

Atelier de travail n°2

«Comment considérer le handicap comme un facteur de performance économique ? »



Mercredi 24 octobre 2007

Intervenants :

- Flávio DE OLIVEIRA (Brésil) : Directeur Général du département d'attention à la personne handicapée de l'état de Minas Gerais
- João RIBAS (Brésil) : Coordinateur du programme Personnes Handicapées chez Serasa, entreprise d'information et d'analyse financière.

Aujourd’hui, d’après l’ONU, il y a **610 millions de personnes handicapées dans le monde**, dont près de 80% dans les pays de l’hémisphère Sud. A titre d’exemple, au Brésil, sur 180 millions d’habitants, 24,5 millions de personnes sont handicapées (13%). Sur ces 24,5 millions, 9 millions sont en âge de travailler et seulement 1,5 millions travaillent.

Flávio de Oliveira est non-voyant. Il a d’abord mis en évidence le talent incontestable de personnes handicapées telles que Ray Charles, Henri Toulouse Lautrec, Beethoven... Puis, il a présenté les 3 modèles de considération du handicap :

- le *paradigme de la ségrégation*, caractérisé par l’existence d’asiles et d’internats spécialisés dans l’éducation ou le traitement,
- le *paradigme d’intégration*, où le handicap est abordé d’un point de vue médical,
- le *paradigme d’inclusion*, où le handicap est abordé d’un point de vue social.

D’après lui, **pour augmenter l’employabilité des personnes handicapées, les employeurs et les personnes handicapées doivent relever certains défis.**

Les employeurs doivent :

- o comprendre et accepter les intérêts de la diversité
- o préparer le contexte de travail en termes de culture et d’organisation
- o recruter en partenariat avec des organisations
- o sélectionner des talents et des potentiels et ne pas recruter pour remplir les quotas.

De leur côté, les personnes handicapées doivent :

- o apprendre à connaître le marché du travail
- o comprendre le partage des responsabilités
- o chercher de nouvelles compétences
- o accepter de se confronter aux difficultés.

João Ribas est né handicapé moteur. Il a présenté les pratiques mises en œuvre avec succès dans son entreprise pour l’intégration des personnes handicapées. La première raison du succès, c’est que le programme de recrutement pour les personnes handicapées a été créé comme un programme institutionnel et non comme un projet. Cela lui confère une place importante dans les objectifs long terme de l’entreprise. Les recruteurs cherchent à apprécier le potentiel et les talents des employés ainsi que leur sens des responsabilités et de l’autonomie. De plus, s’ils sont dans l’incapacité d’employer une personne, ils lui indiquent d’autres entreprises qui seraient susceptibles de la recruter. Seresa a reçu le certificat national brésilien d’accessibilité grâce aux **nombreux investissements engagés pour l’aménagement des locaux (rampes, larges portes, toilettes adaptés, imprimantes en braille...)**. Ces investissements sont en continuelle augmentation depuis 2001 et atteignent 200 000 \$ en 2008.

Ces témoignages montrent que souffrir d’un handicap est loin d’être incompatible avec la performance dans l’entreprise. On remarque d’ailleurs très souvent une implication très forte du personnel handicapé. Les entreprises ont donc tout intérêt à reconnaître le potentiel et le talent des employés sans s’arrêter à leurs limitations ou handicaps.