



**EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – LE 20/05/2007 – 09 :06**

**CAROLE FERRY**

Bonjour Louis SCHWEITZER.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**CAROLE FERRY**

Vous êtes le président de la HALDE, la HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ. Vous nous parlez aujourd'hui d'une bonne pratique.

**LOUIS SCHWEITZER**

En effet, c'est une bonne pratique d'une petite entreprise, une action positive. La bonne pratique dont je vais vous parler aujourd'hui concerne le handicap mental, parce que nous ne comprenons pas bien, le handicap mental nous met parfois mal à l'aise. Et ce n'est pas le cas de ce chef d'entreprise qui dirige une agence de communication de 16 personnes. Cette agence assure du conseil en communication, elle a par ailleurs un atelier de fabrication et de pose de matériel parce qu'elle réalise de la signalétique pour la grande distribution. Alors cette entreprise dépose une offre d'emploi, et en réponse à cette offre d'emploi, un jeune homme se présente. Il a de réelles difficultés d'élocution, il a des lacunes intellectuelles. Toutefois, le dirigeant de cette PME est impressionné par sa très forte motivation, parce que ce jeune homme n'hésite pas à revenir à plusieurs reprises pour s'informer du déroulement du recrutement, et même à téléphoner alors que c'est pour lui une démarche difficile.

**CAROLE FERRY**

Et alors est-ce que ce jeune homme a les compétences requises ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Alors, il a des compétences mais il n'a pas du tout le profil idéal d'après les critères habituels. Mais le patron lui donne sa chance. L'habitude veut que le recrutement consiste à vérifier que le candidat puisse s'intégrer sans aucun problème dans l'organisation et dans l'emploi. L'entreprise en cause fait exactement l'inverse, elle se demande comment adapter l'organisation du travail pour intégrer un candidat caractérisé par sa différence. Il s'agit bien sûr d'un gros effort, un effort puisqu'il faut réexaminer tout ce qui semblait évident auparavant, c'est aussi un investissement en temps. Un programme sur 3 ans est mis en place pour permettre à ce jeune homme handicapé de devenir agent graphiste d'exécution. Il est encadré pour cela par deux personnes, le patron de l'entreprise lui-même et le chef d'atelier. Son intégration, parce qu'il présente un handicap intellectuel et mental, amène l'entreprise à repenser une partie de ses process et surtout à décrire précisément chacune des tâches. Cela s'assimile à une démarche qualité. De plus, un nouveau dialogue est mis en place avec les salariés, afin d'expliquer le recrutement de ce jeune homme et de faciliter son intégration. Le suivi régulier mis en place pour ce garçon est étendu, bien sûr allégé pour les autres salariés qui comprennent mieux ce qu'on leur demande de faire et



pourquoi il faut le faire. Au bout de 3 ans, les difficultés d'élocution du jeune homme se sont réduites, son appréhension à s'exprimer disparaît, ses facultés intellectuelles sollicitées, stimulées progressent.

**CAROLE FERRY**

Et l'entreprise, qu'est-ce qu'elle y gagne ?

**LOUIS SCHWEITZER**

L'entreprise de son côté voit le climat interne s'améliorer par la mise en place d'un dialogue plus dense, explications plus complètes sur les buts et les moyens du travail à mettre en oeuvre, d'abord destiné à un salarié et puis qui bénéficie à tous. Et puis, l'ensemble des salariés au fond participent à cela et en sont assez fiers. Et moi, je tire mon chapeau à ce patron-là.

**CAROLE FERRY**

Louis SCHWEITZER, vous nous rappelez le numéro de téléphone de la HALDE !

**LOUIS SCHWEITZER**

C'est le 08.1000.5000 et l'adresse, c'est le 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris. FIN{