

La compétence au-delà du handicap

Lancée en 2014 par des amis engagés depuis plus de 20 ans dans l'accompagnement de jeunes handicapés, ou eux-mêmes porteurs d'un handicap, DiversiCom est une association unique en son genre. Sa mission : promouvoir la diversité au travail et faciliter la mise à l'emploi des personnes handicapées sur base de leurs compétences. Rencontre. **Gaëlle Hoogsteyn**

L'idée germe depuis quelques mois dans la tête de Marie-Laure Jonet, la fondatrice. En 2014, alors responsable communication à la Commission européenne et mère de trois enfants, elle décide de prendre une pause carrière pour lancer son projet avec quelques amis convaincus : « *En Belgique, handicap et emploi ne font pas bon ménage. Depuis l'âge de 17 ans, je suis bénévole active dans l'accompagnement de personnes handicapées. Approchant les 40, j'ai voulu joindre cette expertise de terrain et les acquis professionnels de quinze années en entreprise pour relever ce défi de taille.* »



L'équipe DiversiCom, de gauche à droite : Eléonore Snoy (co-gérante), Elisabeth Doulzet (responsable projets) et Marie-Laure Jonet (fondatrice).

En effet, si le handicap concerne 15 % de la population belge en âge de travailler, leur taux d'emploi dépasse péniblement les 35 %, contre une moyenne de 50 % dans l'Union européenne. Or, la force de travail des personnes handicapées est avérée dans de nombreux cas et les employeurs se disent le plus souvent satisfaits de ces collaborateurs.

Les bénéficiaires de leur intégration professionnelle sont reconnus. Pour le travailleur handicapé, c'est jouer un rôle socio-économique, avoir une vie relationnelle et gagner en autonomie financière. Pour l'entreprise, c'est renforcer sa diversité, bénéficier des compétences spécifiques développées au-delà du handicap, créer un esprit d'équipe et d'exemplarité, bénéficier d'une potentielle diminution de charges salariales grâce aux primes à l'emploi. Pour la société, c'est être plus inclusive tout en allégeant les charges sociales. L'impact économique de la mise à l'emploi d'une personne en situation de handicap constitue une économie moyenne de 20.000 euros par an.

Crainces et préjugés

Mais qu'est-ce qui freine alors les entreprises ? « *Il y a une grande méconnaissance du handicap* », explique Eléonore

Snoy, qui a rapidement rejoint DiversiCom en tant que co-gérante. « *Cela génère des préjugés tels que perte de rentabilité, manque de performance, absentéisme... et inquiète l'employeur potentiel.* » Par ailleurs, les politiques d'emploi et handicap réparties sur différents niveaux de compétences compliquent les choses. Les quotas, enfin, ne sont appliqués que dans le secteur public, qui ne parvient pas à atteindre ses objectifs. Le secteur privé, lui, reste libre de mener une politique RH ouverte au handicap... ou non.

Afin de lever ces freins, DiversiCom organise des formations à destination des entreprises. « *Nous constatons une vraie volonté d'en savoir plus pour faire mieux. Communiquer sur les aides existantes et les facteurs de succès de la diversité au travail, c'est encourager d'autres à y croire. C'est contribuer à l'évolution des comportements face au handicap, dans l'entreprise et au-delà. C'est responsabiliser l'entreprise et le travailleur handicapé en tant que porte-parole de leur réussite commune* », commente Marie-Laure Jonet.

DiversiCom : un double point d'entrée

L'équipe DiversiCom se compose aujourd'hui de trois jeunes femmes qui allient expérience en entreprise et connaissance du handicap. L'une d'elles est d'ailleurs personnellement concernée, atteinte d'une maladie invalidante survenue au cours de sa carrière.

DiversiCom travaille avec les chercheurs d'emploi handicapés en leur proposant un *jobcoaching* gratuit. Celui-ci comprend un bilan des compétences et des aspirations, une analyse des besoins (formations, mobilité, aménagement matériel et immatériel, mentor), la préparation du CV et de l'entretien d'embauche, la recherche ciblée d'offres d'emploi... « *Chaque cas est unique, c'est pourquoi nous adoptons une ap-*





proche personnalisée et cherchons les réponses spécifiques aux besoins de la personne», précise Marie-Laure Jonet. Six mois après son lancement, l'association accompagne déjà 40 candidats. « Pour faire connaître nos services, nous collaborons avec les bureaux d'aide aux étudiants handicapés des universités et avec des associations qui interviennent sur d'autres aspects de la vie, comme le logement, le transport, les loisirs... Enfin, le bouche-à-oreille fonctionne très bien », ajoute Eléonore Snoy.

L'association propose aussi ses services aux entreprises qui souhaitent favoriser la diversité et ouvrir leurs postes à des candidats handicapés. « Bien souvent, les entreprises ont envie de s'engager dans cette voie, mais elles ne savent pas comment s'y prendre », reprend Marie-Laure Jonet. Le rôle de l'association est alors de les conseiller aux différentes étapes du recrutement. Cela va du plan d'action et de la présentation de candidats aux aménagements (durée de contrat, horaires, mentoring, matériel adapté...), à l'analyse des risques, en passant par la demande de primes à l'emploi et la sensibilisation en interne. « À ce stade, nous avons formé 22 employeurs, créé 16 'matchings' ayant donné lieu à un projet professionnel et élaboré des plans d'action pluriannuels pour deux entreprises. »

Préparer les futurs collègues est primordial. Il n'est pas toujours facile de savoir comment réagir face au handicap, d'autant que celui-ci peut prendre beaucoup de visages différents. On pense naturellement à la chaise roulante, mais le handicap est le plus souvent invisible (surdité, autisme, maladie invalidante...). Une personne autiste, par exemple, peut être très directe dans ses propos car elle ne dispose pas du « filtre social » généralement attendu. Rien ne servirait de s'en formaliser. Parler la main devant la bouche empêche la personne sourde de lire sur les lèvres ; bouger la chaise roulante d'une personne à mobilité réduite sans son accord peut être mal reçu. « Nous constatons aussi que responsabiliser les collègues a un impact positif sur le 'team spirit'. Tout le monde relativise un peu ses bobos et ses soucis. Il y a un esprit beaucoup plus solidaire, une envie de se recentrer sur l'humain et sa part de fragilité », témoigne Eleonore Snoy.

Les compétences d'abord !

Chez DiversiCom, la philosophie est de faire engager une personne pour sa compétence et non par générosité. Marie-Laure Jonet : « On part toujours de la compétence recherchée – que ce soit des diplômés universitaires ou une efficacité à toute épreuve pour monter des meubles Ikea, peu importe – et de la personnalité. Les personnes handicapées ont souvent des personnalités très fortes. Leur handicap les a forcées à sur-développer certaines aptitudes qui peuvent devenir des valeurs ajoutées en entreprise ».

Le candidat doit pouvoir présenter son handicap de façon honnête et réaliste, avec ses limites. Mais surtout, il doit mettre en avant les qualités et compétences qu'il possède : « Nous suivons des personnes non voyantes qui ont développé une oreille et une mémoire incroyables, cumulant les diplômes et parlant jusqu'à six langues. Nous avons créé la rencontre entre un jeune diplômé de l'École d'Hôtellerie de Lausanne, qui a récemment perdu la vue, et le patron d'une start-up de location d'appartements incluant un service d'hôtellerie. Autre exemple, un jeune autiste peu qualifié a une compétence unique : il connaît le réseau de la STIB par cœur ainsi que son historique et ses horaires ! Son rêve était d'y tenter un stage. Nous espérons l'obtenir grâce à l'accueil favorable de la STIB. Beaucoup d'autres attendent de trouver leur place. C'est passionnant de les y aider ! » De façon plus générale, toute personne qui surmonte un handicap est mentalement formatée à la recherche de solutions. Elle ne se laisse pas décourager et a une très grande capacité d'adaptation. Engager une personne handicapée permet parfois de trouver la perle rare...

Next steps

« Il y a six mois, nous n'imaginions pas que le projet serait à un tel point porté, tant par les candidats que l'on suit que par les entreprises qui nous font confiance. Sans parler de nos précieux premiers partenaires publics et privés, sans qui DiversiCom n'aurait pu voir le jour ! Pour pérenniser le projet, les défis, notamment financiers, sont encore nombreux. Mais les portes s'ouvrent et nous avons très envie d'y croire », concluent les deux femmes. ●

Info : www.diversicom.be.

Quelques chiffres :

- 1 famille sur 4 est touchée par le handicap en Europe.
- Dans 80 % des cas, le handicap survient dans le courant de la vie.
- 15 % : le nombre des personnes en situation de handicap et en âge de travailler en Belgique.
- 35 % : le taux d'emploi des personnes handicapées travaillant en Belgique.
- 41 % : le nombre de personnes handicapées belges inactives qui s'estiment aptes à travailler.
- 91 % : le taux d'entreprises belges satisfaites de leurs collaborateurs handicapés.