

## « Le jeune handicapé doit être traité comme n'importe quel collaborateur » (Christian Grapin, Tremplin)

« C'est souvent une fois que le jeune est dans l'entreprise que des difficultés ou des dérives émergent, il faut alors rappeler qu'un salarié handicapé est un collaborateur comme les autres », explique à AEF Christian Grapin, directeur de l'association Tremplin (1). Sa mission est de guider les jeunes handicapés lors de leur passage du statut d'étudiant ou d'apprenti à celui de futur travailleur, et d'aider les entreprises à passer de la volonté d'intégration à la réalité d'accueil, de formation et d'insertion. « Les entreprises veulent des personnes performantes, notre rôle est de leur montrer que c'est possible en immergeant autant que possible des jeunes handicapés dans leurs services par le biais de stages, de jobs d'été et de formations en alternance. Pour que cela soit efficace, il faut aussi s'assurer que le handicap ne provoque ni tolérance excessive à l'égard du jeune salarié de la part des employeurs, ni exploitation de la situation côté salariés. »



Christian Grapin, directeur de l'association Tremplin

« Pour un stage de fin d'études, une entreprise avait embauché un jeune souffrant d'une maladie invalidante qui avait pour conséquences principales une mise en route difficile le matin et l'apparition de signes de fatigue en fin de journée », introduit Christian Grapin. Après quinze jours, le directeur de Tremplin contacte le stagiaire, qui se montre très satisfait. « En plus, le jeune me dit que son supérieur est très sympa sur les horaires et se montre très tolérant par rapport à son handicap. » Interrogé, le manager confirme sa satisfaction et, pour montrer qu'il a bien compris la nature du handicap de sa nouvelle recrue, précise : « Je lui ai dit de venir quand il voulait le matin, le pauvre, avec ce qu'il a, et c'est pareil le soir, s'il est trop fatigué, il peut partir plus tôt. Sa maladie n'est pas très drôle. On ne va pas en rajouter.

### EXCÈS DE TOLÉRANCE

Ce cas particulier n'est qu'un exemple de ce qu'il observe souvent dans la pratique des entreprises. « Or, il faut se méfier d'une tolérance excessive à l'égard de certains salariés handicapés. Les managers se disent qu'il sont stagiaires, donc que ce n'est pas grave, mais il faut leur donner de bonnes habitudes dès que possible. D'autre part, en cas d'embauche, cela ne pourrait qu'être mal compris par les équipes en place et compliquer l'intégration de salarié handicapé. »

Dans le même registre, Christian Grapin se souvient d'un « petit malin » qui avait un mémoire de fin d'études à faire. « Comme plusieurs personnes, prises de pitié, lui avaient proposé un coup de main, il avait réparti entre elles plusieurs parties de son travail et osait se plaindre qu'ils aient du retard pour le lui rendre ! »

En plus de montrer la persistance de certains stéréotypes, de telles attitudes mettent en évidence la nécessité d'assurer un suivi de l'intégration des personnes handicapées au-delà de leur insertion, quelle qu'elle soit : entretien avec un professionnel, stage, etc.

### **MANQUE DE QUALIFICATION**

Chez Tremplin, le cœur de l'activité se situe néanmoins plus en amont, puisque l'association est née de la prise de conscience du manque de qualification des personnes handicapées par rapport aux besoins des entreprises. « Notre objectif est avant tout d'inciter les jeunes à suivre une formation. Pour cela, il faut d'abord combattre certains clichés et freins qu'ils se mettent eux-mêmes, ou que leurs familles, certains proviseurs ou conseillers d'orientation mettent pour eux. » Ensuite intervient tout un travail de sensibilisation des responsables de mission handicap, recruteurs, managers, et des équipes de travail. L'idée est de multiplier les mises en relation et de faire la promotion du projet du jeune auprès des entreprises après avoir précisé ce projet au cours d'un entretien individuel, examiné l'impact de son handicap sur sa vie quotidienne et celui qu'il pourrait avoir sur une future vie professionnelle.

En 2010, l'association a réalisé 760 actions en entreprises (stages, contrats de professionnalisation, entretiens, etc.). 70 % des personnes handicapées concernées ont trouvé un emploi à l'issue de leur formation. Parmi elles, 85 % trouvent en moins de neuf mois et 65 % en moins de six mois.