

“Les salariés en situation de handicap peuvent évoluer au même titre que les autres collaborateurs“

www.missionhandicap.com le 03 / 04 / 2015



ERDF assure l'exploitation, la gestion et le développement du réseau public d'électricité le plus important en Europe avec 1,3 million de km de lignes haute et basse tension. Engagée en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ERDF a signé en 2013 son deuxième accord d'entreprise. Interview de Daniel Chérel, Responsable du pôle Développement RH, Compétences et Diversité d'ERDF.

Que fait ERDF en matière de recrutement de personnes en situation de handicap ?

Créée en 2008 à partir d'une des activités du groupe EDF, ERDF assure des missions de service public en apportant l'électricité à tous, 24h/24 et par tous les temps. Sa culture, fondée sur des valeurs de solidarité et de proximité avec les populations qu'elle dessert, l'ont tout naturellement amenée à s'engager au quotidien en faveur des personnes potentiellement éloignées de l'emploi, dont celles en situation de handicap. ERDF met aujourd'hui en œuvre son 2^{ème} accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sur la période 2013-2016 (le 1^{er} accord couvrant la période 2009-2012).

Dans le cadre de ce deuxième accord, notre objectif de recrutement en CDI est d'au moins 60 personnes par an. En 2014, nous avons embauché 74 personnes contre 92 en 2013. Nous nous sommes aussi engagés à avoir l'équivalent de plus de 5 % de salariés en situation de handicap dans nos effectifs d'ici fin 2016. Depuis 2008, grâce à cette politique volontariste, le nombre de salariés handicapés a augmenté de 75 % à ERDF.

Afin de rester dans cette dynamique de recrutement et continuer à améliorer l'accueil et l'intégration des salariés handicapés, nous travaillons en étroite collaboration avec les managers. Nous sommes également très attentif aux parcours professionnels et à l'évolution de carrières des salariés. **L'ascenseur social fonctionne très bien au sein de ERDF, les salariés en situation de handicap peuvent évoluer au même titre que les autres collaborateurs notamment grâce aux importants moyens de formation et d'adaptation du poste de travail que nous mettons en œuvre.**

Pour mener à bien nos missions, nous disposons de 8 coordinateurs handicap dans les directions interrégionales réparties sur les 8 grandes villes (Paris, Lyon Marseille, etc...) et des correspondants dans chaque région, soit une quarantaine de personnes qui sont notamment chargées d'accompagner les salariés en situation de handicap.

Quelles actions mettez-vous en place pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap ?

Même si chaque cas est unique, nous privilégions la collaboration multidisciplinaire : le salarié concerné, son management, la médecine du travail et le correspondant handicap qui sollicite autant que de besoin les expertises externes collaborent ensemble afin de mettre la personne handicapée en situation de bien faire son travail **Nous mettons également en place des actions de sensibilisation auprès des équipes, notamment avant l'arrivée d'un candidat en situation de handicap.** Cela permet d'anticiper des situations conflictuelles et des incompréhensions, surtout dans les cas où le handicap est invisible.

Comment sont sensibilisés les salariés au handicap ?

Nous utilisons tous les canaux de communication de l'entreprise (intranets salariés et manager, journal télévisé, magazine, messagerie, affichage, événements, réunions d'équipe,...) pour communiquer tout au long de l'année de façon ciblée auprès des managers, RH, recruteurs, salariés, ... Bien sûr, la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) constitue un temps fort, mais nous avons à cœur de communiquer tout au long de l'année, car rien n'est jamais définitivement gagné. Faire changer les regards et bouger les lignes, c'est un travail de fond qui doit s'inscrire dans la durée.

Que pensez-vous de la formation en alternance ? Proposez-vous des postes ?

L'alternance est l'un des axes forts de notre politique de recrutement. **Sur les 74 personnes recrutées en 2014, 25 sont passées par une formation en alternance chez nous.** Les métiers exercés au sein de ERDF sont souvent très techniques, **recourir à ce type de formation nous permet de mieux connaître et former à nos métiers les candidats en situation de handicap et, par conséquent, de les recruter et de les intégrer plus facilement, les managers ayant eu le temps nécessaire pour éliminer leurs appréhensions.** Tous nos tuteurs sont formés et sensibilisés au handicap.

Propos recueillis par Olivier Angelini