicap. C'est une chance de faire une sorte d'alternance comme Laurena. Et quand on n'a pas de diplôme, il faut persévérer ».



**RAHIM** (employé rayon boulangerie chez Carrefour) : « Ce qui fait peur, c'est de ne pas être recruté. Mais si le patron a déjà travaillé avec une personne qui avait un handicap, il pourra accepter de me recruter ».

**GUILLAUME** (employé de restauration chez SCORE) : « Moi j'ai travaillé à la mairie, dans une boulangerie, centre aéré, bibliothèque, espaces verts, école, sodexo. Comme on est handicapé, on travaille dans plusieurs domaines. J'ai trouvé un travail en 2001 [...] J'ai travaillé tout de suite après avoir arrêté l'école. L'entretien était impeccable. Il y avait le responsable, l'équipe, puis j'ai signé le contrat. Au début, on m'a bien expliqué, je me suis bien concentré pour faire le travail. ».



**ELOI** : « Une personne avec un handicap n'a pas forcément moins d'expériences, c'est comme pour tout le monde. Il y a des personnes qui n'ont pas la RQTH, et qui ont moins d'expériences ! ».



**LAURENA** : « Même si on a un handicap, on sait faire des choses et on peut avoir de l'expérience avec nos stages. J'ai pu faire beaucoup de stages. J'ai commencé mes stages à l'âge de 13 ans grâce au collège Stanislas. J'ai touché un peu à tout. J'ai été beaucoup accompagnée pour mes stages. Pour les difficultés que j'ai eu en stage, je les retravaillais à l'école ».

### 3 – Les préjugés et les stéréotypes



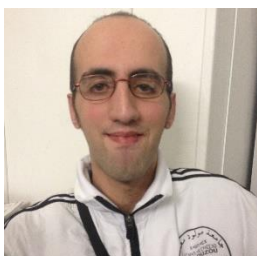
**GUILLAUME** : « Dans mon entreprise, ils ont peur de mon handicap. Comme je suis handicapé, je dois arriver à l'heure et bien faire mon travail. Je ne peux pas aller dans la cuisine, m'occuper du café pour les clients, et je ne peux pas non plus utiliser un couteau pour couper. Ils ont peur que je me blesse, je suis trisomique alors ils ont peur pour moi ».



**NICOLAE** : « Les patrons ont peur du mot handicap, parce qu'ils ont du mal à savoir comment communiquer [...], il peut y avoir de la discrimination. Moi je parle de mes difficultés au patron pour qu'il me connaisse mieux et ne me fasse pas faire des choses que je n'arriverai pas à faire. Par exemple, je suis très mauvais en mathématiques, je suis très mauvais, ça peut faire peur. Mais le patron s'en fiche que je sois bon en maths ! Ce qui l'intéresse, c'est qu'avec un tournevis je vais réussir, et dépasser mon handicap.

Si j'explique mes difficultés au patron, ce n'est pas un frein, parce que je peux passer au dessus de mon handicap. ».

**HORNELIE** : Ils (collègues) peuvent être surpris mais ils n'ont pas peur. Je ne savais pas que les entreprises avaient l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap. L'entreprise connaissait mes compétences.



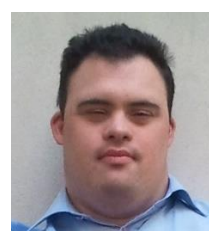
**RAHIM** : « Ils peuvent avoir peur et s'inquiéter que quelque chose m'arrive, ou que je n'arrive pas à faire la tâche. Ils peuvent se dire que je vais être plus lent et leur faire perdre du temps. Ils peuvent aussi croire qu'il faudra être toujours derrière moi, ou qu'ils n'arriveront pas à me comprendre.

Mais si l'entreprise sait que je suis accompagné, ça va les rassurer. J'ai fait une blague à un collègue handicapé, mais il ne l'a pas comprise. Donc il vaut mieux savoir que la personne a un handicap, pour bien comprendre de quelle façon elle comprend, et ainsi pour mieux l'aider. Quand on sait communiquer, ça se passe bien ».



**ELOI** : « Ce qui me faisait peur, c'était de ne pas passer la sélection, parce qu'il y a beaucoup de gens qui envoient des CV, et si l'entreprise voit la RQTH, ça peut lui faire peur. Je me souviens d'avoir fait deux CV différents : quand c'était sur un salon ou un site handicap, je mettais RQTH parce que ça voulait dire que l'entreprise acceptait. Mais quand je ne savais pas si l'entreprise acceptait le handicap, je ne le mettais pas pour être sélectionné parmi tous les CV. Après, j'en parlais pendant l'entretien, car je pouvais expliquer mes difficultés ».

**JULIEN** (agent administratif polyvalent à la CNSA) : « la trisomie 21, de manière générale ça fait peur. Le patron ne doit pas avoir peur de la RQTH, car je fais attention dans mon travail et dans mon équipe ».



## Recrutement et Handicap mental : Quand le handicap mental n'est pas le problème.

Les réflexions des travailleurs en situation de handicap mental accompagnés par AIREs, concernant les freins au recrutement, montrent que la déficience intellectuelle n'est pas la cause du handicap mental.

En effet, c'est le manque d'adaptation de l'environnement physique et humain qui produit du handicap.

Le handicap mental est caractérisé par une déficience intellectuelle. Le handicap mental est **la conséquence d'un dysfonctionnement de la société.**

Les personnes en situation de handicap sont des personnes ordinaires avec des besoins qui peuvent être « extra ordinaires ».

Ainsi dans le domaine de l'emploi, **le handicap n'est pas le problème, mais la variable révélatrice du dysfonctionnement social et sociétal.**

Les freins au recrutement des personnes en situation de handicap existent, mais il est possible de les lever en repensant l'ensemble de nos pratiques professionnelles.

Les représentations que nous partageons concernant les personnes en situation de handicap mental sont également un frein au recrutement. Il est donc important de comprendre ces représentations afin de limiter leur impact sur nos comportements.

Afin d'éliminer ces freins, il est nécessaire de **sensibiliser** le collectif de travail. Mais cette sensibilisation n'est pas suffisante pour lever les peurs.

C'est par **l'immersion** des personnes en situation de handicap mental dans l'entreprise, par l'intermédiaire par exemple de stages, que les attitudes et comportements à l'égard des personnes en situation de handicap changeront. Afin d'éliminer ces freins, il est également nécessaire de **faire du « sur-mesure » en adaptant le travail à l'homme.**

Ainsi, la démarche et le processus de recrutement d'une personne en situation de handicap mental doivent être **innovants.**

Innover, c'est provoquer une rupture, c'est questionner l'évidence.

Innover, c'est par exemple, créer un poste en fonction bien sûr des besoins de l'entreprise, mais aussi en fonction des capacités et compétences de la personne.

L'innovation ne s'arrête pas à la création du poste, nous devons nous positionner dans un continuum et penser dès la création de ce poste à **sa dimension évolutive.**

La démarche d'inclusion des personnes dans la société ne doit pas être spécifique aux personnes en situation de handicap au risque de créer davantage de discrimination.

Ce repositionnement sociétal doit bénéficier à l'ensemble des membres de la société.

---

Laurence GERMAIN-WASIAK  
Directrice Association AIREs



## FORMATION

### «Accompagner l'autonomie des personnes en situation de handicap mental en entreprise»

**DATES 15 & 16 FÉVRIER 2016 ET 7 MARS 2016**

LIEU : MONTREUIL (93)

AIRES propose une formation de 3 jours destinée : aux entreprises (managers et salariés), aux professionnels de l'éducation nationale et aux professionnels des secteurs social et medico-social

#### DESCRIPTION DE LA FORMATION

#### Objectifs pédagogiques

Objectif général :

Donner des repères de bonnes pratiques et des conditions de réussite de l'accompagnement afin de permettre l'inclusion durable dans l'entreprise des personnes en situation de handicap mental

Objectifs spécifiques :

- Savoir manager en prenant en compte les situations de vulnérabilité
- Ajuster son comportement et l'environnement aux besoins d'autonomie
- Acquérir des connaissances générales sur le handicap et les droits des personnes handicapées
- Comprendre les situations de handicap des personnes travaillant en milieu ouvert
- Savoir écouter, communiquer, négocier
- Résoudre des conflits et faire face à des situations de crise

#### La pédagogie :

Cette formation a été élaborée sur la base des questions que se posaient nos entreprises partenaires. Nous nous sommes inspirés des situations rencontrées par les coéquipiers et leurs collègues afin de proposer des méthodes pédagogiques axées sur les études de cas, des exercices, des analyses vidéo.

#### Les formateurs :

- Des formateurs en situation de handicap mental qui participent aux mises en situation et aux exercices afin de permettre aux stagiaires d'exercer leur capacité d'écoute et de communication, de travail en équipe. Ils apporteront leurs expertises concernant les situations de handicap.
- Des formateurs psychologues vous apporteront des éclairages sur les situations de handicap, les comportements au travail.

**Association AIRES**  
**8 Rue Gît-le-coeur**  
**75005 Paris**

**Tel : 06 26 60 20 90**

[www.aires-paris.fr](http://www.aires-paris.fr)

