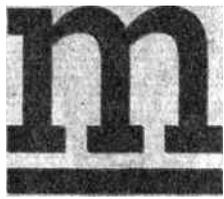




L'intégration des handicapés progresse

EMPLOI Les entreprises respectent de mieux en mieux leurs obligations pour intégrer des handicapés dans leurs effectifs. **BRUNO ASKENAZI**



ême si les employeurs sont pour la plupart très loin d'atteindre le quota de 6 % prévu

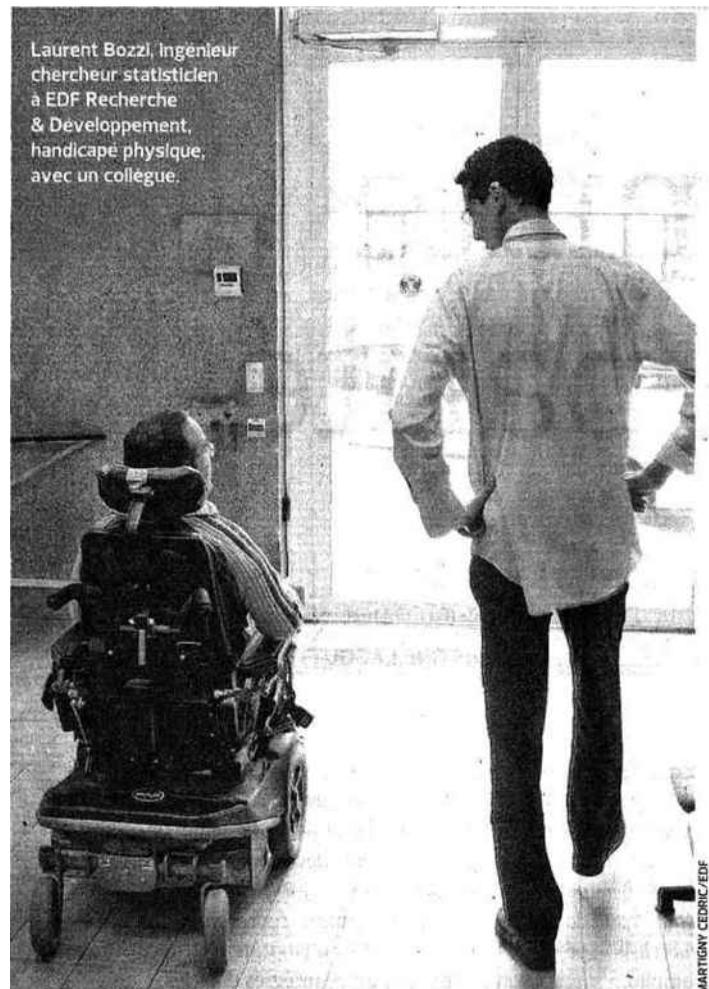
par la loi, certains d'entre eux agissent pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés et faciliter leur évolution professionnelle.

Plutôt en avance sur le sujet, EDF organise chaque année des journées de recrutement dédiées aux handicapés dans certaines de ses branches. « À titre d'exemple, celles organisées par la direction production ingénierie accueillent près d'une centaine de candidats avec une vingtaine de recrutements par journée. C'est grâce à de telles initiatives qu'EDF a pu recruter plus de 200 personnes handicapées en 2009 et autant en 2010 et ainsi atteindre l'objectif annuel de 4 % de nos recrutements », affirme Marianne Laigneau, DRH d'EDF. Le groupe de restauration Flo éprouve davantage de difficultés à attirer des candidats handicapés. « Spontanément, ils sont réti-

cents à exercer leurs compétences dans nos métiers, réputés physiquement difficiles alors qu'en réalité de nombreux postes leur sont accessibles », assure Catherine Augereau-Leloup, directrice emploi-formation de l'entreprise.

Plus de qualification

Pour faire tomber les barrières et susciter des vocations, l'entreprise a invité en octobre dernier le temps d'une journée des candidats handicapés à suivre l'activité de certains restaurants et partager le quotidien des professionnels. « Lors de cette opération, plus de 200 personnes ont répondu à notre invitation. Finalement, 50 postes ont été proposés à certains, en CDI ou en alternance, en salle ou en cuisine, mais aussi pour des fonctions de chef de partie ou d'adjoint à la direction d'un restaurant », précise Catherine Augereau-Leloup. Mais, pour la plupart des entreprises, « la faible qualification des personnes handicapées, 80 % ont un niveau inférieur au bac, reste l'un des principaux freins à leur intégration », rappelle Christian Grapin, directeur



Laurent Bozzi, ingénieur chercheur statisticien à EDF Recherche & Développement, handicapé physique, avec un collègue.

de Tremplin. Cette association regroupant 180 employeurs privés et publics aide de jeunes étudiants handicapés à se rapprocher du monde de l'entreprise à travers des formations en alternance, des stages, des emplois-où du parrainage de professionnels. Pour compenser cette sous-qualification, certains font des efforts conséquents. Cette année, EDF a recruté 71 handicapés bénéficiant d'une formation en alternance. De son côté, Flo a créé deux « classes » accueillant chacune une douzaine de participants pour les former sur un an au métier de commis de cuisine. Autre axe important, le soutien au secteur protégé. SFR affirme avoir

confié 1,7 million d'euros de chiffre d'affaires au secteur adapté en 2010. L'opérateur continue de sensibiliser les équipes achats pour identifier les marchés pouvant être confiés aux établissements et services d'aide par le travail (Esat) notamment, « l'objectif étant de pouvoir confier des missions à plus forte valeur ajoutée ». EDF n'est pas en reste. « Le groupe s'est engagé à consacrer 6 millions d'euros d'achat de prestations au secteur adapté par an, indique Marianne Laigneau. Cela concerne des activités aussi variées que l'entretien des espaces verts, la signalétique, la reprographie ou la gestion du courrier. »