

«Un salarié handicapé bien positionné dans une entreprise est efficace à 100%»

INTERVIEW :

Marie-Laure Lavigne, du Groupement d'employeurs Travailleurs Handicapés (GETH), dans l'Isère, met en relation entreprises et salariés afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Grandes ou petites, les entreprises ont des difficultés à recruter des [personnes handicapées](#) et dotées de la qualification dont elles ont besoin. Marie-Laure Lavigne, chargée de développement au Groupement d'Employeurs Travailleurs Handicapés (GETH) dans l'Isère, met en relation entreprises et salariés afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Entretien, à l'occasion de la 13e semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Quel est le frein principal à l'embauche des travailleurs handicapés?

La principale raison est la représentation, l'idée reçue qu'une personne handicapée va être moins performante. C'est un préjugé de penser que les personnes en situation de handicap sont à 80% efficaces. Un salarié handicapé bien positionné dans une entreprise est efficace à 100%. Pour qu'il y ait adéquation entre le handicap de la personne et le poste de travail, l'entreprise doit développer un environnement adapté à la problématique de la personne. A partir de là, on élimine ce qui peut être handicapant.

Les quotas et les sanctions à l'égard des entreprises sont une solution efficace selon vous?

C'est dommage d'en arriver à une obligation légale, mais cela permet une mobilisation et une sensibilisation au problème. C'est quand même ces mesures qui ont fait bouger l'emploi des personnes handicapées, et surtout ce qui a contribué à changer le regard posé sur le handicap. Et ça c'est positif. Car être handicapé, contrairement aux idées reçues, ce n'est pas seulement être sur un fauteuil roulant ou être trisomique. Le handicap peut toucher tout le monde, à n'importe quel moment de la vie, suite à un accident ou une maladie. Effectivement, l'augmentation envisagée des sanctions peut fragiliser les PME, qui sont déjà dans une situation difficile actuellement. Mais ce n'est pas parce qu'on est une petite entreprise qu'on doit avoir une politique différente à l'égard des handicapés. Une PME qui prévoit d'embaucher n'a aucune raison de ne pas embaucher une personne handicapée, à compétence égale.

Y a-t-il un problème de formation des personnes handicapées ?

D'abord ce qui revient de la part des firmes, c'est la non-adéquation entre les compétences attendues par ces dernières et les profils des travailleurs. Ce n'est pas un manque de compétence mais un décalage entre le profil recherché et le handicap car de nombreux travailleurs handicapés sont en reconversion à cause d'une maladie ou d'un accident, ils doivent donc réadapter leur formation. Par ailleurs, du côté des travailleurs handicapés, ces personnes ont développé beaucoup d'autres compétences, telles que le savoir-être, qui ne sont pas validées par des diplômes, et donc pas forcément reconnues par les entreprises.

Quelle est la mission du Groupement d'employeurs Travailleurs handicapés (GETH) ?

Le GETH est une structure qui dé-précarise la situation d'emploi des personnes handicapées. Notre mission est de contribuer à favoriser l'adéquation entre les compétences des travailleurs handicapés et les postes de travail offerts.