



La loi définit le handicap dans toute sa diversité : « constitue un handicap, toute **limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société** subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

Article 2. Loi du 11/02/2005

Intégrer le handicap au travail ?

Les gestionnaires d'espaces naturels portent des valeurs en faveur de l'accueil de personnes handicapées. Mais les métiers de la nature sont-ils adaptés ? Et pourquoi pas ? Leur embauche peut même s'avérer être un atout.

La loi encourage l'embauche de personnes handicapées et l'octroi d'aides financières (voir encart) veut stimuler le passage à l'acte. L'écoute de travailleurs en situation de handicap révèle pourtant que ces personnes revendiquent la normalité : « Pourquoi bénéficier de passe-droit quand on est compétent ? » Leurs employeurs vont dans le même sens : comme avec tout salarié, il y a de bonnes et de mauvaises expériences, des relations d'équipes réussies, d'autres moins... La frontière entre handicapé et valide est sans doute plus floue qu'il n'y paraît, même si la législation cherche à la codifier. Ainsi, dans la Réserve naturelle du

Marais du Vigueirat, une agent d'accueil a été recrutée sur la seule base de ses compétences. « Après quinze ans d'expérience dans le tourisme, elle avait le profil idéal pour assurer l'accueil du public », explique sa responsable hiérarchique, Caroline Meffre.

Son embauche, un atout. Caroline Reyss est en fauteuil, et voici trois ans maintenant qu'elle travaille pour la réserve. Son employeur considère son embauche comme un atout. « Ma pratique du site me permet de parler en connaissance de cause aux visiteurs à mobilité réduite. Ils se tournent plus facilement vers moi. »

Quant à ses collègues, ils n'hésitent pas à lui demander conseil pour la mise en place de certains équipements. Sans compter que sa présence donne une bonne image du site : « On voit qu'il est accessible, que l'équipe de la réserve est ouverte, à l'écoute. »

Il n'en reste pas moins que l'embauche de personnes handicapées aux Marais relève prioritairement d'une politique de management cherchant à mettre en valeur les aptitudes des agents. « Nous n'avons



EN PRATIQUE

Aides à l'embauche

Les employeurs peuvent bénéficier d'aides à l'embauche d'un travailleur handicapé.

- **Embauche en emploi d'avenir.** Cumulable avec la subvention de l'État (47 % du taux horaire brut du Smic), cette aide s'élève à 6900 € pour la 1^{re} année et à 3400 € pour la 2^{de}.
- **Aide visant à favoriser le maintien** dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière obligées de réduire leur activité. Ainsi, si un salarié en CDI âgé d'au moins 52 ans réduit son temps de travail (en conservant au moins un mi-temps) sur demande du médecin du travail, mais que l'employeur conserve son salaire, il peut obtenir une aide de • 4 000 €/an si la réduction est comprise entre 20 et 34 % du temps de travail • 6 700 €/an pour une réduction de 35 à 50 %.
- **Aide à l'insertion professionnelle** pour le recrutement des personnes handicapées les plus en difficulté : personne âgée de 45 ans et plus ; demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois dans les 12 mois précédant son recrutement ; personne sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté. Pour l'embauche d'une telle personne en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, l'employeur peut bénéficier, sur la prescription du service Cap emploi, d'une aide de 2 000 € pour un temps partiel (16 h minimum) ou de 4 000 € pour un temps plein. Cette aide peut être accordée en cas d'embauche en CDD de 6 à 11 mois. Son montant est réduit, selon la durée du travail, à 1 000 ou 2 000 €. ●

Discrimination positive

« Tout employeur du secteur privé, occupant au moins vingt salariés, doit employer dans une proportion de 6 % de son effectif salarié des travailleurs handicapés » stipule la loi pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi du 11 février 2005¹, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006, s'applique également dans la fonction publique depuis la fin de l'année 2012. Tout employeur public qui emploie plus de vingt équivalents temps plein est assujéti à l'obligation d'effectuer chaque année une déclaration annuelle en ligne qui s'effectue sur la plateforme du Comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). www.fiphfp.fr Cette déclaration permet de calculer le taux de travailleurs handicapés et assimilés. Si ce taux n'est pas atteint, elle indique à l'employeur le montant de la contribution qu'il doit verser en compensation au FIPHFP. En contrepartie, le FIPHFP accompagne tout employeur qui mène la politique nécessaire pour atteindre ce taux de 6 % par l'intermédiaire de divers financements (aides ponctuelles, conventions).

Le principe de non-discrimination est imposé par le code du Travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap. En revanche, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination illégale dans la mesure où elles sont objectives, nécessaires et appropriées. » ●

1. Loi n°2005-102 du 11 février 2005.

Véhicule électrique permettant le parcours des espaces naturels au personnel handicapé moteur.

Laurent Mignaux / METL-Medde



pas fait de calcul de quota, ni de listes de postes accessibles. Nous ne faisons de discrimination ni positive ni négative!», continue Caroline Meffre. «Même si on le souhaitait, je pense qu'il y a beaucoup de métiers de la nature où il n'y aurait tout simplement pas de candidat».

Et de narrer comment un agent déficient cardiaque et passionné d'ornithologie a été embauché. Il a passé cinq ans à gérer la buvette du site, après vingt ans dans la restauration, mais il avait aussi participé aux différents suivis naturalistes, dans les limites physiques permises par son handicap.

Ces histoires encourageantes ne sauraient gommer les difficultés : «Les valides marquent souvent une surprise, quelquefois de l'appréhension, souligne l'agent d'accueil. Mais je m'attache à relaxer les gens.» La situation est peut-être facilitée car les Marais du Vigueirat développent, depuis plus de dix ans, de nombreux projets visant à rendre la nature accessible à tous les publics, qu'il s'agisse de familles, de personnes âgées, de personnes handicapées.

Modus vivendi. Le handicap peut prendre bien des formes : qu'on songe par exemple au déficit auditif ou visuel, ou au handicap ponctuel suite à un accident... Jean-Gabriel Ferrando, chargé de mission au PNR du Morvan, aime rappeler qu'il serait réducteur de se représenter le handicap moteur par un fauteuil roulant «c'est un cliché. Cela ne représente que 2% des personnes en situation de handicap». Dans tous les cas de figures, l'employeur doit réfléchir pour adapter le poste de travail. Pour certains handicaps légers, pour des postes administratifs, il suffit parfois d'un logiciel ou de l'adaptation du temps de travail.

Aux marais du Vigueirat, il a fallu abaisser le comptoir d'accueil. Au Parc naturel régional du Morvan, Jean-Gabriel Ferrando, qui y tra-

Militer ?

Un travailleur en situation de handicap devient-il un militant, ou pour le moins un défenseur, de la cause des personnes handicapées ? Le poste de Jean-Gabriel Ferrando semble aller dans ce sens, puisque sa mission au sein du parc est liée au handicap : il est pilote de «Morvan pour tous», un programme destiné à favoriser la pratique d'activités de pleine nature à tous. Il travaille donc lui-même à l'insertion du public handicapé sur son territoire. À l'inverse, Caroline Reyss ne se voit pas militer dans des associations de personnes handicapées. «Si je devais militer, ce serait pour la cause de la protection de la nature. Les personnes en situation de handicap sont très différentes les unes des autres, je ne ressens pas de communauté. D'ailleurs, je fréquente essentiellement des personnes valides.» ●

vaillé depuis quatre ans, en fauteuil, a été associé au groupe travaillant sur la rénovation de la Maison du parc afin de pousser un peu plus loin l'accessibilité avec pour objectif que le handicap ne soit pas un obstacle pour les futures embauches. «Il faut aussi penser aux personnes

On recense plus de **cinq millions de personnes** handicapées en France soit près de 10% de la population.

qui nous visitent : les élus, les professionnels...»

L'aménagement de la fiche de poste est également une des facettes de la question qu'il faut prendre en compte. Pour Caroline Reyss, certaines tâches ne sont pas envisageables. La mise en rayon par exemple n'est pas aisée. Mais les équipes ont su collaborer avec bon sens. En binôme, chacun fait selon ses capacités. La condition du succès : bien caler les choses en amont pour éviter les tensions dans les équipes, et faire un point régulièrement à l'occasion des réunions d'équipe. «Mon handicap n'est pas très lourd, explique-t-elle, et parfois les collègues oublient. Mais moi aussi j'oublie ! Et puis je pars du principe que je peux tout faire. J'ai d'ailleurs parcouru quasiment tout le site avec mon fauteuil tout terrain.»

L'état d'esprit qui anime les équipes et que génère le management de proximité est également déterminant : «Dites aux employeurs qui hésitent à embaucher que l'intégration d'une personne handicapée se fait comme en famille, naturellement, ajoute Caroline Meffre. Les personnes dans une telle situation ne se mettent pas, elles-mêmes, en danger. Si elles ne peuvent pas faire, elles le disent, et on voit ce qu'on peut changer pour que ce soit faisable. Il ne faut pas hésiter à dialoguer.»

Se mettre en capacité d'accueillir des agents aux diverses capacités physiques ou intellectuelles doit finalement trouver sa place dans l'ouverture des sites à tous les publics. ●

Marie-Méline Berthelot Aten

EN SAVOIR PLUS

- Maisons départementales des personnes handicapées www.mdph.fr
- Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées www.agefiph.fr
- Ministère du travail <http://travail-emploi.gouv.fr>