



SOUS LE HAUT PATRONAGE DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,
MONSIEUR NICOLAS SARKOZY

COMPTE-RENDU DES TROISIÈME DIALOGUES DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le 30 Novembre 2010
Au Conseil régional d'Ile-de-France
57, rue de Babylone - 75007 Paris



**Sont réunis au plus haut niveau les pouvoirs publics, une centaine
d'entreprises et les principales institutions / associations du domaine.**

Les débats sont présidés par :

Jean-Manuel HERGAS, Administrateur APF (Table ronde «Employabilité»)
Patrick GOHET, Président du CNCPH (Table ronde «Sous-traitance»)
Jean-Louis FAURE, Président de l'ONFRIH (Table ronde «Nouvelles technologies»)

En présence des membres du Comité de rédaction de l'Officiel du Handicap.

Conseil National Consultatif
des Personnes Handicapées



En partenariat avec





Julien GUENICHE, Coordination générale de L'Officiel du Handicap

Mesdames, Messieurs, veuillez vous installer. Nous allons débiter nos travaux. Nous avons le plaisir d'avoir quelques propos introductifs de la Vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France, Madame Laure LECHATELLIER.



Laure LECHATELLIER – Vice-Présidente – Conseil régional d'Ile-de-France

Bonjour à toutes et à tous.

Merci d'être venus aussi nombreux aujourd'hui. Il me revient la lourde tâche de vous accueillir et de vous dire à quel point la Région est ravie de vous recevoir ici sur des questions aussi importantes, notamment la question de la citoyenneté de tous. Merci de m'avoir invitée.

Sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap, ce n'est pas uniquement l'affaire des entreprises, des employeurs, des pouvoirs publics, c'est l'affaire de tous. Aujourd'hui, nous pouvons faire évoluer le regard et les représentations que nous portons sur le handicap grâce à une journée comme aujourd'hui.

Avant, je travaillais notamment sur la question de l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire pour un Cap Emploi. Je sais que les représentations ont la vie dure, les préjugés également.

Quand on abordait cette question, tout de suite la réponse était : oui, mais les locaux ne sont pas accessibles. Toutefois, les personnes en fauteuil roulant sont extrêmement marginales en ce qui concerne le travailleur handicapé, le handicap est polymorphe, et on ne peut pas réduire la question de l'insertion des travailleurs handicapés à celle des personnes en fauteuil roulant.

Nous sommes particulièrement ravi de vous accueillir aujourd'hui, et ce à plusieurs titres. Cet hémicycle est hautement symbolique. Le 8 novembre dernier, je lançais les assises sociales de la région Ile-de-France qui ont duré trois jours. J'ai décidé que la première journée serait consacrée à la question du handicap abordée sous l'angle de la citoyenneté, puisque, à mon sens, on ne peut pas régler la question de l'insertion des travailleurs handicapés sans aborder la formation professionnelle et l'intégration des enfants déjà dans le milieu ordinaire au niveau de la scolarité. Quand cela est possible, cela passe déjà par une bonne intégration scolaire. Nous, Région, on y est particulièrement attaché, cela fait partie de nos compétences propres, la formation professionnelle. Nous travaillons sur cette question en transversalité. C'est peut-être la nouveauté de ce nouvel exécutif (depuis mars 2010) de travailler en transversalité, sur les questions de culture, sur les questions d'accès aux loisirs, aux sports. Il n'y a pas de véritable intégration professionnelle sans intégration par le sport, les loisirs etc.

L'hémicycle est un lieu symbolique aussi car nous avons réuni les différents partenaires, les différents acteurs mobilisés sur la question du handicap, pour, dès mars 2011, élaborer une nouvelle politique de la Région en matière de handicap. Elle concernera les questions d'emploi, l'ensemble des thématiques où nous voulons être encore plus volontaristes. La Région n'a pas de compétences propres, c'est-à-dire qu'elle n'est pas obligée de s'engager sur les questions de handicap. C'est une compétence du conseil général. Mais nous, depuis 1998, nous avons une politique extrêmement volontariste sur tous les aspects du handicap. En mars 2011, grâce à ces assises réunies il y a quinze jours, grâce à tous les retours, les propositions innovantes, nous allons mettre en place une grande politique cadre.

Enfin, c'est un lieu symbolique puisqu'il va accueillir, dès janvier 2011, une instance que j'ai créée, soumise au vote de l'assemblée régionale, le Conseil consultatif du handicap, qui est un lieu qui va réunir des représentants des associations, des personnes handicapées elles-mêmes en tant que personnes qualifiées, des élus qui feront le lien entre l'assemblée et cette instance. Cette instance, nous l'avons voulu comme une instance d'aide de prise à la décision. Nous attendons des membres qu'ils nous éclairent pour que les élus puissent proposer des politiques.

J'ai fait le tour... La politique régionale en matière de handicap est extrêmement forte. On aura d'autres moments pour la détailler.

Je passe la parole à Monsieur Julien GUENICHE, que je remercie de nous avoir invités. Très bons travaux.

Julien GUENICHE, Coordination générale de L'Officiel du Handicap

Mesdames, Messieurs, Chers amis,

Je voudrais tout d'abord remercier le Conseil régional d'Ile-de-France, représenté ici par Madame Laure LECHATTELLIER, qui a accepté de mettre à notre disposition cet hémicycle, et qui nous fait aujourd'hui l'honneur de sa présence.

Madame la Vice-présidente, merci pour ces mots de bienvenue que vous nous avez adressés, ainsi que pour l'éclairage que vous nous avez apporté sur la politique du Conseil régional.

J'espère que les trois tables rondes que nous avons organisées répondront aux attentes que vous venez de formuler dans vos propos.

J'ai aussi le plaisir de remercier, Monsieur le Premier ministre, représenté par Monsieur David GRUSON, Monsieur Luc CHATEL, Ministre de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative, représenté par Monsieur Xavier TURION, de la Direction générale de l'Enseignement scolaire ainsi que Monsieur Philippe CAILA, Directeur général de l'AFPA, qui nous fait l'honneur de participer à la première table ronde.

J'adresse également mes remerciements chaleureux à Monsieur le Ministre Xavier BERTRAND, qui a soutenu notre initiative dès le premier jour, et qui nous délivre aujourd'hui un message par la voix de son conseiller, Monsieur Bruno DUPUIS.

Je tiens à rendre un hommage appuyé à Monsieur Serge MILANO, notre cher Président du Comité de rédaction de L'Officiel du Handicap. Merci également à l'ensemble des membres de ce Comité, pour leur contribution et leur participation aux débats.

Biensur, je ne voudrais pas terminer ces remerciements, sans avoir adressé un message sincère à Messieurs ICHAI, ainsi qu'à l'ensemble des équipes de L'Officiel du Handicap, qui ont notamment travaillé à la bonne réalisation de ces Dialogues. Mention toute particulière au soutien de tous les instants et à l'engagement inconditionnel de Monsieur Edmond David BOUBLI, dont la détermination et le professionnalisme sans faille sont exemplaires.

Madame la Vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France, Mesdames, Messieurs, Chers amis,

Après le Conseil Economique Social et environnemental en janvier 2008, après le Ministère de la Santé en juillet 2009, nous voici réunis aujourd'hui pour ces 3èmes Dialogues de l'emploi, de la formation et de l'accessibilité des personnes handicapées.

Il y a trois ans, lorsque nous avons pris l'initiative de ces dialogues, nous avons souhaité faire mieux se connaître les principaux acteurs de la politique de l'emploi des personnes handicapées, que sont les entreprises, les associations et les pouvoirs publics.

Nous étions en effet convaincus que la question de l'emploi des personnes handicapées ne progresserait que trop peu tant que ces acteurs n'auraient pas noué entre eux, hors des instances traditionnelles, hors de toute revendication, un dialogue serein, confiant et constructif, permettant de relater les actions réussies, de pointer du doigt les difficultés à surmonter, et d'échanger les analyses respectives. Et ce, dans un seul but commun : tous ensemble, essayer de faire en sorte que ce qui ne fonctionne pas ou fonctionne mal, fonctionne ou fonctionne mieux.

Les entreprises et les associations ici présentes, aussi nombreuses que les années précédentes, - et je les en remercie vivement -, témoignent par-là même de leur intérêt pour ces Dialogues, et de leur engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Avant de conclure, je voudrais vous transmettre quelques informations pratiques sur le déroulement de cette cérémonie. Comme vous avez pu le lire dans le programme, nous aurons trois tables rondes, des grands témoins, eainsi qu'un important dialogue avec l'ensemble des personnes ici présentes.

Aussi, c'est très respectueusement, que je demande à chacun des présidents de table ronde, comme à chacun des intervenants, de respecter scrupuleusement leur temps de parole, afin qu'il puisse y avoir le maximum d'interventions.

J'ajoute qu'un exemplaire de L'Officiel du Handicap – au sein duquel beaucoup d'entre vous ont contribué -, vous sera remis au moment de votre départ. Je précise enfin que le compte-rendu de ces Dialogues, ainsi que l'ensemble des vidéos de cet après-midi, seront notamment disponibles sur la Plate-forme web de L'Officiel du Handicap (www.officiel-handicap.com). Cette Plate-forme accessible, en permanence ouverte à tous, permettra à ceux qui le désirent, de réagir, suite à la cérémonie, aux prises de parole des uns et des autres.

Je vous remercie.

Nous allons débiter nos travaux en ouvrant la première table ronde, qui sera probablement interrompue par l'arrivée de Monsieur Le Ministre Georges TRON, qui nous fera l'honneur de prononcer son propos, et nous reprendrons ensuite le cours de la table ronde. Pour présider cette première table ronde consacrée à l'employabilité, j'appelle Monsieur Jean-Manuel HERGAS Administrateur de l'APF.

TABLE RONDE « EMPLOYABILITE »
Présidée par Jean-Manuel HERGAS – Administrateur APF -

Jean-Manuel HERGAS – Administrateur APF

Bonjour,

Nous allons parler ensemble d'employabilité.

Je voudrais en premier lieu excuser l'absence de Jean-Marie BARBIER, notre président, qui est retenu à l'observatoire de l'accessibilité et de la conception universelle, et remercier les organisateurs de me laisser l'honneur de présider cette table ronde sur un sujet qui me passionne.

Pour discuter ensemble d'employabilité, j'invite à me rejoindre :

Monsieur Christophe des ARCIS, Directeur du Développement RH de TF1
le Docteur Thierry HENNION, Président de Synergie et médecin du travail
Monsieur Philippe CAILA, Ddirecteur général de l'AFPA
M. Philippe SENEQUE, Directeur des Ressources humaines France d'ATOS ORIGIN
Monsieur François ATGER, Directeur de la communication de l'AGEFIPH.

Le sujet de l'employabilité est assez vaste et un peu vague.

Qu'est-ce qui fonde l'employabilité ? De quoi est-elle constituée ? Quels sont les facteurs qui favorisent un emploi durable des personnes en situation de handicap, alors que le taux de chômage de ses personnes est plutôt à la hausse et toujours important, et que les solutions d'emploi qu'on leur présente sont relativement précaires ?

La question de l'employabilité n'est pas seulement la question des capacités ou du parcours de la personne. Cela reviendrait à tout faire porter à la personne dans un parcours d'emploi qui, nécessairement, doit être envisagé dans une fonction plus large, à partir des engagements et des responsabilités collectives des acteurs qui font l'emploi en général.

Réinterroger le parcours dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue et les intermédiaires de l'emploi, on entendra tout à l'heure un certain nombre d'entre eux. Et les représentants, les pouvoirs publics et les décideurs politiques, pour construire tous ensemble une véritable chaîne de l'emploi solidaire. C'est vraiment l'enjeu de ce sujet, autour de trois thèmes principaux : la formation et le développement de la qualification. Dans un second temps, la mise en œuvre de mesures appropriées.

Et puis, en arrière-plan, aussi, la réalisation d'une chaîne d'accessibilité universelle. Voilà un peu la thématique telle que l'APF l'approche.

Pour revenir à cette table ronde, nous allons aborder dans un premier temps, avec Christophe Des ARCIS de TF1, le sujet de la communication interne et de la sensibilisation des collaborateurs.



Christophe Des ARCIS – Directeur du Développement des RH – Groupe TF1

Cet après-midi, nous aurons l'occasion de parler de l'employabilité par la qualification, par la motivation. Mais si, pour les entreprises, le premier objectif est d'entrer en contact avec des personnes en situation de handicap pour les recruter, lorsque cet objectif est atteint, il en est un tout aussi important : réussir l'intégration des personnes handicapées.

Il n'y a pas de plus grave échec que d'avoir fait tout ce travail, dépenser autant de temps, d'énergie et d'argent, pour arriver à conclure un contrat de travail et que celui-ci n'arrive pas au bout.

Cette question est assez compliquée dans les chaînes de télévision. Nous employons à 80% des personnes qui ont un statut de cadre.

C'est un gros challenge de permettre le contact entre les entreprises et les personnes handicapées. Il y a beaucoup de biais : le milieu associatif, les partenariats avec les écoles, les forums, etc.

Mais il y a un vecteur qui a un double objectif et de recrutement et de sensibilisation de l'entreprise aux personnes en situation de handicap, c'est quand la recherche des collaborateurs ne dépend pas que de la mission handicap de l'entreprise, ou que d'un petit cénacle de personnes convaincues, mais que nous pouvons mettre en mouvement l'ensemble de l'entreprise.

Par exemple, la responsable de la mission action handicap et diversité a récemment participé à Handichat : les collaborateurs de l'entreprise ont pu suivre ce chat.

Au cours des forums que nous pouvons organiser dans l'entreprise même avec Job in live. Cela aboutit sur des recrutements importants.

Une trentaine de managers et collaborateurs peuvent discuter des métiers avec les personnes handicapées (une centaine) qui sont venues dans l'entreprise.

Une fois que ces contacts ont été établis et que nous avons conclu un contrat de travail, comment mettre les choses de notre côté pour réussir l'intégration ?

Deux biais : la formation et la communication.

Sur la formation : cela a consisté à sensibiliser les volontaires à la question du handicap en général. Ce sont 256 personnes en deux ans qui ont participé à une journée de formation. Chaque fois que c'est possible et que la personne handicapée le souhaite, l'équipe qui accueille cette personne est formée pendant une journée.

Quant à la communication, nous avons considéré que c'était par elle que nous allions banaliser le handicap et mobiliser toute l'entreprise, du moins ceux qui souhaitent être touchés par cette communication.

D'abord, il était important que la mission action handicap soit bien identifiée, ainsi que ses responsables. Elle bénéficie d'un budget de 600 000 €, ce qui est assez important.

Grâce à la loi du 11 février 2005, et des accords conclus entre partenaires sociaux, il est important que nous puissions conserver cette somme pour agir, et non plus pour payer des taxes.

Dans les supports internes, nous avons permis à des personnes de témoigner.

Des animations ont permis concrètement de se sensibiliser à certains handicaps, par exemple, pour le handicap visuel : on pouvait imaginer ce que ressentait une personne qui ne voyait pas. C'était assez ludique et assez parlant.

Nous avons accompagné le Défi Intégration : c'est une équipe de personnes valides et non valides, qui a parcouru 17 000 km en 68 jours entre Lorient et l'île Maurice. On a pu montrer que des équipes mixtes pouvaient relever des défis.

Le cadeau de fin d'année que nous sommes amenés à faire, cette année, sera un livre qui retrace l'épopée de cette action.

Enfin, nous avons lancé une campagne avec Publicis en 2009. Nous avons voulu cette campagne originale, ouverte au plus grand nombre et assez simple.

Nous avons essayé de changer le regard. Vous en verrez quelques exemples ensuite.

Nous avons retenu une signature toute simple : il s'agit tout simplement, de parler du handicap tout simplement. Cela a été cosigné par les membres de la direction générale de l'entreprise. Cette campagne joue sur les mots : cela a permis de relayer l'ensemble de la campagne auprès des collaborateurs.

Le plus simple est d'en voir un exemple. Par exemple, sur des expressions qui stigmatisent le handicap, comme prothèse, on fait ressortir ce qu'il y a de plus positif. Nous avons décliné cet exemple dans un certain nombre de cas. Dans appareil auditif, il y a pareil. Dans handicap moteur, il y a moteur...

Chaque fois, c'est signé par un membre de la direction générale. Nous avons décliné ce concept sur des plaquettes. Mieux Vivre est une plaquette que remettent les médecins du travail. La plaquette Accompagner est destinée aux managers et responsables des ressources humaines. Ils peuvent connaître les compensations au handicap, les aménagements au poste de travail...

Ceci a été décliné dans l'entreprise. Les collaborateurs ont eux-mêmes inventé des expressions. Ils se sont approprié ce thème du handicap.

Jean-Manuel HERGAS – Administrateur APF

Merci beaucoup.

Le thème suivant concerne la médecine du travail.

Docteur Thierry HENNION

Merci.

Je pense que cette invitation est liée au fait que je suis co-auteur d'un rapport remis au ministre du Travail intitulé : l'emploi, un droit à faire vivre pour tous.

Il est impossible techniquement de faire une présentation d'un rapport et de commenter les 25 propositions qui en ressortent en cinq minutes. Je vais donc reprendre quelques points qui nous paraissent essentiels autour de la question de l'employabilité.

Premièrement, l'emploi est un droit pour toute personne en situation de handicap comme pour toute personne valide. C'est un droit inscrit dans la Constitution. La réalité montre que la situation est très dégradée par rapport aux personnes valides. Encore une fois, l'emploi est un droit, mais un droit à faire vivre, s'agissant des personnes en situation de handicap.

Le deuxième point concerne la notion d'employabilité. C'est un terme qui fait débat, sur la sémantique de ce terme d'employabilité. C'est un terme qui est acceptable pour peu qu'il soit clairement défini. Pour qu'il intègre d'une part les aspects d'ordre personnel, objectifs ou subjectifs, comme les capacités fonctionnelles, les aptitudes comportementales ou autres, et aussi l'adaptabilité des organisations etc.

L'inemployabilité est conceptuellement quelque chose de totalement inacceptable, d'éthiquement choquant.

Troisième point : cette employabilité ne peut pas être évaluée de manière automatique sur la base d'une grille ou d'un barème. Il s'agit d'une démarche qui doit être dynamique, qui doit s'attacher tout autant à la personne qu'à son environnement, qui est indissociable d'un processus d'accompagnement et de suivi.

Quatrième point : de notre point de vue, il n'existe pas de relation entre un pourcentage d'incapacités et l'employabilité d'une personne. Nous avons tous en tête des exemples où certaines personnes très lourdement handicapées exercent une activité professionnelle.

Cinquième point : tout doit être mis en œuvre pour qu'une personne en situation de handicap et qui le souhaite puisse exercer une activité professionnelle et qu'elle puisse cumuler des revenus du travail avec des revenus liés à la solidarité nationale.

Enfin, si tout doit être fait pour faciliter l'accès à l'emploi, il ne faut pas perdre de vue le fait qu'il faille agir plus efficacement dans le champ de la prévention. Chaque année, ce sont 200 000 personnes touchées par une décision d'inaptitude et 120 000 perdent leur emploi. Il est donc nécessaire d'agir dès le départ de ces processus de désinsertion en entreprise, et en facilitant tout ce qui relève de l'aménagement de poste, de la reconversion professionnelle etc.

Jean-Manuel HERGAS – Administrateur APF

Parfait. On est juste dans les temps.

On m'annonce l'arrivée de Monsieur Georges TRON d'ici une ou deux minutes. On va continuer à dérouler la table ronde.



Philippe CAILA – Directeur général de l'AFPA

Bonjour,

Je m'interromprai si le Ministre arrive.

A l'AFPA, nous avons une conviction profonde qui vaut pour tout le monde : chacun d'entre nous a des capacités, des habiletés et des compétences, et tout le monde a cela qu'il peut transformer en qualification et en emploi.

Au-delà de la notion d'employabilité, je ne sais pas trop ce qu'est l'employabilité sans un emploi au bout. Vis-à-vis des travailleurs handicapés, nous avons une philosophie pour nos actions de formation, notamment de qualification, c'est adapter, accompagner et surtout banaliser la situation des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Conviction, philosophie, mais derrière, des actions concrètes. Nous recevons chaque année 180 000 stagiaires, dont 7% de personnes handicapées. Nous faisons la formation des salariés demandeurs d'emploi dans ce pays, qu'ils soient handicapés ou non handicapés.

Notre caractéristique pour faciliter l'employabilité au moment de la formation, c'est d'insérer les travailleurs handicapés dans des dispositifs de formation banalisés avec d'autres salariés. Nous n'avons pas de dispositifs spécifiques pour les travailleurs handicapés qui se forment chez nous, mais nous adaptons nos formations et nos parcours, en vue d'avoir des dispositifs non discriminants. Mais peut-être...

De notre point de vue, c'est important pour que, durant la période de formation, un travailleur handicapé qui vient se former chez nous soit en situation d'être inséré dans des groupes où sa présence est banale.

Sur l'employabilité, je souhaite attirer l'attention sur l'action d'accueil des entreprises. Il est important, l'employabilité suppose le développement des qualifications et des compétences, mais cela suppose aussi que, du côté de l'entreprise, on soit en mesure d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Le pendant de la formation du travailleur handicapé, c'est aussi le pendant de la formation des entreprises ou des personnes, et pas seulement des personnes relais dans l'entreprise, mais aussi des collectifs dans lesquels vont s'insérer les personnes handicapées.

Les efforts restent quand même extrêmement importants. Il y a quand même une réalité : 80% des demandeurs d'emploi handicapés ont une formation de niveau V. Cela pèse parfois beaucoup plus lourd que le handicap physique.

Jean-Manuel HERGAS – Administrateur APF

Monsieur TRON vient d'arriver.

Philippe CAILA – Directeur général AFPA

Je vais conclure très vite.

Cela reste une réalité. On le voit chez nos stagiaires.

Nous avons progressé, nous pouvons progresser, mais l'accueil et le relais des entreprises est important.

Dernier message : il y a un handicap mal appréhendé dans l'entreprise : le handicap mental.

Je crois que c'est possible. Dans nos formations, nous recevons des gens qui ont des déficiences cérébrales ou intellectuelles. On peut les accueillir. Elles trouvent leur place et elles apportent leur valeur ajoutée. C'est une réflexion collective à mener pour que, à l'intérieur, dans la lutte contre les discriminations, on aille aussi lutter pour ceux qui sont encore plus discriminés que les autres.

Jean-Manuel HERGAS – Administrateur APF

Merci beaucoup pour cet éclairage, sur la formation, et D. sait si la formation est importante dans le parcours pour l'emploi.

Monsieur le Ministre, je vous remercie de votre présence.

Je suis honoré de vous demander de venir vous exprimer à cette table ronde.

Julien GUENICHE – Coordination générale L'Officiel du handicap

Mesdames, Messieurs,

Chers amis,

Je tiens à remercier sincèrement et chaleureusement Monsieur le Ministre Georges TRON, Secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, qui nous fait l'honneur d'être présent aujourd'hui.

Monsieur le Ministre, Votre présence, au-delà de la Fonction publique, témoigne de l'intérêt que porte le gouvernement à la question du handicap, à l'emploi des personnes handicapées, ainsi qu'à notre démarche.

Soyez assuré, Monsieur le Ministre, que nous serons très attentifs aux messages que vous voudrez bien nous délivrer.



Monsieur le Ministre Georges TRON – Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique

C'est moi qui vous remercie. Monsieur CAILA, je vous prie de m'excuser de vous avoir interrompu. Je vous ai écouté avec beaucoup de plaisir.

Mesdames et Messieurs,

Chers amis,

Je suis heureux d'être parmi vous afin d'ouvrir cette troisième cérémonie annuelle des Dialogues de l'emploi des personnes handicapées.

Ces Dialogues constituent une occasion précieuse, pour l'ensemble des acteurs du handicap, d'échanger de manière constructive sur le sujet et de s'enrichir mutuellement.

Lorsque l'on m'a proposé de venir m'exprimer devant vous, j'ai tout de suite donné un accord de principe. Toutefois, je voulais savoir si mes fonctions n'allaient pas poser un regard sur un seul des volets de ce qui concerne la question générale de l'emploi des personnes handicapées. Mais je me suis dit que j'allais pouvoir exprimer le constat qui est le mien, et m'exprimer au nom du Gouvernement.

Puisque cette manifestation, organisée par L'Officiel du Handicap est placée, pour la deuxième année consécutive sous le haut-patronage du président de la République, je suis venu réaffirmer avec conviction que, pour le Président de la République et pour l'ensemble du Gouvernement que je représente aujourd'hui, l'insertion des travailleurs handicapés est incontestablement une priorité, et elle l'est, non pas simplement car il y a des textes qui règlementent la question, mais parce que nous sommes là dans une problématique qui fait appel à l'éthique que nous devons avoir chacun au fond de nous-mêmes.

C'est donc un sujet totalement transpartisans qui fait appel à ce que chacun d'entre nous doit avoir de plus profond en son sein.

L'accès des personnes handicapées à tous les lieux de la vie sociale est un enjeu évident de citoyenneté. La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées marque de ce point de vue une avancée significative et un tournant historique.

Cela est vrai pour le secteur privé, cela l'est également en ce qui concerne mon portefeuille, la Fonction publique.

En 2005, la loi a affirmé avec force le principe de non discrimination en favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elle a également acté la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et a permis de rénover, de renforcer et de dynamiser les dispositifs existants.

Aujourd'hui, le Fonds a pris pleinement sa place au côté des employeurs publics, quelle que soit leur taille, et je suis heureux de dresser devant vous un premier bilan de son action.

Le Fonds a développé une politique de conventionnement avec les employeurs publics. Cette politique permet de financer un programme pluriannuel d'actions d'insertion.

Au 31 octobre 2010, 36 nouveaux employeurs ont ainsi signé un partenariat avec le Fonds. Au total, c'est plus de 150 employeurs publics regroupant près de 60% des effectifs de la fonction publique qui ont conventionnés. C'est ainsi un grand bond en avant qui a été accompli depuis la création du Fonds, qui travaille depuis main dans la main avec les ministères, les plus grandes collectivités territoriales, etc. J'envisage très prochainement de me rendre dans une de ces collectivités afin de constater par moi-même les progrès qui ont été accomplis.

L'ensemble de ces conventions portent sur des objectifs de 15 500 recrutements et de 13 500 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés.

Les engagements financiers du Fonds ont également pris de l'ampleur : en 2007, 25 M€ d'engagements et 3 M€ de paiements ; en 2009, 82 M€ d'engagements et 26 M€ de paiements

S'adresser au plus petit des employeurs publics comme au plus grand, témoigne de la volonté partagée du FIPHFP et du Gouvernement de prendre en compte toutes les situations de handicap dans le milieu professionnel et de pouvoir répondre aux demandes générales aussi bien qu'aux demandes particulières des employeurs publics afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour cela, le FIPHFP a noué des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi, Pôle emploi, Comète France, le CNFPT, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et l'ANFH (association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier).

Le FIPHFP a par ailleurs adopté un programme d'actions nouvelles pour la période 2009-2012. Ces actions portent notamment sur la formation des personnes handicapées (accessibilité pédagogique des écoles du service public), l'accès des personnes handicapées à l'emploi public (prise en charge de la rémunération de l'agent pendant une formation liée à la compensation du handicap ou à un reclassement professionnel) et la mise en œuvre d'un programme exceptionnel d'accessibilité à l'environnement professionnel de 50M€.

Le FIPHFP est aujourd'hui un acteur connu et reconnu du handicap. Il a par ailleurs su accroître sa notoriété ces trois dernières années par :

- la création d'un site institutionnel et d'un portail dédié aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi ;
- la mise en place de deux lettres électroniques ;
- ou encore l'organisation de 26 colloques régionaux et d'un colloque national en février 2010.

Grâce aux actions énergiques des employeurs publics et du Fonds, nous avons ainsi pu atteindre un taux d'emploi de 4% de travailleurs handicapés dans la Fonction publique.

Certains peuvent s'en satisfaire, mais je suis ici pour réaffirmer que ce n'est pas suffisant, et que nous n'aurons atteint notre objectif non seulement qu'une fois que l'obligation d'emploi de 6% aura été atteinte, mais également quand être handicapé ne sera plus considéré comme une situation pénalisante par ceux qui ne le sont pas. Car ne nous voilons pas la face : nous savons tous que des pratiques discriminantes perdurent en dépit de l'action énergique des pouvoirs publics et des acteurs associatifs du handicap.

Pour ces motifs, François BAROIN et moi-même continuons de mener une action résolue en mettant en œuvre des plans pluriannuels de recrutement ministériels. En novembre 2007, le Premier ministre a demandé à chacun des membres du Gouvernement de s'engager personnellement et de mobiliser les administrations placées sous leur autorité afin d'atteindre, dans la fonction publique de l'Etat, l'objectif de 6% d'emploi de personnes handicapées.

Chaque ministère a dans un premier temps mis en place un plan d'action pluriannuel comportant des objectifs chiffrés de recrutement jusqu'au 31 décembre 2012. Les objectifs de recrutement de l'année considérée ont été garantis, en début d'exercice, par un gel correspondant à leur équivalent en masse salariale. Le gel n'est libéré que lorsque l'objectif est atteint. Cette nouvelle mesure a depuis prouvé son efficacité.

Les plans font l'objet d'un suivi annuel et leurs résultats sont discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par mes services.

Les deux bilans réalisés sur la période 2008- 2009 font apparaître que les recrutements cumulés (2697) sont supérieurs aux objectifs cumulés (2584). Pour atteindre ce résultat, les ministères ont conduit une politique active d'emploi et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences incluant systématiquement la dimension handicap. Ils ont su, par ailleurs, recourir pleinement à l'ensemble des dispositifs mis à leur disposition en matière de recrutement de personnes handicapées dont notamment la possibilité de recrutement sans concours donnant vocation à titularisation. Cette voie d'accès réservée aux personnes handicapées permet un véritable pilotage de la politique de recrutement et est utilisée par les ministères dans 90% des recrutements. Mais le handicap dans la Fonction publique ne saurait se réduire à la seule dimension du recrutement.

Je veux ici m'adresser aux agents publics : pouvoir exercer son emploi et le conserver, obtenir une formation adaptée et progresser dans la carrière lorsqu'on est en situation de handicap sont autant de défis quotidiens que l'administration se doit de relever et d'accompagner. Elle doit le faire avec vous.

Ces défis nous concernent tous car nous partageons les mêmes règles et valeurs. Le handicap n'est pas uniquement de naissance, il peut survenir en cours de vie. Nous pouvons être un jour victime d'un accident ou d'une maladie et nous retrouver demain en situation de handicap.

De nombreux agents publics, dont le handicap n'est pas connu des services, n'osent pas déclarer leur situation de crainte d'être mis à l'écart par leurs collègues ou leur hiérarchie et voir leur carrière freinée.

Cette approche du handicap n'a pas de place au sein des services de l'État et je veux m'employer, avec François BAROIN, à combattre ce préjugé. Qu'il soit valide ou en situation de handicap, un agent public a pleinement sa place dans les services de l'État.

C'est ainsi que nous allons mettre en œuvre un plan d'actions à compter du début de l'année 2011 pour mieux sensibiliser les agents publics à la problématique du handicap et surtout les inciter à prendre conscience que se déclarer handicapé ne constitue pas un frein à leur carrière et n'est pas facteur de discrimination. C'est précisément en se déclarant handicapé qu'ils n'aggraveront pas, dans certains cas, leur handicap, qu'ils pourront bénéficier d'aménagements de leur poste de travail, d'un temps partiel de droit, ou encore d'un suivi médical particulier.

Je vais, dans cette veine, proposer au Premier ministre de créer une journée du handicap dans la Fonction publique. Cette journée d'échanges viendra utilement compléter ce plan d'actions en permettant aux agents d'échanger entre eux sur le sujet avec leurs gestionnaires de ressources humaines et leurs collègues travailleurs handicapés.

J'aimerais enfin rappeler que le handicap dans la Fonction publique soulève également la question de la prévention et de la prise en charge de l'inaptitude en cours de carrière.

Avec François BAROIN, nous recevons en ce moment même (hier, aujourd'hui, demain) l'ensemble des organisations syndicales, et mettons sur la table ce chantier pour pouvoir avoir un délai pour sortir des propositions concrètes à formuler.

Je suis convaincu qu'une grande partie de ces cas d'inaptitude peuvent être prévenus, en amont, par des politiques pertinentes de prévention des risques et par l'aménagement des postes de travail. Comme je vous le disais, ce point fait actuellement l'objet d'un groupe de travail particulier avec les organisations syndicales de la Fonction publique. Il s'inscrit dans le cadre global du renouveau de la prévention des risques et des dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé prévu dans l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail.

Dans la fonction publique, à défaut d'avoir atteint l'ensemble des résultats que la loi nous assigne, il y a aujourd'hui une réelle prise de conscience de ce que nous devons faire encore comme chemin. Nous le faisons en premier lieu en incluant la question et la problématique du handicap dans les questions de ressources humaines, en n'ayant aucune hésitation, en utilisant les dispositifs de sanction.

C'est une question à laquelle j'attache la plus haute importance, en ayant à l'esprit qu'en tant qu'employeur public local moi-même, j'ai été en situation de voir combien, pour peu de transmettre une culture, on peut faire bouger les choses. Moi-même, dans la collectivité que je préside, je n'ai pas atteint le chiffre de 6%, mais comme je le dis chaque année, on progresse, on dispose des outils maintenant pour faire en sorte de continuer à avancer.

Je voudrais terminer modestement en vous disant que si j'avais un seul message à vous délivrer, c'est celui d'une grande volonté. Nous nous inspirerons de vos propositions dans les semaines à venir, car nous partageons tous le même objectif.

Julien GUENICHE – Coordination générale L'Officiel du handicap

Monsieur le Ministre, je vous remercie infiniment des propos tenus à notre endroit ainsi que du message que vous nous avez délivrés, message que tout le monde a bien entendu ; soyez-en convaincu.

Je signale la présence de Monsieur Bruno DUPUIS, conseiller de Monsieur Xavier BERTRAND, ainsi que celle de Monsieur Xavier TURION qui représente Monsieur Luc CHATEL.

Je redonne la parole à Monsieur HERGAS.

Jean-Manuel HERGAS - Administrateur APF

On va donc reprendre.

J'ai retenu, Monsieur le Ministre, de vos propos, la notion de capitalisation, de mutualisation, d'engagement car le taux d'emploi dans la fonction publique est effectivement encore insuffisant.

Nous n'avons pas le temps de débattre aujourd'hui, mais nous comptons tous sur votre engagement ferme et sur une action exemplaire dans ce domaine.

Nous allons essayer de ne pas trop déborder sur le temps.

Après les trois interventions précédentes, nous avons l'opportunité d'entendre en termes de réactions, Monsieur Philippe SENEQUE, Directeur des ressources humaines France d'ATOS ORIGIN.



Philippe SENEQUE –Directeur des ressources humaines France ATOS ORIGIN

Je voulais avoir l'occasion de témoigner en tant que DRH d'une entreprise d'environ 15 000 collaborateurs en France, de l'importance à propos de cette employabilité, de pouvoir manifester l'existence d'une mission handicap au sein de l'entreprise, que nous avons créée il y a maintenant un an. Les résultats de cette mission sont aujourd'hui en progrès. Nous partons de peu et nous avons pris, au travers de nos conventions et accords, des engagements en termes de recrutements. C'est difficile de trouver des bac+3, bac+5 qui sont de l'ordre de 80% de nos effectifs, difficile de trouver cette population d'étudiants en situation de handicap sortant d'un processus, afin de les intégrer dans nos équipes.

Une des tâches de cette mission handicap au sein de notre entreprise est justement de favoriser cette intégration des collaborateurs en situation de handicap, en allant jusqu'à créer des formations spécifiques sur mesure pour former de jeunes informaticiens avec un programme qui peut se dérouler sur plusieurs mois. J'ai en tête un programme à venir à la rentrée de janvier prochain sur une situation pilote d'une dizaine de collaborateurs, que nous formerons pendant six mois et que nous pourrions intégrer à l'issue de cette formation par un contrat d'apprentissage, alors même qu'ils n'auraient pas pu se présenter à un entretien d'embauche sans cette formation.

J'ai pu constater, après avoir lancé une campagne d'affichage collective sur l'acceptation de la différence, mais de la richesse de cette différence des collaborateurs, combien les autres salariés étaient presque soulagés, fiers que l'entreprise porte des valeurs à la connaissance des visiteurs, des clients qui rentrent dans l'entreprise à l'occasion de la visibilité que peuvent avoir ces affiches sur l'acceptation du handicap dans l'entreprise.

Sur la formation, qui est un point très important, il est indispensable de former nos managers à l'acceptation du handicap et à la richesse que peuvent présenter ces collaborateurs, ainsi que les ressources humaines, qui sont en première ligne pour intégrer ces salariés handicapés.

Si vous avez des questions, je répondrais avec plaisir. Merci.

Jean-Manuel HERGAS - Administrateur APF

Merci beaucoup pour ce témoignage de terrain. Nous allons terminer les interventions afin d'avoir le plus de débat dans le temps imparti, par la prise de parole de Monsieur François ATGER, de l'AGEFIPH, institution qui m'est chère.

François ATGER – Directeur de la Communication AGEFIPH

Bonjour,

Je vais commencer par quelques éléments positifs, car l'emploi des personnes handicapées gagne du terrain plus vite qu'il n'y paraît. En 2008, l'emploi des personnes handicapées dans les établissements privés a progressé de plus de 8%. Dans le même temps, l'effectif global de ces salariés dans ces mêmes établissements progressait de 0,9%.

Une entreprise sur deux satisfait son obligation d'emploi sans contribuer à l'AGEFIPH et sans signer d'accord dérogatoire. Les 25 000 entreprises à quota zéro en 2006 ont vu leurs contributions baisser. Cela relativise certaines affirmations comme quoi le quota serait un graal inatteignable.

Pour la première fois dans une crise, de fin 2008 à fin 2009, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté deux fois moins vite que celui des demandeurs d'emploi non handicapés.

Ceci est dû sans doute à l'évolution des mentalités, à l'effet protecteur de la loi du 11 février 2005, et aux moyens que l'AGEFIPH a pu, grâce à cette loi, injecter : 693 millions d'euros en 2009, et 766 millions en 2010. Voilà pour le versant positif des choses.

Que constatons-nous aujourd'hui ?

La reprise économique nous rappelle à la réalité. Depuis fin 2009, alors que la décrue du chômage s'est amorcée, à fin juin, le nombre de demandeurs d'emploi avait continué d'augmenter.

L'écart recommence à se creuser. Les entreprises sont à la recherche de salariés immédiatement disponibles, aptes, formés. Sur ce plan, les personnes handicapées sont désavantagées.

Plusieurs études établissent de manière incontestable que l'emploi d'une personne handicapée reste globalement associé à la gestion de difficultés administratives à des contraintes matérielles et psychologiques et à des lourdeurs managériales. De son côté, la personne handicapée a tendance à faire oublier autant que possible son handicap au moment de son embauche, et elle continuera de le minimiser lorsque la question du maintien de son emploi se posera.

Elle continuera à minimiser, voire taire son désir d'évolution de carrière. L'emploi des personnes handicapées se traduit ainsi par une ancienneté supérieure à la moyenne alors que les évolutions de carrière sont en général immobilisées.

Parallèlement, se manifeste la tendance à intégrer la politique des personnes handicapées dans d'autres politiques. Les personnes handicapées ont un grand bénéfice à cela. Mais les exigences propres au couple travail/handicap conservent leurs caractéristiques : que les préjugés tombent, que les portes de l'emploi s'ouvrent pour les personnes handicapées.

L'AGEFIPH a conçu un maillage de prestations qu'elle finance. 107 Cap Emploi, 73 services Vie au Travail, pour apporter des solutions adaptées tout au long de la carrière, des Sameth, 12 000 maintiens en 2009, et 97 services Alter pour apporter des conseils aux entreprises. Le total des actions s'est élevé à 210000 personnes qui ont bénéficié de ces prestations.

C'est sur le terrain de la qualification professionnelle que les personnes handicapées subissent les discriminations. En fonction de leur projet professionnel, les personnes handicapées peuvent bénéficier de formations souvent aidées par l'AGEFIPH en cofinancement avec les conseils régionaux, Pôle Emploi, les OPCA. 60 000 personnes ont bénéficié de formations l'an dernier.

Entre 2008 et 2011, les programmes d'intervention de l'AGEFIPH auront mobilisé 2,6 milliards d'euros. La collecte tributaire de progrès de l'emploi des personnes handicapées décroît, mais à l'horizon 2012, les capacités financières de l'AGEFIPH ne seront plus en mesure de satisfaire la demande.

Une réflexion de fond est donc engagée au sein de notre conseil d'administration en restant attentif à l'expression des besoins du terrain.

Jean-Manuel HERGAS - Administrateur APF

Sur les différentes interventions qui ont eu lieu au cours de cette table ronde, les représentants de Cap Emploi, de l'UNITH peuvent peut-être avoir envie d'intervenir ?

Et peut-être un certain nombre d'autres intervenants, comme la FNATH et l'UNAPEI. Je vous demande, pour que le débat soit le plus fructueux possible, de faire des questions courtes.

Marie-France SIMONET – Présidence UNITH

Je voudrais demander si vous utilisez les services des Cap Emploi. Nous serions heureux que ces services de Cap Emploi soient plus utilisés qu'ils ne le sont certainement.

Jean-Manuel HERGAS - Administrateur APF

La question s'adresse aux grandes entreprises, je pense.

Christophe Des ARCIS, Directeur du Développement des RH Groupe TF1

Nous faisons assez peu appel à vos services, malheureusement, peut-être que nous faisons appel à des personnes particulièrement qualifiées dans des métiers très spécifiques du journalisme, des médias, mais c'est une voie à creuser.

Marie-France SIMONET – Présidence UNITH

Je voudrais vous donner un rendez-vous à ce sujet, car je pense que nous pouvons, nous l'avons fait avec des grands groupes, trouver des solutions partenariales avec des formations à la clé.

Nous sommes aussi formés que, certainement, les consultants.

Cyril BOURGEOIS, Employabilité et Handicap, PSA PEUGEOT-CITROEN

Nous venons de faire une présentation du Cap Emploi des Yvelines, dans le cadre d'un partenariat pour 2011, pour accompagner le recrutement sur des profils qui répondent à nos besoins en CDI, CDD et stages.

Le Cap Emploi a répondu à des besoins en master 2.

Il s'agit de connaissance des réseaux locaux et des écoles. On va accélérer ce partage avec les Cap Emploi.

Philippe THURAT, Directeur Diversité AREVA

Cela fait plusieurs années que nous avons une convention avec Cap Emploi. Le point important, c'est la proximité, c'est-à-dire que les personnes rencontrent leur correspondant Cap Emploi.

Des personnes avec des parcours atypiques, qui n'ont pas toujours des formations qui correspondent à nos besoins, on identifie ce qu'elles savent faire, on travaille sur ce qu'elles savent faire, et non pas ce qu'elles ne savent pas faire, et on voit les formations à leur dispenser. Nous avons pu intégrer des personnes de 50 ans non diplômées, à des postes intéressants chez nous.



Camille MONIN – Président du réseau national Ohé Prométhée

Président du réseau national Ohé Prométhée qui regroupe un certain nombre de Cap Emploi, et d'autres associations d'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

L'employabilité est un thème qui est sur la place, depuis un certain temps, et qui est difficile à cerner.

Il faut remonter à la loi du 10 juillet 1987 quand même, ça fait quand même un certain nombre d'années qu'on parle d'emploi des personnes handicapées en entreprise. Au départ, c'était uniquement des entreprises privées. La loi du 11 février 2005, aujourd'hui, il faut la faire vivre. Cela fait cinq ans, ça passe vite, et c'est long pour les personnes handicapées qui attendent.

On est peut-être dans un basculement peut-être lent de l'obligation légale, de la contrainte vers quelque chose qui est plus sociétal, vers un engagement sociétal où il y a moins de contraintes et plus une acceptation de l'autre, de la différence.

Bien sûr, on est sur un côté plus curatif, mais dans nos politiques d'aujourd'hui, déjà, bien que ce ne soit pas d'aujourd'hui, on est beaucoup plus pointu sur les aspects de santé au travail et d'aspects de prise en compte d'adaptation de postes.

Là, c'est un point important, car on parle d'invalidité, d'inaptitude. On passe de l'employabilité à l'inemployabilité. Sur l'aspect beaucoup plus de l'employabilité qui est un mot un peu barbare, d'une part, ça fait appel à des compétences de la personne, handicapée ou non, la formation, l'expérience, la motivation, les capacités fonctionnelles et aussi peut-être la durée de l'éloignement par rapport à l'emploi. Mais c'est aussi de l'environnement familial et social, donc ce ne sont pas des choses si simples que ça.

L'adaptabilité de la personne est certainement un point plus délicat.

On se doit de féliciter, et notre organisation s'en félicite, de voir que la fonction publique veut aller plus vite et rattraper son retard. L'aspect des 6% était peut-être un but donné pour avoir des projets, mais il est important que ce soit un engagement sociétal aujourd'hui.

Philippe CAILA – Directeur général AFPA

Un des premiers sujets concernant l'employabilité, c'est qu'elle commence avant le monde du travail. C'est stupéfiant que les personnes handicapées aient peu accès aux études supérieures. Une entreprise comme la vôtre cherche des cadres. Il peut y avoir une réponse formation professionnelle, mais il y a un vrai sujet qui est : comment, pendant la formation initiale, on amène des personnes ou des enfants qui ont un handicap vers des études supérieures.

Les 6%, les obligations, c'est quelque chose de bien, je suis d'accord, on voit cette évolution. Mais l'autre enjeu, on ne va pas s'arrêter à 6%. Donc il faut bien réfléchir à la formation initiale et à l'école, sur comment on fait accéder des classes entières aux études supérieures.

Philippe SENEQUE, Directeur des ressources humaines France ATOS ORIGIN

Nous sommes ici au sein du Conseil régional qui s'occupe des lycées. Cela pourrait être une idée que le Conseil s'investisse dans une campagne de communication auprès des jeunes lycéens pour leur faire savoir que des entreprises les attendent, et qu'elles seraient heureuses de les embaucher pour peu qu'ils poursuivent des études supérieures, en invitant les sociétés partenaires de ces initiatives pour faire connaître les métiers de l'industrie, mais aussi des services, des SS2I, de la communication, qui sont des métiers pour lesquels les études supérieures sont souvent nécessaires ou bienvenues. Cela nous permettrait d'élargir notre vivier de futurs recrutés. C'est une idée...

Docteur Thierry HENNION

J'adhère tout à fait aux propos tenus. On peut tous se féliciter de cette évolution, du regard porté sur la question de l'emploi des personnes handicapées.

Certains indicateurs nous inciteraient peut-être à un peu d'optimisme, et c'est en soi une nouveauté. Pour autant, il reste un certain nombre de fondamentaux sur lesquels il convient encore de travailler. Effectivement, les personnes en situation de handicap ont des besoins particuliers en termes d'analyse de leur situation, et celle-ci commence déjà chez elle, pour savoir comment sortir de chez elle et accéder au lieu de travail. Donc c'est toute la question du travail en lui-même, de l'organisation et de son adaptation.

Ce sont autant de thèmes qui ont été soulignés par le Ministre tout à l'heure.

En ce qui concerne l'emploi dans les différentes fonctions publiques, sur le terrain, on sent une évolution. Je fais le pari ici que rapidement, un certain nombre de points de blocage deviendront des sujets de réflexion, notamment toute la question des différences qu'il peut y avoir sur ce qui relève du statut (titularisation) et de l'aptitude. Il y a des points d'achoppement entre ces deux visions qui peuvent aboutir à des situations inextricables.

Les points de blocage sont des sujets sur lesquels il faut discuter, trouver des solutions car, sinon, on aura beaucoup de difficultés à atteindre ces 6%, voire les dépasser.

Jean-Manuel HERGAS - Administrateur APF

En conclusion, le terme employabilité n'est peut-être pas tout à fait adapté à la réalité de la vie des personnes en situation de handicap.

C'est un concept qui entre en compte de façon plus générale.

Je vous invite à réfléchir collectivement davantage au terme de parcours vers la vie professionnelle, parcours d'insertion, parcours de vie, parcours de citoyenneté. Je vous remercie infiniment.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Merci, Monsieur le Président Hergas.

Je remercie également nos intervenants.

Rassurez-vous, d'autres sessions de dialogue sont prévues.

Merci à tous.

J'incite l'ensemble des personnes de l'assistance à ne pas hésiter à intervenir, car votre témoignage nous est précieux. C'est là le ciment de ces dialogues de l'emploi des personnes handicapées.

Nous allons maintenant avoir le plaisir d'accueillir Monsieur Bruno DUPUIS, le conseiller de Monsieur Xavier BERTRAND, qui nous fait l'honneur de nous délivrer un message.



Bruno DUPUIS – Conseiller de Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Mesdames, Messieurs,

Je regrette de ne pouvoir être présent aujourd'hui avec vous. Cette rencontre est un moment important pour faire le point sur l'emploi des travailleurs handicapés qui est une priorité de mon ministère. En tant que Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, je veux saluer l'action de l'Officiel du Handicap. Par vos actions de sensibilisation et d'accompagnement, vous encouragez les entreprises à poursuivre leur démarche.

La loi du 11 février 2005 nous a fixé un objectif clair : intégrer la personne handicapée dans tous les domaines de la vie, des besoins économiques aux besoins sociaux et culturels.

En matière d'insertion professionnelle, nous sommes loin du compte, malgré l'augmentation des recrutements. Le chômage des personnes handicapées reste supérieur à celui des personnes non handicapées.

Une évolution de sortie de crise montre que la mobilisation doit rester forte.

Avec nos partenaires, nous allons intensifier nos efforts pour l'emploi des travailleurs handicapés. Dans la perspective de la prochaine conférence de juin 2011, voici les axes de notre action :

Renforcer le pilotage. Nous allons conclure une convention multipartite avec l'Etat, l'AGEFIPH, les opérateurs, Pôle Emploi, le FIPHFP, la CNSA.

Faciliter le parcours vers l'emploi des personnes handicapées. Dès 2011, nous allons expérimenter au sein de quelques MDPH un processus pour mieux évaluer l'employabilité d'une personne handicapée. Nous allons aussi améliorer la relation entre Pôle Emploi et les réseaux spécialisés de placement.

Avec Nadine MORANO, Ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Les personnes handicapées ont un niveau de formation plus faible que les autres, nous devons donc développer une offre de formation adaptée à leurs besoins. Cela passe par un partenariat renforcé entre l'Etat et les conseils régionaux à travers les contrats de programmation régionaux de développement de la formation professionnelle.

Troisième axe : améliorer le maintien dans l'emploi. Nous devons renforcer la coordination des médecins du travail, des SAMETH, des MDPH. Nous devons aussi développer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Nos priorités, nous allons les mettre en œuvre ensemble, en aidant les personnes handicapées, en veillant à ce qu'elles aient toute leur place dans notre vie sociale.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Merci à vous, et merci à Xavier BERTRAND pour le message qu'il nous a délivré et pour les propos aimables qu'il a tenus à notre endroit.

Nous avons maintenant le plaisir d'accueillir Monsieur Xavier TURION qui représente le ministère de l'Education nationale. Il fait partie de la Direction générale de l'enseignement scolaire. C'est à vous.



Xavier TURION - Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative

Merci d'avoir convié le ministère de l'Éducation nationale à cette rencontre.
Je voudrais vous dire les mesures prises dans la période récente depuis la loi du 11 février 2005.

La mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 a produit des effets considérables puisque ce sont aujourd'hui 197 000 élèves scolarisés dans les établissements scolaires ordinaires.

C'est une progression de 47% en peu d'années.

La politique volontariste pour atteindre cet objectif a permis une augmentation quantitative dans le second degré. Les élèves sont passés de 35 000 à plus de 60 000 en 2009. Et également une progression sensible des élèves en lycée. Ils sont aujourd'hui au nombre de 11 000 au lieu de 8 000 il y a trois ans.

Cette augmentation quantitative s'est accompagnée d'un allongement du cursus scolaire des élèves handicapés et a permis qu'arrivent aujourd'hui au bac des élèves qui n'y seraient pas parvenus il y a quelques années.

Pour arriver à cette progression quantitative et qualitative, nous avons agi sur quatre leviers. Le premier, c'est le développement des unités localisées pour l'insertion scolaire, les ULIS.

Elles permettent d'assouplir les pratiques pédagogiques, de les diversifier, de préparer les élèves beaucoup plus efficacement qu'en milieu tout à fait ordinaire à la poursuite de parcours de formation, de les préparer à la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur ou à l'insertion professionnelle.

Le développement des Ulis dans les lycées est devenu une priorité. Nous sommes passés de 90 en 2007 à 350 entités en 2010.

Les textes qui fixent les missions de ces unités précisent que les équipes pédagogiques doivent accompagner le projet de poursuite d'études et les préparer aux conditions particulières qu'ils rencontreront dans le monde professionnel.

Deuxième axe : le renforcement de l'appui aux équipes éducatives. Cela prend la forme du recrutement de professeurs référents. Ils sont aujourd'hui 1 300, et également la constitution d'un réseau d'inspecteurs spécialisés dans le second degré, qui permettent de développer avec les enseignants dans les classes une culture commune avec les enseignants et les chefs d'établissement pour mieux inclure les élèves handicapés et lever les obstacles.

Nous parvenons à constituer un pôle pérenne d'inspecteurs formés, identifiés qui aident l'ensemble de leurs collègues dans le champ des adaptations pédagogiques.

Troisième levier d'action : un effort important pour la formation des auxiliaires de vie scolaire.

Un cahier des charges a été fixé à travers un accord passé entre le ministère et les associations de parents d'enfants handicapés.

Quatrième axe : assurer la continuité du suivi des élèves à l'école et à leur domicile. Dans le courant de l'été, le ministère a passé deux conventions importantes qui fixent les conditions dans lesquelles les associations peuvent recruter des auxiliaires de vie scolaire. Cette politique est menée en relation avec le ministre chargé de la famille et de la Solidarité.

Enfin, la réforme du lycée, qui se met progressivement en place depuis cette rentrée, prévoit un accompagnement personnalisé pour les élèves, intégrer dans l'horaire de la classe, des dispositifs de tutorat pour aider les élèves à construire leur parcours de formation et d'orientation, des stages de remises à niveau. Ces dispositifs seront applicables aussi aux élèves handicapés.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Merci à vous Xavier TURION, et merci à Luc CHATEL.

Nous allons poursuivre nos travaux et entamer une deuxième table ronde consacrée à la sous-traitance. Pour la présider, j'appelle celui qui, par la qualité et l'ampleur du travail accompli, a marqué la fonction de Délégué interministériel. Il s'agit bien sûr de Monsieur Patrick GOHET que nous avons le grand plaisir de retrouver en tant que président du CNCPH.

A ses côtés, j'appelle :

Monsieur Emmanuel CHANSOU, Directeur exécutif du GESAT
Monsieur Pascal LAFON, DRH Groupe BOULANGERIES PAUL
Monsieur Philippe THURAT, Directeur Diversité et Egalité des chances d'AREVA
Monsieur Xavier MOULIN, Directeur du Développement social de VINCI.

TABLE RONDE « SOUS-TRAITANCE »
*Présidée par Patrick GOHET, Ancien délégué interministériel aux Personnes handicapées,
Président du CNCPH*



Patrick GOHET, Président du CNCPH

Je voudrais saluer chacune et chacun d'entre vous, les participants, l'équipe de l'Officiel du Handicap, la Région, les représentants des associations, des entreprises, des collectivités et les experts.

Le CNCPH est une structure très ancienne, créée par la loi de 1975. C'est un peu une photographie de la société française : vous y trouvez les associations, les organismes gestionnaires, les représentants des collectivités locales, les syndicats, les organismes de Sécurité sociale, les organismes de recherche.

Cette structure qui se réunit une fois par mois a trois rôles essentiels : le premier donne son avis au gouvernement chaque fois qu'il le lui demande. Il est chargé de le faire lorsqu'il s'agit d'un texte dans le cadre de la loi. Il peut aussi le faire pour tout texte qui impacte le handicap.

Il a une capacité d'autosaisine. C'est un endroit où peut se concevoir et s'expérimenter des initiatives visant à aider la société française à apprivoiser la question du handicap.

Le Ministre a dit tout à l'heure : chacun doit comprendre qu'un jour, il peut être concerné par la politique du handicap.

Je ne suis pas sûr que ce soit une manière de tranquilliser les gens face à cette réalité anxiogène qu'engendre le handicap.

On devrait faire un effort pour présenter tout ce qui permet d'améliorer la vie de la personne handicapée et qui profite à tout le monde. Les exemples sont innombrables. On devrait quantifier le nombre de progrès réalisés sur le plan médical, scientifique etc., et dus aux réponses qu'on a voulu apporter aux personnes handicapées dans un premier temps.

Je voudrais revenir sur trois points. La question de la qualification moyenne des personnes handicapées : beaucoup d'efforts sont accomplis, beaucoup de progrès sont réalisés.

Dès 1975, la législation française prévoyait comme objectif premier, l'intégration de la personne handicapée dans la société. Les efforts qu'on a demandés à la société en matière d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ne date pas de 2005, mais de 1987. C'est une loi qui a 23 ans.

Il faut souligner les progrès réalisés. Ceci dit, nous sommes dans ce qui est normal et dans ce qui est en deçà des ambitions en matière d'emploi il y a 23 ans.

Il ne s'agit pas pour moi de nier les résultats obtenus, mais bon, gardons de l'énergie pour aller bien au-delà de ce qui est réalisé.

Il y a trois points qui ont été abordés. C'est récurrent, on explique toujours et à juste titre, qu'il y a un problème de qualification de la main-d'œuvre handicapée. Quand on rend public ce discours, on ne travaille pas forcément à l'image de la personne handicapée au sein de la société. Il faut s'expliquer les raisons pour lesquelles cette qualification n'est pas toujours au rendez-vous.

On voit que cette histoire de qualification insuffisante se réduit progressivement, car on fait des efforts pour ouvrir dans les lycées, dans les écoles, les portes aux personnes handicapées.

Vous avez souligné la nécessité de travailler en direction de tous les handicaps. Il y a le handicap mental, et aussi le handicap psychique qui continuent de traîner derrière eux des images négatives très injustifiées. Il faut faire un effort aussi pour que les personnes qui en souffrent puissent être accueillies.

Notre table ronde, c'est celle de la sous-traitance. La sous-traitance, c'est une manière de s'acquitter de l'obligation d'emploi.

Notre système est un système qui consiste à répondre à la possibilité d'exercer une activité de type professionnel de diverses manières. Quand on est particulièrement handicapé, on peut l'exercer dans le cadre du Cat, aujourd'hui l'ESAT. L'ESAT est un établissement médico-social, et pas une entreprise.

Si la personne est moins handicapée, plus performante en quelque sorte, il y a la solution de l'entreprise adaptée (autrefois l'atelier protégé).

On donnera l'occasion aux entreprises adaptées de s'exprimer pendant le débat.
Il y a aussi le milieu ordinaire qui peut traiter avec le milieu protégé ou le milieu adapté.

Voilà ce que nous avons voulu à travers les lois qui ont été faites. C'est offrir la possibilité d'édifier un système qui permet à chacun de trouver la réponse adaptée à son handicap, c'est-à-dire à la forme de son handicap et à l'importance de son handicap.

Nous allons parler de tout ça avec nos quatre intervenants.



Philippe THURAT – Directeur Diversité et Egalité des Chances – DRH

Un point important, c'est que l'intégration des personnes handicapées est l'un des piliers de la politique d'égalité des chances du groupe. Nous avons créé notre mission handicap.

Dans nos accords, il y a deux piliers principaux : l'intégration de personnes en situation de handicap dans nos établissements. On en a intégré près de 600. Puis développer les échanges avec le secteur protégé dans sa globalité. En 2007, on avait un chiffre d'affaires de 2,9 millions d'euros, en 2008, il était de 3,8.

Notre objectif, pour 2010-2012, c'est arriver à 15 millions d'euros.

Il est intéressant de convertir de chiffre d'affaires en nombre d'emplois que ça a pu générer dans le milieu protégé. C'est de l'ordre de 500 personnes qui ont eu une activité du fait de ces flux. C'est à rapprocher des 600 personnes qu'on a intégrées dans nos équipes entre 2007 et 2009.

Deuxièmement, c'est la répartition des domaines vers le secteur protégé. 28% du chiffre d'affaires correspondent à des activités de blanchisserie, 18% de l'impression, 15% des espaces verts, 21% nettoyage de nos locaux, 18% autres. Notre objectif, c'est essayer de développer ces 18% pour ne pas nous limiter à des activités classiques et habituelles, mais voir si on ne peut pas se diriger vers des activités plus cœurs de métier chez nous.

Notre politique de développement de ces flux passe par une véritable intégration de notre stratégie handicap dans la politique des achats.

C'est la direction des achats qui, dans son réseau, a identifié, dans chaque identité, un acheteur qui est le référent, qui est l'interlocuteur dédié pour travailler avec le milieu protégé.

Tous les ans, nous fixons des objectifs quantifiés à chaque entité. Ce n'est qu'avec des objectifs qu'on peut améliorer les résultats. C'est aussi la signature d'accords cadres avec différents ESAT au niveau national.

Et il est intéressant de voir des entreprises standards qui se sont associées avec un ESAT pour pouvoir, sur l'impression, la publication, donner du travail au secteur protégé.

Dernier point : c'est avoir deux partenariats, et travailler, plus échanger.

Comment faire, quand les petites et grandes entreprises sont désireuses, pour avoir une offre de service en face ?

Il faut être ingénieux, travailler ensemble.

Que peut-on faire pour aller plus de l'avant sur ces sujets-là ? Si on n'arrive pas à avoir cette ingéniosité, on va en rester à la blanchisserie et au nettoyage.

Si l'entreprise arrive à demander des prestations de qualité nécessitant d'autres compétences, cela permet à des personnes dans le milieu protégé de trouver leur place.

Patrick GOHET – Président du CNCPH

12 millions d'euros, 600 emplois. Avec en plus des accords cadres.

Philippe THURAT - Directeur Diversité et Egalité des Chances – DRH

On n'arrivera pas à faire mieux si on fait du coup par coup.

Patrick GOHET, Président du CNCPH

Nous laissons maintenant la parole à Monsieur Emmanuel CHANSOU du GESAT.



Emmanuel CHANSOU – Directeur Exécutif du GESAT

Je remercie L'Officiel du Handicap d'avoir inscrit cette thématique sur une table ronde, et remercie Monsieur THURAT, car l'emploi dans le secteur protégé a la même valeur que l'emploi dans l'entreprise.

En France, c'est 1 400 ESAT qui emploient 115 000 personnes. Ce sont des instituts médico-sociaux. Et 600 entreprises adaptées qui emploient 25 000 personnes handicapées. Il y a un ESAT dans chaque département. C'est un milieu complètement atomisé. Depuis trois ans, on part pour accompagner les entreprises dans leur démarche. On a élaboré une base de données. On l'a fait avec Areva, Cap Gemini et Thales.

On est juste au début du chemin, tout reste à faire.

On a fait beaucoup de choses, cette base de données, on a travaillé sur l'image de marque du secteur, on a fait des formations avec les acheteurs qui sont au cœur du dispositif. On a fait des salons pour présenter l'offre du secteur protégé, adapté. Tout reste à faire.

Il faut accompagner les collectivités publiques. Georges TRON, à aucun moment, n'a parlé du secteur protégé, car dans la fonction publique, peu de choses sont faites à ce niveau-là. Un gros travail à faire au niveau des PME.

Il faut accompagner les réseaux locaux, constitués au niveau du territoire, pour faire une offre en direction des PME.

Enfin, il faut mesurer l'écart entre l'offre du secteur protégé et la demande.

Paysages, nettoyage de locaux, c'est connu. Mais il faut qu'on soit capable de travailler sur l'innovation. En développant de nouvelles activités, on permet au secteur de muter ses activités, de développer l'employabilité des personnes qui travaillent.

J'ai la conviction que les emplois indirects (la sous-traitance) d'aujourd'hui nous permettent d'envisager les emplois directs de demain. Développer de l'innovation et de nouvelles activités, ça nous permet d'assurer l'avenir pour les personnes qui travaillent au sein du secteur protégé adapté. Il faut développer une nouvelle interactivité avec les entreprises. C'est un peu compliqué d'évaluer la pertinence de ce qu'on fait. Certains DRH nous remercient, mais on manque d'indicateurs.

On a besoin d'évaluer les systèmes d'accompagnement à développer. C'est un formidable saut technologique qu'il nous faut mettre en place. On agit aujourd'hui dans un cadre budgétaire très contraint, au niveau des EA et des ESAT. Pour réaliser ce saut technologique, il nous faut des moyens financiers. Derrière, il y a des besoins en investissements matériels, et aussi immatériels (formation des personnes).

Je suis prêt à engager le dialogue avec vous sur ce sujet.

Patrick GOHET, Président du CNCPH

Merci.

1 400 ESAT, 115 000 personnes, 600 EA, 25 000 personnes salariées de ces EA. Tout ce qui concerne l'innovation, la préparation de l'accès à l'emploi. Et des moyens pour opérer une mutation de ces structures pour entrer dans la société technologique.

Continuons avec Monsieur LAFON pour les Boulangeries Paul.



Pascal LAFON – Directeur des ressources humaines Boulangeries Paul

PAUL est une enseigne nationalement, voire internationalement connue aujourd'hui. Elle est présente dans 25 pays. Je rêve un peu quand j'entends parler de budget de 12 millions d'euros. On est très récent sur la gestion du handicap. C'est une politique dans laquelle nous entrons depuis 2009, avec la signature d'un premier accord sur l'emploi, le maintien, la formation. Tout ça s'est inscrit dans une charte de la diversité. On a aussi participé au plan Esprit Banlieue.

Cela s'est accéléré en 2009 avec un processus classique de diagnostic avec des partenaires locaux, auxquels on a associé la DDTE, les partenaires sociaux.

Une autre initiative est née qui nous a rapprochés d'une association, l'APF, et particulièrement d'un ESAT à côté de Lille, qui avait la volonté de vouloir créer quelque chose d'original, de sur-mesure, de différent du nettoyage, du blanchissage.

L'idée était de dévoiler des potentialités, de répondre à un besoin réel dans nos établissements et magasins. Nous avons développé un projet de formation de sous-traitance avec des usagers ESAT qu'on a formés au métier de pâtissier.

On a présenté l'entreprise. Nous avons organisé une journée découverte dans nos établissements. Nous avons organisé une session de formation pendant trois jours pour les personnes intéressées.

Ensuite, cela a continué par une semaine de mise en pratique en magasin, puis deux jours de formation au sein de l'institut de formation.

Après cela, les personnes étaient prêtes à être mises à disposition dans nos magasins. Là, on a fait de la communication pour présenter aux managers l'intérêt qu'ils pourraient trouver avec ces personnes.

Aujourd'hui, quatre usagers sont mis à disposition dans nos magasins. L'un d'entre eux vient d'être embauché en CDI. Il va donc sortir de son établissement.

L'accord prévoit le développement de relations plus fortes avec le milieu protégé. C'est pourquoi nous avons adhéré au Gesat en région nord pour aller plus loin.

Cela a été un investissement managérial au plus haut niveau de l'entreprise. Cela a consisté en une préparation des équipes d'accueil dans les magasins.

Cela est également dû à l'implication des partenaires sociaux dans cette opération, une communication forte sur ce sujet. C'était un projet pilote, son succès modeste me laisse profondément optimiste pour le dupliquer dans d'autres régions où nous sommes implantés.

Je vous remercie.

Patrick GOHET – Président du CNCPH

Effectivement, c'est une démarche intéressante, qui peut être modélisée. Pour le débat, je pense que c'est un point de départ important. Au fond, c'est un projet global, à la fois de sous-traitance et de formation, avec un objectif de sortie vers le milieu ordinaire.

Monsieur MOULIN, c'est à vous.

Xavier MOULIN – Directeur du Développement social – DRH Groupe VINCI

Toute réussite économique n'est durable que si elle est indissociable d'une réussite sociale, c'est la conviction du groupe Vinci. Un manifeste a été signé en 2006.

Le groupe Vinci est extrêmement décentralisé. C'est 190 000 personnes. Il est présent dans près de cent pays.

La décentralisation, ça veut dire que chaque patron chez Vinci est autonome et responsable. On fait le pari de l'intelligence sur le terrain chez Vinci.

Dans le manifeste, on a mis en avant notre volonté de promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

Trois axes ont été mis en avant : le maintien dans l'emploi de nos personnes en situation de handicap, nos personnes inaptes.

La volonté de recourir à l'emploi de personnes handicapées à compétences égales. Et le recours à la sous-traitance.

Le recours à la sous-traitance est vertueux à trois titres : parce que ça nous permet de sensibiliser nos managers sur la relation handicap/travail. En allant sous-traiter, on mettait nos managers en relation avec des chefs d'entreprise qui emploient des personnes en situation de handicap.

C'était vertueux car on maintenait l'emploi de personnes handicapées qui en avaient déjà un. On contribuait à la survie d'entreprises qui peuvent être fragiles.

Et vertueux aussi car ça permet de remplir pour moitié notre obligation.

On s'est appuyé sur ces clubs pour aller présenter les activités que peuvent avoir les EA et les ESAT. Du fait de l'atomisation évoquée par Monsieur Chansou tout à l'heure, il nous est apparu utile de nous appuyer d'abord sur un réseau assez structuré. Celui qui a paru le plus structuré, c'était le réseau de l'APF, qui avait un maillage assez important sur le territoire à l'instar de nos entreprises qui sont partout sur le territoire français.

Nous sommes allés rencontrer nos patrons pour présenter les activités sur lesquelles on pouvait avoir des points de convergence. On a vite vu qu'on pouvait intervenir sur les espaces verts, la reprographie, sur le recyclage des cartouches d'imprimante.

On y a associé les RH, les délégations au développement durable, le club pivot des acheteurs. Nous sommes plutôt fiers d'avoir des contrats cadres qui couvrent notamment tout ce qui est recyclage de cartouches d'imprimante ou tout ce qui touche à la reprographie. Nous sommes fiers d'avoir une croissance de 80% par an en moyenne.

Sur les axes de progrès, de collaboration avec les réseaux des EA et des ESAT : il faut qu'on apprenne à mieux se connaître. Nous devons mieux faire connaître les EA et les ESAT, nous entreprise, et une nécessité de mieux se faire connaître, et une nécessité d'aider les EA et les ESAT à se recentrer sur certaines offres en fonction de la demande des entreprises. Les collaborateurs du groupe Vinci sont prêts à relever ces défis avec vous.

Patrick GOHET, Président du CNCPH

180 000 personnes dans 100 pays, des structures autonomes.

Vous avez parlé de recours vertueux à la sous-traitance et évoqué les relations avec le secteur du handicap, le soutien à des structures spécialisées, et le choix que vous avez fait de remplir la moitié de votre obligation d'emploi.

Merci à tous les quatre de vos propos. A mon avis, ils vont susciter un nombre certain de questions.

Qui demande la parole ?



Joseph RAMOS – HANDECO

Un témoignage que je veux apporter...

Patrick GOHET, Président du CNCPH

Non, vous posez votre question !

Joseph RAMOS – HANDECO

Je n'ai pas de question, c'est un témoignage.

Patrick GOHET, Président du CNCPH

Je vous donnerai la parole plus tard si vous voulez témoigner.



Aurélien CHOPINAUD, Secrétaire général UNEA

Je voudrais casser certaines idées reçues. Une entreprise adaptée n'est pas un ESAT, c'est parfois complémentaire sur le terrain, mais c'est différent en termes de réponse sur le marché et en termes d'emploi.

Notre cible, ce sont les personnes handicapées au chômage.

Nous ne sommes pas des entreprises d'insertion non plus, un sas pour le milieu ordinaire. Nous travaillons pour l'inclusion des personnes handicapées et ce de façon pérenne.

Nous œuvrons pour changer les images. Nous travaillons pour l'image de respect des délais, des prix, de qualité. L'UNEA est gardien de cette image.

Il n'y a aucune raison de payer plus cher pour aucun d'entre vous. L'Etat compense le surcoût.

Nous dénonçons officiellement tous les vendeurs de papier, qui ont des discours larmoyants sur le handicap. Il faut refuser. Nous avons des positions très dures en disant nous ne renouvelons pas les contrats sur ces EA.

Il faut faire attention aussi pour que ces entreprises n'aillent pas faire au Portugal, en Turquie etc.

Il faut aussi regarder du côté des grands groupes. On a parlé des entreprises à quota zéro. Ces entreprises en ayant recours à une EA notamment, et en faisant un chiffre d'affaires de 320 €, peuvent se dédouaner de la taxe AGEFIPH.

Aujourd'hui, la réduction AGEFIPH et FIPHFP ne sont pas au même niveau. A l'AGEFIPH, vous déduisez la valeur ajoutée, dont la main-d'œuvre du chiffre d'affaires et l'achat de matières premières, ce qui n'est pas le cas pour le FIPHFP.

Patrick GOHET, Président du CNCPH

La taxe AGEFIPH, comme moyen de promotion, ce n'est pas mal non plus !

Ce n'est pas la taxe AGEFIPH. Il y a des entreprises, d'ailleurs très nombreuses, qui ne s'acquittent pas de leur obligation d'emploi, c'est pourquoi le législateur et les créateurs de l'AGEFIPH ont voulu ne pas les laisser tranquilles en leur disant de nourrir un fonds.

Il y a une toute une littérature autour, de la taxe AGEFIPH qui n'est pas vendable, de la démarche. Ceci dit, on peut le discuter, mais c'est mon opinion et je la partage.

Vous vouliez réagir sur un point ?

Emmanuel CHANSOU – Directeur Exécutif GESAT

Je partage tout à fait ce qu'a dit Monsieur CHOPINAUD. Les gens qui vous appellent pour vous vendre du papier à des prix faramineux sont salariés de plates-formes téléphoniques et pas d'EA ou d'ESAT.

Deuxièmement, il y a une inégalité flagrante entre le secteur public et le secteur privé, c'est vrai.

J'aimerais qu'on ait un jour une réponse à cette question : pourquoi le secteur public s'applique des règles différentes du secteur privé ?

Patrick GOHET, Président du CNCPH

C'est le seul endroit ?!

C'est un vrai sujet. Votre démarche, Officiel du Handicap, est de porter à la connaissance des pouvoirs publics une réflexion comme celle-ci. Si ça peut être porté à leur connaissance, c'est une opportunité à saisir. Et cela donne un poids...

Nous avons Monsieur Bruno DUPUIS qui est resté avec nous, je l'en remercie, je connais sa détermination dans ce domaine.

Sur ce qui vient d'être dit, peut-être qu'il y a des réactions ?



Franck GUYOT, PSA PEUGEOT-CITROEN

Je suis responsable des achats pour les pièces industrielles auprès des EA et ESAT.

C'est un projet d'entreprise où il n'y a pas que la DRH, pas que les achats, c'est porté par la direction générale, les approvisionneurs, tout le monde contribue au succès de l'opération.

Il y a un devoir d'exigence vis-à-vis des associations avec lesquelles on travaille, qui ne sont pas très nombreuses. Autant, on aide au développement des pièces, autant on essaie de faciliter les choses, autant on ne négocie pas la qualité ni les délais de livraison, et elles nous en sont reconnaissantes.

Nous sommes membres d'une fondation qui s'appelle Pas à Pas. Ceux qui ne connaissent pas peuvent la trouver dans tous les moteurs de recherche. Cela permet à tout le monde de mieux se connaître.

Philippe THURAT, Directeur Diversité et Egalité des Chances – DRH

Une précision par rapport à PSA, sur le terme d'exigence.

On a confié deux activités au secteur protégé : la gestion des masques de radioprotection. Donc c'est la santé de nos collaborateurs qui est en jeu, donc on a confiance.

De même que les gants.

On est prêt à confier des activités cœurs de métier qui touchent la sécurité, la santé des personnels et installations.

Patrick GOHET – Président du CNCPH

On a beaucoup parlé de la blanchisserie, des espaces verts, de la restauration aussi. Ceci dit, ne jetons pas trop la pierre dessus, ce sont des cœurs de métiers qui ont rendu beaucoup de services au secteur protégé et secteur adapté.

Ce ne sont pas des activités qui se sont développées par hasard. Ce sont des métiers qui mettent au contact des milieux ordinaires.

Joseph RAMOS - Handeco

J'étais intervenu il y a deux ans devant cette même assemblée pour présenter le concept Handeco. Je reviens vers vous pour vous présenter aujourd'hui un dispositif simple, innovant, qui a une grande capacité d'adaptation à l'environnement.

Handeco, aujourd'hui ça marche, il y a un site Internet. Il y a un effort fait avec Pas à Pas.

Ce dispositif est à l'initiative des associations gestionnaires et des grandes fédérations. Vous retrouverez dedans l'APF, la Fegapei qui est aussi à l'origine de ce dispositif, et la fédération des APAJH, Jean-Louis Garcia, qui est président d'Handeco.

C'est un dispositif de formation qui capitalise les formations. Vous avez un site Internet sur les formations dédiées au secteur. Plus l'offre sera importante, plus il y aura de gains de temps pour les directeurs d'établissement.

Une autre fonctionnalité : on est à la fois fournisseur de services, mais aussi acheteur de services. On a mis en place une plateforme de référencement.

Quand on est nombreux, on peut consolider des prix tout à fait intéressants.

Cette mixité d'acteurs qu'on retrouve... Aujourd'hui, on est dans une salle d'initiés, on se connaît tous. Permettons à ceux qui ne connaissent pas le secteur et le travail que réalise le secteur protégé adapté d'avoir un portail d'accès, très simple pour mettre en relation facilement avec les réseaux.

Je vous invite à rejoindre le dispositif.



Pierre RIUS, Fondation Serge DASSAULT

On parle, dans le cadre des ESAT, des EA, il y a un problème : des personnes orientées par défaut dans un foyer occupationnel, alors qu'elles ont un handicap mental ou psychique.

Et en fait, elles se révèlent aptes à certains emplois dans la mesure où on adapte les conditions de travail. Il faudrait qu'il y ait une réflexion pour sortir des cadres existants et se pencher sur cette question.

Beaucoup de personnes pourraient avoir des aptitudes à l'emploi, qui sont aujourd'hui orientées par défaut dans des foyers occupationnels.

Patrick GOHET – Président du CNCPH

C'est un vrai sujet, qui ne date pas d'aujourd'hui, mais c'est un vrai sujet. Il y a même des personnes qui ne sont pas rémunérées.

Camille MONIN, Président du réseau national Ohé Prométhée

Merci, Président, pour la place que vous donnez au secteur du travail protégé, je dirais plutôt adapté, car le terme est souvent mal indiqué.

Je voudrais faire la passerelle entre les Cap Emploi et ce secteur-là. J'ai travaillé 43 ans dans le secteur de l'inadaptation et terminé en créant un Cat. Lorsque nos chargés de mission au niveau de Cap Emploi ne peuvent pas intégrer des travailleurs handicapés en entreprise en milieu ordinaire, ils sont les facilitateurs. Ils ont aussi cette règle de notre part, notre engagement d'être des facilitateurs pour orienter les entreprises vers ce secteur-là.

C'est un secteur qu'il faut vraiment encourager. Il n'a pas tout à fait la place qui lui revient. Aujourd'hui, c'est peut-être le moment d'un nouvel élan. Ce secteur que j'ai bien connu, il est médical, il est social, c'est ce qui fait sa particularité, mais il est très entrepreneurial. La fonction de direction est quand même très importante, elle est managériale tout en respectant le potentiel des personnes handicapées.

A l'inverse, lorsque nous arrivons à orienter des entreprises plutôt vers le secteur du travail adapté, c'est que par ailleurs, ils n'ont peut-être pas tout à fait la capacité d'intégrer certaines personnes handicapées dans leur entreprise. Ils en éprouvent la difficulté, ils ont peur que la hiérarchie ne suive pas. Peut-être qu'ils ont besoin d'avoir cette confiance sur la qualité du travail, sur les aspects relationnels.

Il y a des choses à développer encore, mais dans la salle, il y en a beaucoup qui ont travaillé sur le sujet. J'étais un peu un des initiateurs de la VAE pour les travailleurs handicapés il y a maintenant près de six ans. Pour moi, c'était plus la valorisation pour l'adaptation pour l'emploi.

On a travaillé en partenariat serré avec l'AFPA. On avait besoin de donner une possibilité de valorisation des potentiels des personnes handicapées. Toutes, certes, n'accèdent pas à un diplôme, mais il y a une valorisation par rapport à un niveau de compétences, c'est un grand pas de fait.

Emmanuel CHANSOU – Directeur exécutif GESAT

Le travail qu'on a mené avec les entreprises que j'ai citées tout à l'heure fait qu'aujourd'hui le site Internet du réseau GESAT a une fréquentation de 2 800 visites/jour. Les personnes viennent chercher une information de qualité. Il faut assumer le fait que le secteur protégé/adapté aujourd'hui a un énorme effort à faire pour répondre à la demande des entreprises.

Il faudra se poser la question de la place des pouvoirs publics dans ce dispositif. On ne peut pas demander à un secteur de faire une mutation technologique si l'État ne l'aide pas.

Patrick GOHET – Président du CNCPH

C'est un élément supplémentaire de proposition et de réflexion.

Pascal LAFON – Directeur des ressources humaines Boulangeries PAUL

Je voudrais appuyer l'importance des organismes tels que le GESAT, mais il y en a d'autres, car en tant qu'entreprise, on est un peu perdu. C'est un peu confus pour quelqu'un d'extérieur.

On a besoin de peu d'interlocuteurs mais qui soient capables de nous offrir une palette d'informations.

Cela fait un moment qu'on en parle. Ce n'est pas encore assez fluide, je trouve, d'où l'utilité d'organismes de ce type.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Je remercie Patrick GOHET pour avoir présidé cette table ronde. Merci également aux différents intervenants.

Et merci à l'ensemble des interventions des participants, merci pour la qualité de ces échanges.

Nous accueillons en tant que grand témoin, Madame Véronique ROUSEAU, Directrice générale en charge des ressources humaines du Groupe Véolia Environnement.



Véronique ROUSEAU - Directrice générale en charge des ressources humaines du Groupe VEOLIA ENVIRONNEMENT

Je voudrais dire que les salariés qui étaient dans les Cat de Peugeot dans l'est, sont maintenant dans une filiale qui apporte des services au secteur de l'automobile. C'est la preuve vivante que l'intégration des personnes handicapées va jusqu'au bout, y compris jusque dans des prestations de service.

Qui sommes-nous ? Nous sommes une entreprise qui fait 320 000 personnes, qui intervient dans 74 pays différents, qui est fondamentalement décentralisée. Vinci a parlé d'une culture qui ressemble à la nôtre. Nous intervenons sur les métiers de l'eau, la valorisation des déchets, l'énergie, le transport des personnes.

Quel est notre modèle social ? Comment la politique ressources humaines s'organise autour notamment de l'intégration des personnes handicapées ?

Elle s'exprime dans une politique de formation, basée sur l'apprentissage à des métiers propres à l'environnement, à des nouveaux métiers, la conviction que c'est par le diplôme et la promotion sociale qu'on fait l'entreprise de demain avec les hommes d'aujourd'hui, et aussi un crédo : c'est par l'alternance qu'on peut faire progresser les métiers et les personnes.

Cette politique s'est enrichie d'un plan : lutte contre les discriminations.

Nous avons un plan : Progrès personnes handicapées.

Ce plan a été reconnu en France. Pour moi, c'est aussi la reconnaissance d'un certain nombre d'initiatives prises dès 2002.

Quelle est notre histoire en matière d'intégration et de développement des personnes handicapées ?

Nous avons quatre divisions, trois entités, c'est-à-dire sept missions handicap, une coordination de sept missions handicap et un pionnier.

Ces quatre divisions, dès 2002, la division eau a donné le pas pour développer des programmes en matière de recrutement, et aussi en matière de communication. De même pour la division propreté qui a suivi le pas deux ans plus tard.

Les divisions énergie et transport ont enchaîné.

C'est sur le thème de l'accessibilité, du maintien dans l'emploi etc.

Aujourd'hui, sans aucune fierté et en toute modestie, notre taux d'emploi des personnes handicapées a considérablement augmenté dans les deux dernières années.

On a beaucoup de progrès à faire. Ces progrès ne sont pas faciles à réaliser. C'est aujourd'hui dans des instances comme celles-là que nous pouvons communiquer et mieux naviguer pour continuer à développer non seulement l'intégration des personnes handicapées, non seulement leur développement, mais aussi leur parcours pour ne pas parler d'employabilité, leur parcours aujourd'hui, mais aussi demain.

Je voudrais laisser la parole à Jean-Bernard Nafrechou, qui va vous parler de la mission handicap de la division eau.

Jean-Bernard NAFRECHOU – Responsable Mission handicap de la Division Eau

Veolia eau s'est penchée sur le problème du handicap, nous avons eu successivement deux conventions avec l'AGEFIPH et deux accords. Un premier accord signé en 2006 et un deuxième en 2010.

Nous avons mis l'accent sur le deuxième accord plutôt sur le maintien dans l'emploi. Cela tient particulièrement à cœur de la direction de l'entreprise et des organisations syndicales. Il faut que l'on fasse des efforts pour garder nos salariés victimes du handicap.

L'autre grand axe : le recours à la sous-traitance. De par notre régionalisation et notre intégration dans le tissu local, c'est quelque chose qui est très important. Nous avons pris des engagements. Je suis très admiratif quand j'entends les chiffres d'Areva sur le chiffre d'affaires, nous, nous nous sommes engagés sur 2 millions d'euros par an.

Il était prévu de parler des freins qui pouvaient exister pour le recours à la sous-traitance. Il y a des freins qui sont inhérents à nos grandes entreprises : d'abord la méconnaissance du réseau, et là, le GESAT a un rôle important.

Il existe plein d'entreprises adaptées et plein d'ESAT qui sont méconnus.

L'autre frein, c'est la nécessité d'anticiper nos besoins, c'est-à-dire qu'on travaille sur un rythme à 100 à l'heure, c'est toujours la veille pour le lendemain qu'on constate qu'il faut qu'on fasse quelque chose. Il y a un travail qui doit être effectué au niveau du secteur adapté, avoir une réactivité plus importante.

Julien GUENICHE - Merci pour ces interventions.

Nous allons appeler notre deuxième grand témoin en la personne de Madame Pascale CHASTAING-DOBLIN, Associée responsable des ressources humaines chez Deloitte.



Pascale CHASTAING-DOBLIN – Associée responsable des ressources humaines chez Deloitte.

En liaison avec la table ronde qui vient de se terminer, je vais essayer de vous apporter un témoignage très simple sur l'expérience de la sous-traitance et du recours au secteur protégé.

Deloitte, c'est un leader français et mondial des cabinets d'audit et de conseil multi disciplinaires.

Je vais rappeler qu'en 2007, Deloitte, dans le cadre de ses actions sur la diversité, a créé un groupe de travail, mission handicap, qui souhaite s'impliquer dans la conduite d'actions en faveur de l'insertion de travailleurs handicapés.

Il y a une très forte professionnalisation des acteurs de ce secteur, qui s'est fortement accélérée.

Nous sommes très tournés vers la qualité, qui est un élément que nous vendons à nos clients. Ce souci de qualité a été déterminant pour nous dans notre attitude face aux recours à la sous-traitance.

Sous cette impulsion, notre service achats a développé des consultations auprès de ces entreprises. Nous avons conclu un certain nombre de contrats pérennes.

A ce jour, la réalisation de toutes les cartes de visite de notre site de Neuilly est effectuée par un prestataire du secteur protégé avec un degré de qualité de la prestation et un degré aussi de compétitivité dans les prix tout à fait satisfaisant.

Dans le cadre de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées, la mission handicap a fait fabriquer 700 blocs-notes qui ont été distribués à nos collaborateurs. La qualité de ces blocs-notes les a tellement séduits que nous avons été en rupture de stock en peu de jours. Donc nous sommes en train d'en refaire fabriquer. Ce qui nous a étonnés, ce sont les délais. C'est une prestation d'une grande qualité, à la fois technique, et dans le respect des délais.

Notre responsable des achats a suivi une formation sur les achats du secteur protégé. Il a eu l'occasion de rencontrer Monsieur CHANSOU. Nous avons été mis en contact avec une entreprise qui s'appelle Les Ateliers Gourmands qui, aujourd'hui, travaille pour nous pour la confection des plateaux-repas.

Enfin, nous avons signé un contrat de prestations de services avec une structure adaptée. Ce prestataire est en charge de la destruction de documents confidentiels et du recyclage du papier.

Nous avons assisté à une très forte participation de nos collaborateurs et avons des retours positifs sur le dispositif mis en place.

Voilà quelques expériences simples dont la réussite et la qualité nous permettent d'être optimistes sur le recours au secteur protégé.

Edmond D. BOUBLI, Coordination générale de L'Officiel du handicap

Merci à vous.

Nous entamons maintenant la dernière table ronde consacrée à l'apport des nouvelles technologies.

Pour la présider, j'ai le plaisir d'appeler Monsieur Jean-Louis FAURE, Président de l'ONFRIH. A ses côtés :

Monsieur Cédric LAURENT, Président de l'UNISDA.

Madame Ludivine Mas, Ergonome et responsable de la Mission handicap de STEF-TFE

Monsieur Gérard LEFRANC, Directeur de la Mission insertion de THALES

Monsieur Bertrand THES, Membre du Secrétariat général du PREDIT.

*TABLE RONDE « APPOINT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES »
Présidée par Monsieur Jean-Louis FAURE, Président de l'ONFRIH*



Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

Mesdames, Messieurs, bonjour. Merci à l'équipe de l'Officiel du Handicap d'avoir organisé une table ronde sur l'apport des nouvelles technologies à l'emploi des personnes handicapées et à l'accessibilité.

Quelques mots d'introduction sur l'ONFRIH. L'ONFRIH, observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap, a été créé par la loi de 2005 pour évaluer et faire évoluer les politiques et programmes de recherche de formation et de prévention.

L'idée était que la loi du 11 février 2005 est une loi de société, il ne suffit pas de mettre en place des politiques sectorielles, des politiques d'emploi, des politiques d'éducation, une allocation comme la PCH, mais plus fondamentalement de faire évoluer des politiques support, comme le sont les politiques générales de recherche, de formation et de prévention.

Donc l'objet de l'ONFRIH, c'est de faire des états des lieux de ces différents sujets et de faire des préconisations pour les faire évoluer. Les travaux que nous faisons, nous les transmettons aux ministres concernés, à la CNSA, au CNCPH. Nous faisons un rapport triennal, qui sera utilisé pour la Conférence du Handicap de l'an prochain.

Le rapport 2009 a porté en grande partie sur les questions de recherche en sciences de l'ingénieur et d'innovations technologiques.

Je sors de ces travaux trois idées qui seront le fil directeur des différentes interventions.

Première idée : le handicap doit être pris en compte de façon visible à tous les niveaux du processus de production de la recherche en sciences de l'ingénieur et de l'innovation technologique, c'est-à-dire la programmation et le financement de la recherche technologique...

Deuxième idée forte : la mise au point d'un dispositif technique repose sur les sciences de l'ingénieur, mais nécessite aussi l'apport de disciplines médicales, l'apport des sciences de l'homme, et les disciplines comme l'ergonomie.

Troisième idée forte : l'expression des besoins des personnes handicapées dans le processus de recherche et d'innovation doit être encouragée. La recherche technologique sur le handicap doit avoir pour finalité la personne handicapée et non l'objet technique. Cédric LORANT exprimera le point de vue d'une association de personnes handicapées.

Comme la finalité de la recherche doit être la personne, nous commencerons par faire parler Cédric LORANT, pour l'UNISDA.

Puis nous prendrons le processus décrit à rebours en faisant parler Madame MAS et Monsieur LEFRANC. Et enfin, Bertrand THEYS du Prédit.

Cédric LORANT – Président de l'UNISDA

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

Merci d'avoir respecté les délais et pour le contenu des centres relais qui montrent bien l'importance des innovations technologiques pour l'emploi et l'accessibilité en général.

On passe maintenant à Madame MAS, de STEF-TFE.



Ludivine MAS – Ergonome, Pôle Diversité et Qualité de vie au travail chez STEF-TFE

Je vais présenter STEF-TFE. C'est un groupe de transport et de logistique, leader européen dans cette branche avec une spécificité : nous sommes leaders dans le transport et logistique de produits à température dirigée. Il s'agit de tout ce qui passe dans nos frigos, c'est-à-dire les produits agroalimentaires.

Vous voyez le tableau de nos conditions de travail.

On va parler du coup de contraintes de travail qui sont physiques : le froid, le travail en horaire décalé, la conduite... Ce sont des contraintes qui peuvent a priori présenter un frein à l'insertion des personnes en situation de handicap. Le groupe a engagé une démarche volontariste depuis 2007, où nous avons signé notre premier accord.

Nous sommes actuellement sous le deuxième accord signé par les organisations syndicales. Ces accords ont prouvé que, malgré ces contraintes de travail, il est possible d'intégrer et de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.

On a parlé assez longuement des inaptitudes. Nous avons une équipe dédiée, une mission handicap, en charge de toutes ces questions-là, dont je fais partie : j'en suis la responsable, mais je suis également ergonomiste de formation. Cette expertise en ergonomie a été introduite dans le groupe au moment de la création de la mission handicap avec pour objectif de faire en sorte que les conditions de travail soient le plus adaptées possible.

Je parle des personnes en situation de handicap, mais aussi des personnes qui pourraient devenir inaptes à leur poste de travail suite à un accident.

On travaille de concert avec les médecins du travail, les salariés, les responsables hiérarchiques. Nous nous apercevons au fur et à mesure des problématiques, qu'il ne s'agit pas tant de maintien dans l'emploi, mais en fait, de créativité, de solutions innovantes qu'il va falloir trouver au-delà des dispositifs que nous pouvons avoir quotidiennement dans nos entreprises.

Concrètement, je vais vous donner l'exemple d'un outil qu'on a pu concevoir pour nos salariés qui travaillent au contact du froid (moins 25 degrés). Nous avons pu face à un salarié qui ne pouvait plus utiliser sa main, créer un gant qui répond à des exigences d'équipement, un gant chauffant qui lui permet de travailler en toute sécurité.

C'est un exemple de solution que nous avons pu développer pour une personne handicapée, mais qui donne à réfléchir pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Cela a initié dans le groupe une volonté et une démarche de prévention des risques qui va au-delà de la situation de handicap.

Par exemple, un programme de réduction du bruit sur nos plateformes qui nous amène à concevoir de nouveaux matériels qui amortiraient le bruit.

Donc il est plus question de se servir de cette opportunité que nous procure la création d'une mission handicap au sein d'un groupe pour élargir le champ et faire profiter à tous les salariés d'innovations qui améliorent les conditions de travail.

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

Merci. Vous nous avez montré que malgré des contraintes physiques, sollicitantes comme vous dites, on pouvait maintenir des personnes en incapacité de poste et des personnes handicapées.

Vous avez insisté sur l'effet loupe : à partir de cette prise de conscience, cela vous a conduits à aller plus loin dans la prévention des risques.

Monsieur LEFRANC de THALES, Directeur de la Mission insertion, va nous parler de l'aspect horizontal.



Gérard LEFRANC – Directeur Mission Insertion chez THALES

Je ne vais pas vous parler des technologies de Thalès. Je vais essayer de vous présenter la façon dont le processus d'innovation se met en place dans des sociétés de haute technologie et dans le monde de la recherche.

Ensuite, je voudrais vous montrer comment il est nécessaire de regarder, de bénéficier de ce processus pour avancer concrètement sur les besoins.

Je me souviens, lorsque j'étais chercheur, m'être retrouvé dans des stages de formation à réfléchir avec d'autres collègues sur des problèmes très compliqués, et essayer de sortir des solutions innovantes.

Quand vous mettez autour d'une table les personnes qui ont la même formation, les mêmes vécus, ils arrivent certes à une solution intéressante, mais dans laquelle l'innovation n'est pas très importante. Par contre, si vous mettez des personnes venant d'horizons différents, avec des vécus différents, là, vous avez un processus peut-être magique, mais qui marche à tous les coups : l'innovation surgit. C'est le côté vécu.

Ce processus de l'innovation ne peut se faire que parce qu'on met autour d'une table des personnes qui ont des points de vue, des besoins et des passés différents.

Sur le champ du handicap, assez naturellement, nos ingénieurs savent utiliser des technologies sur des domaines... sur le handicap. Ils ont des idées. Par contre, il est nécessaire de mettre l'utilisateur, la personne handicapée dans le dispositif et très tôt.

Sinon, on arrive à des processus qui ne verront jamais le jour, à des usines à gaz.

Il est nécessaire de mettre autour de la table d'abord la personne handicapée qui a un besoin, des personnes ordinaires, car l'innovation doit servir à tous, des ingénieurs qui ont plein d'idées, des médecins, du travail ou autres, des ergonomes. C'est cette rencontre, ce processus qui va donner beaucoup de résultats.

On a toujours fait attention de mettre dès l'origine des centres de réinsertion, de déficients visuels, ou de personnes malentendantes, ou l'APF, pour tout de suite voir au début du processus d'innovation, si ces idées et technologies correspondaient aux besoins de la personne.

On peut aussi dépasser des blocages que la personne handicapée a vécus et qu'elle estime ne pas pouvoir dépasser. Les innovations technologiques amènent à de grandes choses à partir du moment où elles sont contrôlées.

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

Merci d'avoir montré qu'il fallait dépasser le seul regard de l'ingénieur et mettre autour de la table des personnes d'horizons divers. Les idées sur les objets technologiques sont certes utiles, mais attention, il faut mettre dans la boucle les personnes handicapées elles-mêmes et tous ceux qui ont à intervenir auprès d'elles pour l'insertion dans le monde du travail.

Nous passons maintenant à Bertrand THEYS, Chargé de mission au Secrétariat permanent du PREDIT, le programme national de recherche et d'innovation dans les transports terrestres.

Il va pouvoir nous parler de comment faire évoluer l'innovation technologique dans le transport.



Bertrand THEYS – Secrétaire général du PREDIT

Le PREDIT est initié et conduit par trois ministères : transports, industrie, recherche, et par trois agences : Oséo, l'ADEME, et l'ANR.

Le PREDIT traite de tous les sujets liés aux transports terrestres. Les sujets vont des technologies les plus dures jusqu'aux sciences humaines et sociales. Le Predit 4 couvre la période 2008-2012. Le montant des financements publics est de 400 millions d'euros. C'est un effort de recherche globale de 1,2 milliard d'euros.

Le volet accessibilité s'est beaucoup développé depuis 2004 : grande période de préparation de la loi du 11 février 2005.

Pourquoi la présence du PREDIT dans une table ronde sur l'emploi des personnes handicapées ? Cela correspond à une chaîne. Nous nous intéressons à l'accessibilité des transports, notamment à l'utilisation dans ce but des technologies les plus innovantes.

Ces technologies permettent l'accessibilité des transports, permettent aux personnes handicapées une certaine autonomie qui leur ouvre les portes de l'emploi. Souvent, la perte d'autonomie est un obstacle à l'emploi.

Trois réalisations qui ont été étudiées dans le cadre du PREDIT : trois projets coordonnés par divers groupes ou laboratoires de recherche.

Le premier consiste à la mise au point d'une palette sécurisée et automatisée.

C'est un système plus sophistiqué que ce qu'on voit dans les bus. Il y a derrière tout un système informatique, d'analyse d'image, de capteurs qui permettent de déployer la palette quand un fauteuil roulant est détecté, et qui donne le signal du départ au train quand la palette est bien rentrée et que le fauteuil roulant est installé de manière sécurisée à l'intérieur de la rame. Cela va de la mécanique à l'analyse d'image, en passant par le traitement informatique. Ce projet a été financé par le ministère des Transports, le ministère de l'Industrie, la région Ile-de-France et d'autres collectivités territoriales.

Le deuxième sujet concerne un projet dispositif autonome d'aide à la navigation des personnes dans les couloirs du métro. La personne est équipée d'un accéléromètre qui permet de détecter les mouvements, qui transmet les signaux à un logiciel de localisation qui a en mémoire la carte de la station dans laquelle se trouve la personne. Ce logiciel transmet les données à un logiciel de guidage qui permet de tracer l'itinéraire. C'est un projet financé par l'ANR. Il est conduit par un laboratoire du CEA.

Dernier projet : les transports individuels Volant pour personnes handicapées.

Ce dispositif est bon marché, il utilise des directions assistées installées sur les véhicules, donc des DA de série. D'autre part, c'est un système qui peut être utilisé par plusieurs conducteurs successivement.

Ce projet est coordonné par un laboratoire d'université de Valenciennes au CNRS.

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

Merci Bertrand THEYS Pour avoir montré l'importance que revêtent les efforts de recherche : 400 millions d'euros pour le PREDIT .

Bertrand THEYS – Secrétaire général du PREDIT

C'est pour l'ensemble des thèmes...

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

Oui, pas uniquement pour le handicap.

Il a bien montré l'importance de faire travailler ensemble des financeurs (ANR, PREDIT), des laboratoires, des entreprises. C'est l'importance de la concertation entre tous ces acteurs pour faire avancer l'innovation technologique.

Deuxièmement, il nous a montré des exemples pour l'accessibilité. Le PREDIT est le bon exemple d'un effort de recherche coordonné en direction de l'accessibilité. Dans le domaine de l'innovation technologique, la recherche est plus axée sur les aides techniques que sur l'accessibilité, c'est-à-dire l'accessibilité au sens environnemental du terme.

Merci aux quatre intervenants. On a mis 34 mn.

Il nous reste 11 min pour le débat.

Qui veut prendre la parole ?



Christine GOUBET-MILHAUD, Directrice des ressources humaines d'ERDF

Il y a un ouvrage qui s'appelle « L'Eternel Singulier », aux éditions Le Bord de l'Eau. Les achats de cet ouvrage iront à l'association des donneurs de voix.

Pourquoi cet ouvrage ? ERDF est engagé sur le recrutement, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le recours à la sous-traitance dans le secteur protégé. Mais on a un travail à faire sur les mentalités.

Cette action nous a amenés à organiser dans nos huit régions, à travers le témoignage de personnes handicapées, des rencontres avec les managers, les RH, avec des intellectuels, philosophes, sociologues, anthropologues. De là, nous avons tiré cet ouvrage, qui nous invite à réfléchir chacun sur représentation du handicap. La personne en situation de handicap, on la voit souvent comme une personne empêchée, donc la question de ce qui manque par rapport à la vie du quotidien, par rapport à l'environnement de travail et on la voit assez peu dans ce qu'il y a en plus, et c'est la question des obstacles et de la manière dont ces personnes handicapées donnent le sens de repousser les obstacles. Dans des entreprises comme les nôtres, confrontées à de grandes complexités, il faut s'avoir s'adapter. C'est un bel exemple pour chaque collaborateur.

Je vous invite à cette lecture. La diversité est une chance pour la personne handicapée et aussi pour l'entreprise.

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

On a bien retenu que vous nous conseillez de lire le livre.

Vous avez bien montré que toute question en ce qui concerne le handicap doit être abordée sous un angle pluridisciplinaire. C'est une de mes convictions très fortes.

D'autres interventions ?



Fernand RIGOLA, Président du GIE Handiservices

A L'ONFRIH, qu'est-ce que vous avez pu sortir comme produits, ou technologies dans le cadre de la loi du 11 février 2005 ?

Jean-Louis FAURE – Président de l'ONFRIH

L'objectif de l'ONFRIH est en amont, c'est une évaluation des politiques de recherche de formation et de prévention pour faire des préconisations pour faire évoluer la prise en compte du handicap par les grands champs disciplinaires.

On a fait un état des lieux des prises de décision en matière de recherche et pour voir comment le handicap était ou n'était pas pris en compte.

Nous, on ne produit pas de technologies. Simplement, on pointe que dans tel et tel domaine, il n'y a rien eu de fait, et ceci est pris en compte dans les appels d'offres de recherche des opérateurs.

Le PREDIT participe aux travaux de l'ONFRIH.

La composition, c'est trois collègues : représentants des associations de personnes handicapées (18) désignées par le CNCPH, 18 personnalités qualifiées, et 16 représentants d'organismes et des directions qui nous aident à travailler, dont la DGRI.

On se pose la question si le handicap, tel que porté par la loi du 11 février 2005, c'est-à-dire le fait que le handicap, c'est l'interaction des caractéristiques individuelles et des caractéristiques environnementales, cet aspect sociétal est-il bien pris en compte dans les politiques de recherche ? La réponse est non. Donc que faudrait-il faire pour le faire ? Mais on ne produit pas de produits. On n'est pas financeur non plus. On se situe en amont des instances publiques.

Avant de donner la parole au grand témoin, y a-t-il d'autres interventions ?
Non ?

Je remercie les intervenants. En idées qui me semble importante pour la conclusion, c'est le fait que ce soit l'emploi, toutes les questions débattues avant, que ce soit l'innovation technologique, il faut que ce soit centré sur la personne pour que ce soit efficace. Je remercie en particulier Cédric LORANT d'être intervenu.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Merci Jean-Louis FAURE, merci à Cédric LORANT, merci à Ludivine MAS, à Gérard LEFRANC, à Bertrand THEYS et aux interventions de l'assistance.

Nous allons laisser la parole à un grand témoin, SIEMENS, représenté par François GERIN, et Monsieur Fernand RIGOLA.



François GERIN, Directeur général de SIEMENS France

Bonsoir.

J'ai apporté quelques transparents pour illustrer mes propos. Je voulais vous présenter le Himed.

C'est un système utile pour le patient dans un hôpital avec un accès multimédia complet (télévision, Internet, pc local) et des actions en matière de domotique qui peuvent intervenir sur différentes fonctions chez soi.

C'est important aussi pour le personnel soignant qui peut avoir accès au dossier du patient et aux protocoles qui peuvent lui être proposés.

On peut utiliser des terminaux dédiés aux handicaps allant jusqu'à des commandes pour la bouche pour des cas de handicap tout à fait invalidants en matière de mouvement, pour continuer d'avoir l'accès à toutes ces fonctions audiovisuelles, multimédia que de télécommande et de domotique.

Je passe la parole à Fernand RIGOLA, Président du GIE Handiservices, qui va vous expliquer ce qu'on fait ensemble dans le GIE. Et je vous donnerai quelques exemples de ce que nous faisons au sein du groupe Siemens en France.

Fernand RIGOLA, Président du GIE Handiservices

Le concept que nous avons bâti, on prend le cas d'un tétraplégique suite à un accident de la route, la première phase passe par la récupération physique, la deuxième phase, c'est le centre de rééducation fonctionnelle où il va passer beaucoup de temps, et il va apprendre à utiliser les nouvelles technologies de domotique. La domotique, c'est une chaîne technologique qui va depuis le pilotage de l'ensemble des éléments, en passant par les télécommandes spécifiques en fonction de la pathologie de la personne.

Cette personne va sortir à un moment, les ergothérapeutes accompagnent cette personne. A sa sortie, il va vers un foyer, ou un foyer logement, ou une MAS. La loi maintenant permet, par la CNSA, de faciliter le retour du maintien à domicile.

Ce concept, nous l'avons appliqué depuis la fondation en 95, au moment de ma retraite, sur le plan national.

En haut, vous avez la MAS ou la clinique, retour à domicile de la personne, elle veut retrouver les mêmes éléments : la personne dans son fauteuil roulant, l'armoire de domotique, et la télécommande à infrarouges. Cette technologie à infrarouges a été mise en application dans l'environnement des personnes dépendantes par Mme Haigneré, à l'époque ministre de la Recherche, et Mme MT Boisseau.

Pour pouvoir continuer une action de ce type, nous avons rassemblé des industriels qui apparaissent ici, et qui ont développé des produits.

Aujourd'hui, autour d'une personne invalidée par une pathologie brusque ou une pathologie évolutive, elle peut piloter les différents éléments : sa porte, sa serrure, ses volets roulants. Elle peut accéder aux ascenseurs etc.

Nous avons maintenant la possibilité de pouvoir accéder aux pompiers, à la police etc. Les technologies maintenant rentrent aussi dans le domaine de la cuisine. Il y a des cuisinistes qui se lancent dans ce secteur. Et de même tout ce qui touche le sanitaire.

C'est pourquoi dernièrement, Saint-Gobain est venu nous rejoindre.

A côté, on voit tout ce qui est multimédia.

Aujourd'hui, voilà un projet du centre de St Saturnin (Le Mans), c'est 147 chambres automatisées. Les personnes, le relais doit être pris par les pouvoirs publics, à travers la CNSA et la MDPH pour que les personnes puissent vivre à domicile.

Nous faisons des cahiers des charges.

Comment on établit un cahier des charges ? Nous sommes autour de la table, le directeur du centre, le responsable des ergothérapeutes, le médecin, le service électrique, les fournisseurs de produits et l'ensemble définit le cahier des charges en fonction des pathologies. Ce cahier des charges est remis après à des bureaux d'études.

En fonction de la pathologie montante, vous allez avoir une gamme de produits. Ce sont des produits simples (15, 20, 30 fonctions), puis produits plus complexes. Puis produits à reconnaissance vocale (3 à 4 000 €). Ces technologies sont remboursées dans le cadre de la loi du 11 février 2005.

Je viens d'une exposition sur Nuremberg International, il n'y avait pas un acteur français qui ait présenté une technologie. Il y a un gros effort à faire de la part des pouvoirs publics.

Il faut regarder le handicap sur le plan de l'Europe actuelle pour avoir les quantités nécessaires pour baisser les prix et avoir une accessibilité complétée par la compétitivité des produits mis sur le marché.

François GERIN, Directeur général de SIEMENS France

Pour terminer, dans notre groupe, nous avons fait le constat que nous avons seulement un taux d'emploi de 1% en 2005. Nous avons donc engagé un programme très volontaire pour améliorer notre situation vis-à-vis de ces engagements à prendre, en créant une mission handicap qui a travaillé dans plusieurs directions.

Dans l'embauche, nous avons pris les contacts avec les réseaux compétents.

Dans les actions de maintien dans l'emploi, nous avons fait des postes de travail adaptés, des véhicules adaptés, du coaching.

Nous avons créé un centre d'appels à usages internes : ce sont des accidentés de la vie qui sont pris en charge avec 70 stagiaires par an.

Nous avons un service de qualité qui a fait l'objet de communication interne intense pour qu'il y ait une bonne compréhension de la part de tous nos collègues.

Nous avons des relations de plus en plus fortes avec le secteur protégé et adapté, et en particulier la mise en place des diagnostics des achats solidaires.

Nous atteignons un taux d'emploi des personnes handicapées proche de 4%.

Je vous remercie.

Nous sommes à votre disposition pour toute question.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Merci.

Nous allons maintenant procéder à la clôture de ces dialogues de l'emploi par la HALDE avec laquelle nous entretenons d'excellentes relations depuis des années. Nous avons le plaisir d'accueillir Madame Fabienne JEGU.

Bonsoir à tous.

Je suis très honorée d'être là, de poursuivre la tradition de manière à clôturer cette journée, la Halde étant traditionnellement invitée à le faire.

C'est une journée pour moi très riche, regroupant ici les acteurs de l'emploi, les employeurs, les acteurs du milieu associatif, on voit qu'il y a des initiatives importantes qui sont prises. Cela change un peu de la réalité que nous vivons au quotidien à la HALDE, puisqu'on y parle essentiellement des trains qui arrivent en retard. Aujourd'hui, je me suis aperçu que les trains pouvaient circuler, ça fait beaucoup de bien.

La Halde s'inscrit pleinement dans cette politique de l'emploi des personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 a posé le cadre légal et a posé comme principe l'égal accès des personnes handicapées aux droits fondamentaux et la pleine participation des personnes handicapées à la vie sociale et à l'emploi.

La mise en œuvre de cette loi et les directives communautaires qui fixent un cadre plus contraignant, ces textes constituent la feuille de route de la HALDE.

La Halde, c'est aussi des chiffres. Les réclamations que nous recevons à la HALDE sur les critères santé et handicap représentent en moyenne 20% de nos réclamations, cela représente 2 000 réclamations en 2009.

Sur ces réclamations, la moitié concerne des problèmes de discrimination dans l'emploi. Les personnes handicapées qui nous saisissent soulèvent très régulièrement ces problèmes.

Dans ces problèmes, la majorité concerne le maintien dans l'emploi, l'évolution de carrière.

On en déduit qu'aujourd'hui, les personnes handicapées qui nous saisissent disent : oui, j'ai un emploi, mais finalement, aujourd'hui, la véritable difficulté que je rencontre, c'est d'être à égalité de traitement dans l'emploi avec les autres salariés.

Cela se traduit par des absences d'évolution de carrière, par des personnes en inégalité de traitement salariale et par des refus des employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes d'accéder à l'emploi et aussi d'exercer un emploi, d'être maintenu dans un emploi correspondant à leur qualification.

Ces situations auxquelles la HALDE est confrontée, ce sont souvent des employeurs. Je vais avoir un propos volontairement caricatural, ce sont souvent des employeurs qui ont une démarche strictement comptable. Leur seul objectif est d'atteindre les 6%. Si les mesures ne sont pas mises en place pour garantir l'égalité de traitement dans l'emploi, le but ne sera pas atteint.

Les mesures appropriées, on en a parlé toute cette journée, et on voit avec la dernière table ronde, qu'on peut repousser très loin les limites. Aujourd'hui, les nouvelles technologies permettent à une personne handicapée d'exercer un emploi.

C'est quand même aujourd'hui une autre façon d'aborder la question de l'emploi s'agissant des personnes handicapées.

Nous sommes aussi régulièrement saisis par les employeurs, conscients que leurs pratiques ne sont pas toujours en adéquation, qui nous demandent comment faire.

Cette question régulière, récurrente a amené la HALDE, en 2010, à adopter un avis sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées au regard des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination s'appliquent bien évidemment aux personnes handicapées. Cela se traduit par le fait que les personnes handicapées aujourd'hui doivent pouvoir accéder à tout emploi en fonction de leur qualification. Cela renvoie à la formation initiale, mais ça oblige à se poser la question en se disant que la personne a d'abord des compétences. Aujourd'hui, on parle bien trop souvent de l'emploi des personnes handicapées à travers l'obligation d'emploi. Il ne s'agit pas de dire que ce n'est pas important. C'est un pied dans la porte. Mais cet objectif fixé par la loi du 11 février 2005, qu'on retrouve également dans la convention internationale sur le droit des personnes handicapées, ne sera atteint qu'à partir du moment où il y aura une véritable prise de conscience de ce qu'il faut mettre en place.

Lutter contre les discriminations constitue une responsabilité qui incombe à chacun d'entre nous, individuellement et de façon collective. De la même façon que s'attaquer aux préjugés et en avoir le courage est un impératif.

Des journées comme aujourd'hui contribuent pleinement à faire évoluer ces mentalités. Je vous remercie.

Julien GUENICHE – Coordination générale de L'Officiel du handicap

Mesdames, Messieurs,
Chers Amis,

Il est temps de refermer ces dialogues qui ont été je pense très riches, très constructifs. Beaucoup de sujets ont été abordés, ont été évoqués, j'en suis très heureux. Chaque année, plus encore, chacun d'entre vous, de par votre participation active et votre présence ici, vous témoignez de votre volonté d'aller encore plus loin dans le dialogue, en bravant les conformismes. Chacun a adressé un formidable message d'espoir au 5 millions de personnes handicapées de France.

Merci à Madame JEGU pour cette clôture.

Merci à la société Système RISP qui a assuré la vélotypie de la séance.

Vous pourrez retrouver l'ensemble du compte rendu de ces dialogues, et les vidéos sur la plate-forme web de L'Officiel du Handicap (www.officiel-handicap.com).

N'hésitez pas à revenir sur les prises de parole de cet après-midi sur le site web.

N'oubliez pas à la sortie, les rafraichissements et de vous munir de L'Officiel du Handicap. Merci beaucoup et à l'année prochaine.