

# 25 Avantages à embaucher une personne handicapée (pour l'entreprise)

Publié le 11/05/2015 sur <http://www.depasseur-son-handicap.fr/>

Bonjour à vous,

Comme vous le savez peut-être, je suis en recherche d'emploi. J'ai décidé de faire un exercice qui m'aidera à **renforcer ma crédibilité** et **convaincre les entreprises** : lister tous les **avantages** de l'embauche d'une personne handicapée pour une entreprise. J'ai souhaité vous les partager tant ils sont nombreux car cela pourrait convaincre des entreprises de laisser leur chance aux personnes handicapées. Cela m'a persuadé que le handicap est **une chance** pour l'entreprise.

Voici donc une liste de **25** Avantages que représente, pour l'entreprise, l'embauche de **personnes handicapées**. Bien plus que les avantages **financiers** directs, il y a des raisons **morales, légales, managériales, organisationnelles** et **stratégiques**, qui apportent une grande plus-value à l'entreprise.

1. Démontre la **responsabilité sociétale** de l'entreprise. Recruter des travailleurs handicapés démontre l'**engagement** de l'entreprise contre l'exclusion et la discrimination. Cela valorise l'entreprise ainsi que ses salariés.
2. En termes de **communication**, cela prouve la qualité de l'entreprise sur le plan humain par des actes concrets. Améliore l'**image** et la **réputation** de l'entreprise vis-à-vis des salariés et des clients.
3. Le recrutement de collaborateurs handicapés renvoie un message d'**ouverture** et de **confiance en l'avenir** qui rassure l'ensemble des salariés. Cela renvoie l'image d'une entreprise qui laisse sa **chance** à chacun peu importe son handicap, son milieu d'origine, ses spécificités pour peu qu'il soit compétent et motivé.
4. Prime à l'embauche d'un travailleur handicapé pour l'entreprise : **4000 €** pour la signature d'un **CDI** ou d'un **CDD** d'au moins un an (Voir [ici](#)).
5. Diminution de la contribution versée à l'**AGEFIPH** (*dans le cas des entreprises de plus de 20 salariés qui n'ont pas atteints le seuil de 6% de travailleurs handicapés*)
6. Etre handicapé, c'est **faire plus avec moins** : toute entreprise partage cet objectif. L'objectif d'apporter le plus de valeur (*chiffre d'affaires*) en faisant le moins d'efforts (*dépenses*), c'est-à-dire **augmenter les bénéfices**.
7. Favorise l'**entraide**, l'**esprit d'équipe** et la **cohésion** qui sont fondamentaux au sein de l'entreprise et indispensables à son fonctionnement.
8. Améliore l'**acceptation de soi**, de l'**autre** et des **différences** qu'il existe entre les individus d'un groupe et donc l'**épanouissement des salariés** (*Citation : « Plus les salariés sont épanouis, c'est-à-dire plus ils s'acceptent pour ce qu'ils sont, et plus ils sont capables de donner leur potentiel à l'entreprise. Or sur ce plan, l'insertion des personnes handicapées joue un rôle. » Christian Boiron, PDG des Laboratoires Boiron.*)
9. Démontre la **qualité du management** des équipes. Par définition, manager signifie faire travailler ensemble des individus qui ont tous leur singularité, puisque chacun d'entre nous est unique, et prendre en compte les différences et spécificités de chacun. Donc un bon manager **sait bien gérer l'intégration** dans une équipe d'un **collaborateur handicapé**, en tenant compte de sa singularité.
10. L'embauche de salariés handicapés contribue à l'**amélioration des pratiques managériales** de l'entreprise, car elle apprend à gérer les différences entre les individus, qui existent entre les salariés « ordinaires ».
11. Les personnes handicapées sont un **enrichissement pour l'ensemble des collaborateurs** de l'entreprise et ses clients (*Les personnes ayant un collègue handicapé*)

*disent l'expérience enrichissante, de nature à modifier le regard sur les personnes handicapées (83 %) et à donner du sens à leur travail (60 %) – Sondage Louis Harris).*

12. **Favorise l'innovation** : une adaptation de poste pour un travailleur handicapé peut profiter à tous, et **augmenter fortement la productivité**. (*Des innovations importantes ont été créées à l'origine pour le handicap : télécommande pour les tétraplégiques, SMS pour les personnes sourdes*).
13. **Braver les préjugés et les idées reçues**, sortir des schémas classiques est une **nécessité** pour toute entreprise qui souhaite se développer. L'embauche de travailleurs handicapés s'inscrit totalement dans cette logique, qui maintient un **état d'esprit dynamique** propice à l'innovation.
14. Les employés handicapés font en moyenne **plus d'efforts que les autres** car ils veulent **montrer qu'ils sont aussi compétents et parfaitement capables** d'exercer leur emploi.
15. Les salariés handicapés ont en moyenne **une motivation et une capacité d'adaptation** supérieures à la moyenne. Les études montrent que les salariés handicapés sont perçus par les employeurs comme plus **consciencieux** et **motivés**.
16. Les études montrent que les salariés handicapés sont **plus fidèles et attachés à leur entreprise**, qui leur a laissé leur chance.
17. Le handicap « oblige » les salariés handicapés à **développer des compétences** pour **compenser leurs difficultés** dont l'entreprise peut profiter (*Elles dépendent du type de handicap. Généralement les personnes handicapées ont des sens plus développés que la moyenne, à part celui qui leur fait défaut. Cela peut s'expliquer par la plasticité cérébrale du cerveau humain*).
18. Les personnes handicapées, « **combattants du quotidien** » de par les difficultés qu'elles affrontent et surmontent dans la vie de tous les jours, sont **mieux préparées pour relever les défis**. C'est un grand avantage pour l'entreprise.
19. Peut permettre à l'entreprise de trouver **des talents et des compétences** plus répandues chez les personnes handicapées que parmi les candidats ordinaires (*Le handicap est une très bonne école de la vie, qui permet de développer beaucoup de compétences au contact des difficultés qu'il représente et que la personne doit dépasser*).
20. Permet de **trouver des candidats** dans des secteurs d'activité où les entreprises **manquent de main d'œuvre**.
21. L'intégration de travailleurs handicapés, qui ont parfois des besoins spécifiques, permet à l'entreprise de **mieux prendre en compte les besoins de tous** par la suite.
22. Les problématiques auxquelles renvoie l'intégration des personnes handicapées sont tout à fait **transposables à la prise en compte de la diversité** au sens large. Cela bénéficie à l'égalité homme / femme, l'intégration de personnes de différentes cultures, de plusieurs nationalités, de milieux sociaux divers et **bénéficie finalement à la majorité**.
23. Le travail qu'effectue la personne en dépassant les difficultés que représente son handicap **peut inspirer et motiver son entourage professionnel** à faire de même **étonner le meilleur de lui-même**.
24. Le suivi précis des collaborateurs handicapés peut être transposé aux autres salariés et au final permettre un meilleur accueil de tous dans l'entreprise et faire en sorte que chacun y trouve sa place et se sente bien. Cela **améliore les pratiques RH** au sein de l'entreprise.
25. Développe et valorise l'**identité de l'entreprise** vis-à-vis de ses clients ce qui la **distingue de ses concurrents**.

Il y en a sans doute bien d'autres... Si vous en trouvez d'autres, faites-nous en profiter, mettez-les en commentaires !

**Agissons ensemble** pour contribuer à créer un **monde meilleur, plus juste**, où chacun y trouve sa place. **Partager cet article** autour de vous, cela aidera les personnes handicapées et la société dans sa diversité.

Si grâce à vous, cet article convainc ne serait-ce qu'**une seule entreprise** à franchir le pas à l'embauche de personnes handicapées, ce sera **une grande victoire**.

Merci. Je compte sur vous. A bientôt !

Une étude réalisée par Ipsos sur l'emploi et le handicap montre clairement que le plus dur pour l'entreprise, c'est de faire le 1er pas : voir l'étude [ici](#).

Pour aller plus loin, voici un **excellent livre** à ce sujet (je l'ai lu):

[Le handicap en entreprise : Contrainte ou opportunité ?](#), **Guy Tisserant** (que j'ai eu l'occasion de rencontrer et d'interviewer : [ici](#))