

## PAS-DE-CALAIS

## « Les salariés handicapés apportent beaucoup »

Jeanne Magnien

**Fabien Rossi,** DSI d'Iris Informatique, une PME qui emploie 11,5 % de personnes atteintes de handicap.

**B**asé à Billy Berclau (62), Iris Informatique est spécialisé dans le service informatique, en B to B. La PME, dirigée par Pascal Evrard, emploie

115 personnes, réalise 14,8 M€ de CA, et compte 11,5 % de travailleurs reconnus handicapés, soit bien plus que les 6 % exigés par la loi. Le résultat d'une politique d'ouverture, assure Fabien Rossi, DSI de l'entreprise, qui chapeaute

les recrutements. « Chez Iris Informatique, 11,5 % des salariés sont reconnus handicapés, mais ce n'est pas le résultat d'une politique délibérée de notre part, nous ne cherchons pas à embaucher à tout prix des personnes atteintes de handicap. C'est plutôt le reflet d'une ouverture à tous types de candidatures, en garantissant les mêmes chances de recrutement à tous les candidats. Mais encore faut-il qu'ils se présentent : beaucoup de travailleurs

handicapés n'osent pas forcément postuler, que ce soit à cause de leur handicap ou d'un manque de formation. Nous travaillons donc avec un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Cette structure nous adresse des candidats, dont beaucoup n'auraient jamais imaginé postuler chez nous. Ensuite, le processus est le même pour tous, et s'ils sont embauchés, ils deviennent des salariés comme les autres. Leur handicap n'est évoqué que deux fois : lors de l'entretien d'embauche, pour déterminer s'il n'est pas incompatible avec leurs futures missions, et lors de l'entrée en fonction, pour l'aménagement du poste de travail. Ces aménagements représentent des investissements faibles, et il existe des financements. Ce n'est, en tout cas, pas du tout un point important, nous accordons beaucoup plus de poids à ce que peut nous apporter la personne, qu'aux éventuels coûts liés à son embauche. En général, les candidats atteints de handicap font preuve de plus d'envie et de détermination que les candidats traditionnels. Et ils s'attachent peut-être davantage à l'entreprise : dans l'ensemble, nous avons des recrutements plutôt réussis, avec de beaux exemples d'évolution des collaborateurs, et un turn-over assez faible. »

