



FONDÉE EN 2011 PAR PATRICIA GROS MICOL (CI-CONTRE), HANDISHARE EST UNE ENTREPRISE PRESQUE COMME LES AUTRES. LA SOUPLESSE DES HORAIRES, L'ADAPTATION DES LOCAUX ET L'INTEROPÉRABILITÉ DES EMPLOYÉS ASSURENT LA PERFORMANCE.



## HANDISHARE UNE ENTREPRISE VERTUEUSE

Ariane Puccini

PATRICIA GROS MICOL  
A CRÉÉ CETTE PME  
DE SERVICES TERTIAIRES  
POUR ALLIER HANDICAP  
ET DYNAMISME.  
UN PARI RELEVÉ EN DEUX  
ANNÉES SEULEMENT.

« Cela n'arrive pas qu'aux autres. » À 17 ans, Patricia Gros Micol est blessée dans un accident de train. Elle va en garder toute sa vie des séquelles. Des migraines insoutenables, des douleurs au dos et des maladies auto-immunes la laissent partiellement invalide. Mais cela ne l'empêche pas de faire carrière. À 46 ans, son parcours professionnel est jalonné de postes à responsabilité dans le marketing et le secteur commercial avant d'aboutir à un poste de directrice générale adjointe d'une PME. En 2009, elle est licenciée. L'heure est au bilan.

Elle garde en mémoire un voyage humanitaire qu'elle a effectué en 2006 à Madagascar avec ses quatre enfants; il lui rappelle que la précarité de la vie peut toucher n'importe qui. « Après vingt-cinq ans de vie active, j'étais à la croisée des chemins », se souvient-elle aujourd'hui. Patricia Gros Micol décide de changer de voie. En 2011, elle fonde Handishare, une entreprise adaptée qui compte 100 % de salariés handicapés et qui offre des prestations dans le secteur tertiaire : back-office, numérisation, téléphonie. Après les batailles administratives qui l'occupent une année pour obtenir l'agrément de l'État, elle recrute ses premiers salariés début 2012. Un an et demi après, Handishare emploie onze CDI de vingt

à trente-cinq heures hebdomadaires en fonction des capacités des salariés. L'entreprise a convaincu à ce jour une vingtaine de clients, parmi lesquels de grands groupes français.

### LA LOI NE SUFFIT PAS

La loi sur le handicap du 11 février 2005, qui oblige toute entreprise de plus de vingt salariés à employer 6 % de personnes handicapées ou de s'acquitter d'une amende (l'équivalent de 1500 fois le smic par personnel manquant) auprès de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des



personnes handicapées (Agefiph) ou du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), plaide en sa faveur.

Mais l'avantage que lui apporte la loi ne suffit pas. Handishare et les services proposés par ses salariés doivent s'imposer. « Nous devons être encore plus pointus qu'une entreprise ordinaire pour que l'on acquière une réelle légitimité vis-à-vis de nos clients », martèle Patricia Gros Micol.

Elle vise la pérennité économique comme n'importe quelle entreprise, sauf que Handishare doit composer avec des contraintes particulières. Il a ainsi fallu trouver un local, pas cher et accessible. La souplesse des horaires est une quasi-nécessité pour les employés à mobilité réduite. La polyvalence est aussi de rigueur : en cas d'absence d'un de leurs collègues, les autres salariés doivent être en mesure de le remplacer.

« À HANDISHARE,  
ON TRAVAILLE DANS LA BIENVEILLANCE,  
MAIS SANS APITOIEMENT. »



Jean-Marc Revol est la première recrue de Handishare, en janvier 2012. Comme installateur de matériel médical, il a sillonné pendant treize ans la région Rhône-Alpes pour livrer ses clients, jusqu'à ce qu'une maladie réduise de 70 % ses capacités respiratoires; et l'oblige à stopper la route. Handishare lui offre alors l'opportunité d'un travail sédentaire. Ancien gymnaste, ancienne aide-soignante, ancienne couturière : tous les collègues de Jean-Marc Revol pratiquaient également des activités physiques. À l'arrivée du handicap ou de la maladie, il leur a fallu rebondir. La formation professionnelle est un passage obligé pour se reconvertir. Jean-Marc Revol est devenu expert en fichiers Excel et traite les statistiques d'entreprises clientes. Mais quand son collègue chargé de la mise sous pli est absent pour raisons de santé, il le remplace, suivant les procédures établies pour chaque tâche au sein



de l'entreprise. Il travaille de 7 heures à 12 heures. Ces horaires aménagés lui permettent de voyager assis pendant ses deux heures de transport en commun. Et même si certains jours sont plus durs que d'autres, il préfère venir. « À Handishare, on est prêt à payer pour travailler », dit-il en souriant, avant d'expliquer que certains employés préfèrent perdre de l'argent à la pompe à essence plutôt que de rester chez eux, isolés, à ne rien faire.

### DOUBLE PEINE

La plainte du handicapé? Très peu pour Jean-Marc. Les états de santé de chacun ne sont pas les sujets de discussion à Handishare. « Nous sommes des gens normaux. Nous avons des problèmes comme tout le monde, mais nous ne nous plaignons pas », insiste-t-il. Dans l'entreprise, les femmes constituent 65 % des effectifs. Maudy Piot, présidente de l'association de défense des femmes handicapées Femmes pour le dire, Femmes pour agir, combat ce qu'elle

nomme la double peine. Car quand 36 % des hommes handicapés trouvent un emploi, ce ne sont que 22 % des femmes handicapées qui travaillent. Pour les aveugles, les chiffres sont terrifiants : si 20 % des hommes travaillent, 2 % seulement des femmes trouvent un emploi. « La société a tendance à penser que les femmes handicapées sont plus vulnérables que les hommes handicapés et qu'elles feraient mieux de rester chez elles, pour s'occuper de leurs enfants ou de leur famille », lâche Maudy Piot. Dans le monde de l'entreprise, elles doivent âprement gagner leur place. « À Handishare, on travaille dans la bienveillance, mais sans apitoiement », résume Patricia. Le développement de la PME lyonnaise repose totalement sur les compétences de ses salariés. Handishare est une entreprise qui se doit d'être performante comme les autres. Fin 2013, elle terminera l'année avec 240000 euros de chiffre d'affaires et un léger bénéfice. Le premier après seulement deux années d'activité. ♦

Handishare est membre du réseau Entrepreneurs d'avenir