

Dufour Yachts inclut le handicap

L'entreprise, installée à Périgny (17) emploie 10,9 % de travailleurs handicapés et a créé son propre service d'accompagnement par le travail (Esat) en interne. Ici, le handicap est redevenu invisible car appréhendé sans tabou

Valérie Deymes
vdeymes@svanouest.fr

Quarante ans que Marie-France Guerin bosse chez Dufour Yachts à Périgny (Charente-Maritime), entreprise spécialisée dans la fabrication de bateaux à voiles et voiliers de luxe. Elle a touché tous les postes de production ou presque, venissant au pinçou les parties en bois des intérieurs des bateaux, recouvrant de ski les plafonds des cabines, installant des modules techniques électriques et même se concentrant sur les parties entek.

gestes à répétition, c'est fini. Il faut trouver autre chose, ici ou ailleurs. Alors Dufour Yachts ne va pas lui adapter un poste, mais va lui en créer un, le chargeant de développer le e-commerce et le service après-vente en mettant en ligne toutes les pièces détachées des bateaux et leur caractéristiques. Marie-France est maintenue dans l'emploi, son bras actionne une souris ergonomique, elle reste devant deux écrans d'ordinateurs et y plat.

Inutile de se cacher
L'histoire reflète l'engagement de cette entreprise charentaise maritime pour l'emploi en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap. Rappelons que l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés date de la loi du 11 juillet 1987, quand celle du 11 février 2005 a rajouté le principe d'égalité dans tous les domaines, y compris l'emploi.

Pour la cinquante, c'est le douche froid. Elle s'imagine déjà abandonnée sur le bord de la route du travail. La production, la maintenance, les

recrutement très inclusive », fait remarquer Franck Bonot, directeur des ressources humaines, « nous embauchons les gens sur leurs compétences, leur expertise et leur savoir-faire. Sans plonger le logiciel d'accès à la chaise de bas-fond, l'employeur considère que chez Dufour Yachts, on peut faire porter la perte causée soit par l'obligation de cachet et de dissimuler sa différence. Les agences d'interim sollicitées par l'entreprise ont été mises au pas, les discriminations n'ont pas voix au chapitre sur le papier, ni entre lignes. Et en interne, on s'adapte. Flavien Berrier, 36 ans, a été embauché comme menuisier, il y a deux ans, après avoir été repéré sur des missions d'interim. « Ma jambe m'a lâché, j'avais 26 ans. Un tassement de vertèbre, des opérations et une déficience motrice dans la jambe gauche

« Recruter une personne en situation de handicap, c'est possible [...]. Et c'est bien plus sympa que de payer un forfait »

qui m'oblige à m'asseoir régulièrement. » Le jeune menuisier du bâtiment de commence une professionnelle sur les chantiers avant de devoir renoncer. Il frappe à la porte de Dufour Yachts. Embauché à Montbrun, il est invité à venir travailler dans le monde le connaît. L'accepte et ce n'est pas un sujet », explique soamment le salarié qui n'a pas un poste aménagé ni différent de celui



Après 39 ans dans la production, le bras de Marie-France Guerin a montré des faiblesses physiques. Elle a été maintenue dans l'emploi sur un poste créé pour elle. PHOTO: DAVID BORE / SO

des collègues. Il s'agit quand il faut, handicap redevenant invisible », poursuit le DRH.

Sur le long terme
« Si ici, le handicap est bien un sujet auquel est sensibilisé le personnel par le biais d'actions, comme fin janvier le jeu "Handi-poursuivi" proposé par l'Agefiph, que nous avons organisé sur notre site avec 190 salariés par nos points. L'employeur a besoin savoir des convictions en matière d'inclusion, si le personnel ne s'empare pas du sujet, ça n'est rien. Et chez Dufour Yachts, on s'emploie à ce que le

handicap redevenant invisible », poursuit le DRH. L'entreprise a également créé un établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) en interne avec huit salariés mentaux accompagnés d'un monitor de l'Unapej. Là non plus, l'inclusion n'a pas été un problème. « Si ce n'est pour un superviseur et un intérimaire qui ont quitté l'entreprise. Ils n'avaient pas l'esprit Dufour Yacht. L'Esat a d'ailleurs apporté une dynamique chez les salariés: celle de la transmission des compétences, de manière

rationnelle. » Sans jouer d'angélisme, Franck Bonot entend passer un petit message à ses employeurs: « Recruter une personne en situation de handicap, c'est possible, d'autant qu'il existe des dispositifs d'accompagnement pour trouver des candidats et pour adapter des postes. La productivité? C'est un sujet oui, mais ces personnes sont fidèles et dans l'équipe, leur présence a influé les relations. Il s'agit d'un investissement sur le long terme. Et finalement, c'est bien plus sympa que de payer un forfait. »

Les entreprises ne sont pas seules

Comme d'autres organismes, l'Agefiph accompagne les entreprises dans l'emploi et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap

Délégué régional et porte-parole de l'Agefiph Nouvelle-Aquitaine, association chargée de soutenir l'emploi des personnes handicapées. Olivier Bégué en est convaincu: « La loi du 11 février 2005 a permis de développer une politique inclusive. Elle marque une vraie évolution sociale dans la prise en compte de l'accessibilité citoyenne des personnes en situation de handicap. » Y compris donc dans l'emploi. Et ce, quand déjà l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés impose aux employeurs publics et privés de plus de 20 salariés d'embaucher (en CDI, CDD, alternance, intérim, stage) des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Et lorsque ce seuil n'est pas atteint, les

employeurs versent une contribution à l'Urssaf. Mais embaucher des travailleurs en situation de handicap est-il si simple? L'Agefiph le rappelle, plusieurs acteurs comme elle travaillent à faciliter l'exercice et accompagner les entreprises, que ce soit Cap Emploi, France Travail, le Rphip (fonds pour l'insertion dans la formation publique), l'ARE et même les régions via le parcours formation. « Notre rôle, en complémentarité avec les autres organismes, revient d'abord à sensibiliser les entreprises et notamment les plus petites sur les aides existantes, comme pour adapter le poste de travail au handicap. Et une autre aide correspond à une compensation fi-

nancière au titre de la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), si on estime que cette embauche nécessite une organisation particulière. »

Partage entre pairs
Pour convaincre, l'Agefiph table aussi sur le partage d'expérience entre pairs. « Nous organisons des rencontres entre des entreprises avancées sur le sujet avec des référents handicapés intégrés à leur organisation et d'autres plus "nouveaux" dans la démarche. Au niveau régional, nous cibons en priorité les entreprises susceptibles de faire les efforts les plus significatifs en matière d'emploi de personnes handicapées autrement dit, les plus de 250 salariés », ajoute Olivier Bégué. Si l'emploi est dans le visuel, le maintien dans l'emploi l'est également. « Après un long arrêt maladie et une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), il va être question de retour au travail,

Le médecin du travail va alors faire des préconisations pour que la personne se maintienne dans l'emploi. De son côté, Cap Emploi va se rendre dans l'entreprise, évaluer la situation et proposer un accompagnement vers une éventuelle reconversion professionnelle en interne ou externe. Le fait est que ces situations sont de mieux en mieux identifiées et accompagnées », fait remarquer le délégué régional de l'Agefiph. Il insiste néanmoins sur le chemin à parcourir, comme en témoigne l'enquête l'Agefiph d'octobre 2024 sur l'égalité des chances dans laquelle 63 % des personnes en situation de handicap ont répondu avoir déjà dû changer de métier ou de poste en raison de leur handicap, 62 % estiment qu'il est difficile de trouver un emploi (contre 35 % pour la population générale) et 64 % déclarent avoir subi des injustices dans la sphère professionnelle.



Les entreprises peuvent bénéficier d'aides et d'un accompagnement pour adapter le poste. ARCHIVES SICHÈRE / DAVID JAFF

L'emploi des personnes handicapées

