

## Questions à...

Laurent Charbonnier, responsable ressources humaines sol

# S'ouvrir aux situations de handicap dans l'entreprise

Dans le cadre de la politique de RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) que Regional souhaite développer dès le printemps, la Direction des Ressources Humaines a travaillé sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la compagnie. Analyse et perspectives avec Laurent Charbonnier.



### Quelle action a été engagée par la Direction des Ressources Humaines ?

"Durant deux jours en janvier, un audit, financé en grande partie par l'AGEFIPH \*, a été réalisé à Nantes et Clermont-Ferrand par le cabinet JLO Conseil, spécialisé dans ce domaine. Personnels navigants et personnels au sol, encadrants et non encadrants, secrétaires CHSCT, organisations syndicales et, bien sûr, salariés en situation de handicap ont été associés à la démarche. Au total, 45 entretiens ont ainsi permis de recueillir le témoignage des différentes populations et professions qui composent le personnel de Regional. Au regard de la complexité du sujet, le but était d'avoir une vision claire et objective de notre situation aujourd'hui, afin d'identifier les meilleurs axes de développement pour notre politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées."

### Quel bilan en tirez-vous ?

"Cet audit a d'ores et déjà permis de parler du handicap et donc d'entamer une prise de conscience et une première sensibilisation auprès des salariés. Quant aux résultats, ils vont être restitués au comité de pilotage et au comité de direction dès le 2 mars. Mais nous pouvons déjà signaler que nous avons recueilli énormément d'éléments constructifs. Et surtout, point très positif, les entretiens ont révélé que le handicap n'est pas un sujet

tabou. Au contraire, les personnes interrogées en ont discuté de façon ouverte et bienveillante, marquant même un intérêt certain à la démarche engagée par Regional."

### Que va-t-il se passer maintenant ?

"Salariés, managers, organisations professionnelles... Nous avons d'abord un vrai travail de pédagogie et de sensibilisation de tout le personnel à faire autour de la représentation du handicap. En effet, celui-ci ne se résume pas, comme l'a exprimé la majeure partie des personnes interrogées, au salarié en fauteuil roulant ou malvoyant, loin de là. Certaines maladies, comme le diabète, peuvent par exemple être considérées, dans certains cas, comme générant une situation de handicap qui peut être prise en compte et

accompagnée par l'entreprise. Ensuite, nous aurons à définir et mettre en place des dispositifs pour inciter les personnes concernées à se faire connaître auprès de la Direction des Ressources Humaines, tout en respectant strictement leur anonymat. Actuellement, un certain nombre de salariés ne sait pas que telle ou telle pathologie dont ils souffrent peut être considérée comme une situation de handicap. Or l'intérêt est d'assurer leur meilleure prise en charge, que ce soit à travers des aménagements éventuels de poste de travail, d'horaires ou un suivi médical approprié et renforcé." ◯

\* Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

## Paradoxe réglementaire

En 2008, 17 salariés étaient reconnus comme travailleurs handicapés à Regional, ce qui représente un taux d'emploi de 1,37 % à Nantes et de 2,03 % à Clermont-Ferrand ; des chiffres conformes à ceux constatés en moyenne au sein du transport aérien. Paradoxe cependant, alors que la loi française, sous peine de sanction financière, impose aux entreprises d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap, le personnel navigant de Regional, — soit environ 60 % de l'effectif global —, est considéré comme ECAP \*. Autrement dit, il n'est pas pris en compte dans le calcul de ce quota.... dont l'objectif s'avère dès lors difficile, voire impossible, à atteindre pour la compagnie.

\* Emploi exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières.