

RECRUTEMENT

L'embauche d'un salarié en situation de handicap est une chance

Inf. 21

Notaire à Paris, Frédéric Fortier a embauché Maxence, porteur de trisomie 21. Il témoigne de la réussite de ce recrutement et des répercussions positives qu'il a eu à l'égard des 25 salariés de l'office.

Pourquoi avoir envisagé le recrutement d'une personne en situation de handicap ?

Frédéric Fortier. En tant que parent d'un enfant porteur de trisomie 21, je suis personnellement sensibilisé à la différence. Dès la naissance de mon fils, Joseph, j'ai pris conscience que cette différence était une richesse à cultiver. Ma réflexion a ensuite été que nous avons tous un rôle à jouer dans l'inclusion des personnes différentes. Aux côtés de l'État et des associations sportives, les chefs d'entreprise peuvent agir. J'ai contacté des associations pour leur expliquer mon souhait de recruter un porteur de trisomie 21. Rapidement et assez facilement, l'association Acces qui favorise les personnes présentant une déficience mentale (autisme, trisomie 21 entre autres) a trouvé le bon profil. J'ai rencontré Maxence avec lequel je me suis tout de suite lié. Âgé de 29 ans, il avait auparavant eu plusieurs expériences professionnelles en mairie et en restauration collective, mais il ne connaissait pas du tout le notariat !

Comment s'est passée son intégration ?

F.F. J'ai travaillé, avec Acces, pour définir les différentes missions de Maxence, en tenant compte de ses aptitudes. Je l'ai embauché en CDD d'un an. Il est, pour

l'instant, à temps partiel (3/5^e) pour qu'il s'imprègne à son rythme des habitudes et méthodes de travail de l'office.

Au début, j'avais une certaine appréhension par rapport à son intégration, à son acceptation par les collaborateurs, à la prise en compte de sa singularité dans le travail à lui donner.

En réalité, Maxence s'est tout de suite impliqué, sans la moindre difficulté d'intégration.

Les collaborateurs l'ont accompagné dans les différentes tâches. Le référent de l'association se déplace une fois par semaine pour suivre son évolution dans ce nouvel environnement. Nous travaillons en étroite

collaboration et faisons des points hebdomadaires. Après plusieurs semaines de présence à l'office, Maxence respecte son carnet de route. Il montera en compétences en fonction de ses aptitudes. Pour l'encadrer, j'ai des relais parmi le personnel administratif au sein de l'étude. Tout se passe bien même en période de crise sanitaire. Pour maintenir le lien social, il vient tous les jours à l'étude avec des horaires aménagés, pour éviter l'affluence, et il est très respectueux des gestes barrières.

Quelles tâches lui avez-vous confiées ?

F.F. Maxence est responsable de la tenue des trois salles de réunion, de l'approvisionnement de tous les consommables, du tri, de l'archivage et du recyclage de documents. Nous construisons son poste sur mesure. Concrètement, il faut lui montrer physiquement une, deux ou trois fois, en quoi consiste chaque tâche, par exemple où positionner les bouteilles d'eau, les blocs et stylos, etc. Il gagne en autonomie au fil des jours. Je lui confierai bientôt une mission d'accueil : proposer par exemple du café à la clientèle.

Je n'exclus pas, dans quelques mois, de lui demander d'effectuer des tâches administratives.

Comment réagissent vos collaborateurs ?

F.F. Lorsque je leur ai annoncé que je voulais embaucher un porteur de trisomie, impliquant potentiellement des ajustements dans l'organisation, ils n'ont montré aucune réticence. Les retours de l'équipe post-recrutement sont très favorables. Ce



Avec Maxence, l'ambiance de travail a changé, il a apporté son enthousiasme dans l'entreprise !





recrutement est un projet d'entreprise qui est porteur de sens et dont l'utilité sociale est évidente. Depuis l'arrivée de Maxence, l'ambiance de travail a changé. Il a apporté son enthousiasme ! L'office est un lieu d'échanges et d'enrichissement personnel. J'observe que mes salariés vivent une nouvelle expérience et s'en réjouissent. Ils sont contents de côtoyer Maxence car sa présence simplifie les rapports sociaux et hiérarchiques. Il nous invite à arrêter le temps. Quand on lui parle, il va à l'essentiel. C'est touchant et formidable.

Encouragez-vous vos confrères à recruter une personne différente ? Quels seraient vos conseils ?

F.F. Oui. Lorsque j'ai annoncé sur le réseau LinkedIn la titularisation de Maxence, mon message a eu un retentissement positif auprès de confrères et de clients. Il est important de souligner que Maxence occupe un véritable emploi : il existe dans un office notarial des tâches qui peuvent être déléguées à des personnes différentes. En outre, comme je l'ai dit sa présence est positive et bénéfique pour tous.

Sur un plan financier, son embauche est neutre. Jusqu'ici, je payais tous les ans une sanction financière de 4000 € à raison de l'absence de personne en situation de handicap parmi mes effectifs. Maxence est rémunéré sur la base du Smic et je peux, désormais, bénéficier d'aides (*lire inf. 20*). Ce type de recrutement représente surtout un investissement en temps : en amont, il a fallu identifier et organiser ses missions ; désormais, il faut compter environ une demi-heure par jour pour le référent dans l'office. Au regard des bénéfices humains, je n'ai aucun regret.

Team 21 Sport : encourager le sport pour les porteurs de trisomie 21

En 2021, Frédéric Fortier courra 21 semi-marathons (21 km) pour sensibiliser le grand public.



Père de trois enfants dont Joseph, né en 2019, porteur de trisomie 21 (syndrome de Down), Frédéric Fortier, qui pratique le triathlon, s'est lancé un défi pour 2021 : « J'ai la conviction que le sport est un moyen majeur pour que ces personnes soient heureuses, qu'elles développent leurs relations sociales, progressent en autonomie et démontrent qu'elles sont capables de choses extraordinaires. »

Il promeut son défi via les réseaux sociaux (LinkedIn et Instagram @team21_sport). Son objectif est de courir seul ou accompagné et de proposer une cagnotte dont les gains seront

dédiés à la pratique du sport chez les porteurs de trisomie (équipements, stages, rencontres sportives). Le projet a été retenu par le Respire Project.

La trisomie 21 n'est pas une maladie mais une anomalie chromosomique, touchant 1 enfant sur 800 environ et dont les conséquences physiques et mentales varient d'une personne à une autre. Les Nations Unies ont proclamé le 21 mars « Journée mondiale du syndrome de Down », célébrée chaque année depuis 2012 (*Résolution A/RES/66/149, 19-12-2011*).