

6èMES DIALOGUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Sous le haut patronage de Monsieur François Hollande Président de la République



1er juillet 2013 à partir de 13h30

au MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

(139 rue de Bercy - 75012 Paris - Centre de conférences Pierre Mendès France)

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

DÉBATS PRÉSIDÉS PAR :

MADAME MARIE-CLAIRE CARRERE-GEE

Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi

En partenariat avec

































Julien GUENICHE - Coordination générale, L'Officiel du Handicap

Mesdames, Messieurs, Chers Amis,

Mes premiers mots seront pour vous remercier tous, chaleureusement, d'être présents aujourd'hui pour les 6èmes Dialogues de l'Emploi et de la Formation des Personnes handicapées.

Votre présence est un témoignage éloquent de l'intérêt que vos entreprises, vos administrations, vos associations, vos écoles et vos universités, portent à la question de l'emploi des personnes handicapées.

Ces dialogues, comme vous le savez, sont placés sous le haut patronage du Président de la République. C'est un honneur qui nous est fait, auquel nous ne saurions mieux répondre que par la qualité de nos débats et de nos propositions. C'est aussi, n'en doutons pas, une expression de l'intérêt que le Président de la République et son Gouvernement portent à la question de l'emploi des personnes handicapées. Il y a quelques mois, c'était en septembre 2014, nous prenions connaissance du rapport que Madame Annie LE HOUEROU, Députée des Côtes d'Armor, remettait au Premier Ministre, intitulé Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, avec le sous titre : aménager les postes et accompagner les personnes.

En décembre 2014, nous prenions également connaissance du premier bilan depuis plus de 25 ans sur la négociation collective en matière d'emploi des personnes handicapées. Pour la première fois depuis bien longtemps, on peut avoir l'impression légitime que les choses bougent dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées.

Nous en avons aujourd'hui un témoignage personnel avec la présence parmi nous de Madame Cécile TAGLIANA, Conseillère au cabinet du Premier Ministre, qui nous fera l'honneur dans quelques instants d'ouvrir ces Dialogues; Mesdames Laurence LEFEVRE et Hélène VAN WEEL, respectivement directrice de cabinet et conseillère au cabinet de Madame Ségolène NEUVILLE, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion; Madame Céline JAEGGY-ROULMANN, conseillère insertion professionnelle, emploi des seniors et des personnes handicapées au cabinet de Monsieur François REBSAMEN, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, qui nous avait assuré de sa présence mais que d'impérieuses obligations retiennent aujourd'hui éloigné de Paris ; enfin, Madame Emmanuelle WARGON, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, qui nous fera l'honneur de clôturer cet après-midi.

Votre présence, Mesdames, nous permet de concrétiser cette année encore, notre volonté, exprimée dès le premier colloque en 2008, de créer un espace de dialogue entre trois mondes qui aujourd'hui encore se connaissent peu ou mal : les entreprises, les associations de personnes handicapées et les pouvoirs publics. Comme par le passé, cette rencontre a été préparée par un groupe d'experts de terrain, chacun riche de l'expérience de son entreprise ou de son association. La note qui vous a été adressée ne présente ni doctrine ni préconisation. Bien au contraire, les diagnostics et les propositions qu'elle contient ont été plus ou moins partagés dans le groupe mais ils n'ont pas d'autre ambition que de susciter la réflexion et de nourrir le dialogue.

Avant d'accueillir Madame Cécile TAGLIANA, je souhaitais remercier les partenaires de ces Dialogues (OPCALIA et SII), et exprimer ma reconnaissance à l'endroit de l'ensemble des équipes de L'Officiel du Handicap; parmi lesquelles j'ai plaisir à citer: Audrey, Marion, Messieurs Serge MILANO, Gérard ICHAI et Edmond David BOUBLI. Enfin, un grand merci à Madame Marie-Claire CARRERE-GEE d'avoir accepté une fois encore de présider nos débats.

Je rappelle que vous êtes Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, représentante de la France au sein de la Task Force pour l'emploi du G 20, et que vous vous êtes occupée du grand chantier handicap auprès de Jacques CHIRAC, en qualité de secrétaire générale adjointe de l'Elysée.

Madame TAGLIANA je vous cède la parole, non sans rappeler que nous avions formé le vœu lors de notre précédent colloque, d'inscrire la question de l'emploi des personnes handicapées à l'ordre du jour du Conseil d'orientation pour l'emploi. Si cela devait se faire cette année, Madame la Conseillère, nous n'y verrions que des avantages.



Cécile Tagliana : Conseillère Santé et Autonomie de la la Cabinet du Premier Ministre

Madame la présidente du conseil d'orientation pour l'emploi, Mesdames, Messieurs les présidents et les directeurs d'entreprise et d'association. Mesdames, Messieurs les représentants des organisations syndicales. Mesdames, Messieurs.

C'est un honneur pour moi, que d'introduire aujourd'hui. Bien que je ne puisse malheureusement ne pas assister aux tables rondes qui vont suivre entre vous. Soyez assurés que les représentants des cabinets de l'administration en feront le compte rendu détaillé au premier ministre. Tout d'abord je vous prie d'excuser l'absence de François REBSAMEN, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du dialogue social et de Ségolène NEUVILLE secrétaire d'état aux personnes handicapées et à la lutte contre l'exclusion qui aurait souhaité se joindre à vous aujourd'hui. Car il s'agit au plus haut point d'une politique inter ministérielle placée sous l'autorité du Premier ministre grâce au secrétariat général du comité inter ministériel du handicap notamment. Grâce à vous et à votre assiduité, année après année, ou tous les deux ans en tout cas, ces 6ième dialoques de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, seront sans nul doute encore, un succès. Elles montrent l'importance des lieux de rencontre entre des mondes qui ne se côtoient sans doute pas assez. Les partenaires sociaux, les associations de personnes handicapées et ceux qu'elles représentent et les pouvoirs des institutions publiques. Nous avons le devoir, je le crois, de concrétiser cette société inclusive que nous appelons tous de nos vœux. Ainsi que d'ailleurs l'a rappelé le Président de la république lors de la conférence nationale du handicap en décembre 2014. Ce n'est pas à vous évidemment que j'apprendrais que le taux de chômage des personnes handicapées est encore plus du double que celui du taux moyen. Ce n'est pas normal. Ce n'est pas acceptable. Pourtant des progrès ont été accomplis ces dernières années. Dans la mobilisation des énergies, dans l'entreprise comme dans la fonction publique et il faut les saluer pour avoir la force de continuer à se battre. Mais les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes légitimes des personnes handicapées. Dans quelques semaines le gouvernement remettra au parlement le rapport sur la mise en œuvre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées qui était prévu par la loi de 2005. Dans les principaux chapitres figurent évidemment celui de l'accès à l'emploi. Ce sont des instruments qui restent à mobiliser comme les CAP emploi, les dispositifs expérimentaux comme celui de « potentiel emploi », les accords d'entreprise la formation professionnelle et j'en oublie bien d'autre. Mais surtout, c'est un regard à changer et vous êtes là pour en témoigner. Par ces 6ièmes dialogues je vous remercie d'y contribuer avec toute la force de conviction qui vous caractérise. Mesdames, Messieurs, je vous souhaite des débats fructueux.



Marie-Claire Carrere-Gee - Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi

Merci beaucoup et en réponse à votre interpellation, j'ai grand plaisir à être parmi vous cette année encore et je n'ai pas du tout oublié que nous avions échangé l'année dernière sur la question de l'intérêt que pourrait porter le conseil de l'orientation pour l'emploi des personnes handicapées. Nous avons travaillé sur la question. Non pas spécifiquement sur la question des personnes handicapées, mais sur la question de l'éloignement durable du marché du travail. C'est une façon d'aborder le chômage de longue durée sous un angle beaucoup moins administratif et qui parle beaucoup plus de la réalité vécue par les personnes.

À cette occasion on a été amené à travailler sur la situation spécifique et pas spécifique d'ailleurs des personnes handicapées pour qui en ce moment la situation sur le marché du travail est vraiment très difficile. D'une part en partie, en général et en moyenne, de catégorie assez vulnérable sur le marché du travail. Donc évidemment d'autant plus en cible aux effets de la crise. Cependant se conjuguent à cette difficulté que vivent nombre de nos concitoyens des difficultés propres (discrimination). Des problèmes liés à la qualification auxquels se rajoutent des problèmes liés à l'âge. Donc tout cela se conjugue comme l'a rappelé la conseillère du Premier ministre, que la situation des personnes handicapées sur le marché du travail est vraiment très délicate. Ceci étant dit, la loi de 2005 a eu malgré la crise des effets positifs sur l'emploi des personnes handicapées. Comme cela a aussi été dit, la part des établissements, des entreprises ayant recours à l'emploi direct, s'est accrue. Elle est passée de 23% à 27% entre 2006 et 2012. Cela révèle un engagement croissant des entreprises qui se manifeste aussi aujourd'hui par votre présence ici. La loi de

2005 a surtout boosté la loi de l'association collective, puisque l'emploi dans les établissements sous accord a doublé entre 2006 et 2012 passant de 12 à 25%. De plus, nous avons la chance depuis 2014 de disposer du premier bilan de la négociation collective qui a été réalisé par la DEFPH. Cette première table ronde sera l'occasion de la présentation de ce bilan ainsi que de sa discussion. Nous avons le plaisir d'accueillir et je les remercie vivement pour leur participation aujourd'hui :

Claire DESCREUX, Chef de service, Adjointe à la Déléguée générale de la DGEFP à Emmanuelle Wargon que vous entendrez tout à l'heure qui va nous présenter le bilan de la négociation.

Nous avons aussi le plaisir d'accueillir des dirigeants et des responsables d'entreprises ainsi que des partenaires sociaux. Philippe Dorge (PSA Peugot Citroën), Loïc Le Grouiec (Alcatel-Lucent International et @talenEgal), Muriel Morin (ENGIE), Catherine Charrier Lefaivre (Banque postale), Odile Menneteau (MEDEF) et enfin Sylvain MARSAUD (CGT).

Nous avions également invité la présidente de la CGT, représentante de la CFDT et de la TGTFO mais qui ne peuvent être présentes parmi nous aujourd'hui. Nous avons beaucoup d'intervenants et des présentations très riches à venir. Donc sans tarder je passe la parole à Claire DESCREUX. Claire va présenter le bilan, puis il y aura des interventions des orateurs afin de nous permettre d'échanger entre nous et avec vous si vous le souhaitez.

Merci.

THÈME N°1: LES ACCORDS COLLECTIFS



Claire DESCREUX, Chef de service, Adjointe à la Déléguée générale de la DGEFP

Bonjour à vous. Donc effectivement il me revient la tâche de vous présenter les éléments de bilan des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, puisque nous avons fait un bilan pour la première fois en fin de l'année dernière. Pour commencer quelques éléments de cadrage général. Comme vous le savez certainement, les établissements d'au moins 20 salariés ont l'obligation légale de recruter 6% de travailleurs handicapés. Pour remplir cette obligation, plusieurs modalités sont possibles :

- L'emploi direct
- La sous-traitance des ESAT ou des entreprises adaptées dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi
- L'accueil de stagiaire en situation de handicap dans la limite de 2% des effectifs
- La conclusion d'accord de branche de groupe d'entreprise ou d'établissement

C'est donc de cela que nous allons parler aujourd'hui, sachant que ces accords doivent eux-mêmes prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Ces accords sont agréés par l'Etat afin d'en vérifier la consistance au sens de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises qui ne recourraient à aucune de ces différentes modalités, à défaut, l'employeur s'acquitte de son obligation d'emploi en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle. Cette dernière peut être pour la totalité ou pour une partie de son obligation d'emploi et qui est modulée selon la taille de l'entreprise. L'objectif visé à travers cette modalité est donc de permettre à l'entreprise de s'emparer de cette problématique et de la mettre dans le dialogue social, au cœur de ses préoccupations.

L'idée n'est pas de remettre en place une politique de ressource humaine particulière pour les travailleurs handicapés. Cependant c'est bien, d'intégrer un axe de prévention et d'accompagnement de la situation du handicap dans la politique RH de l'entreprise.

Donc plus qu'une obligation juridique ou de gestion de l'image sociale de l'entreprise, cet outil c'est aussi une opportunité, pour les entreprises et les salariés, de concilier performances économiques et performances sociales. En effet, le fait de se doter d'une politique négociée sur l'accompagnement, sur la valorisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, peut constituer une valeur ajoutée pour l'entreprise, en matière de politique RH mais également en termes de productivité. Avec la construction de parcours personnalisés qui peuvent prévenir de la situation d'inaptitude au travail. Donc l'économique et le social se rejoignent autour de ces accords ainsi que la préoccupation de ces dialogues.

Le premier bilan de ces accords agréés a été présenté lors de la Conférence Nationale du Handicap de décembre dernier. Il est lui-même la concrétisation d'un engagement du gouvernement qui avait été pris dans le cadre du Comité Interministériel du Handicap le 25 Septembre 2013. Ce bilan s'appuie sur une enquête réalisée auprès de nos services des concentrés (les directs) et ils portent sur 131 accords qui ont été analysés au total (accords agréés entre 2010 et 2011). Ces 131 accords représentent plus de 12 500 établissements assujettis.

Juste quelques chiffres de la DARES pour situer les choses. En 2012, 11% des établissements assujettis d'emploi étaient couverts par un accord. Cela veut donc dire qu'en instantané vous avez 11 400 établissements qui sont couverts par un accord dans le cadre de l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est intéressant de constater que la part des établissements ayant un tel accord augmente de façon sensible suivant la taille de l'entreprise. Si le pourcentage est de 11% globalement, il est de 9% pour les établissements de 20 à 49 salarié de 20% entre 200 et 500 salariés et de 36% pour les plus de 500 salariés.

Il y a donc un sujet dans la capacité à s'emparer du sujet du handicap dans les plus petites entreprises. Je précise également que ce bilan n'épuise pas tout le sujet de la négociation collective en matière de travailleurs handicapés, en matière de handicap.

Alors j'en viens maintenant aux principaux enseignements de ce bilan :

On observe un effet positif des accords sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés. Sur l'ensemble de ces accords, le taux moyen d'emploi des travailleurs handicapés s'établi sur 3,9% alors que le taux au niveau national pour les autres établissements s'établie à 3%

Ce taux d'emploi connaît une montée en charge quand les accords sont renouvelés pour la même entreprise. Nous observons donc qu'il y a un lien. Plus la politique RH en faveur des travailleurs handicapés est pérenne et durable, plus on voit augmenter l'emploi de ces derniers.

Deux secteurs d'activité représentent à eux seul 1/3 des accords. D'une part l'industrie manufacturière et d'autre part le secteur des activités scientifique et technique. À eux deux ils représentent 34% des accords. Les accords sont négociés très majoritairement au niveau de l'entreprise. 68% sont des accords d'entreprise, des accords de groupe à 16% et des accords de branche (le Crédit Agricole, la Caisse d'Epargne, la Banque Populaire, FAP Croix Rouge, la branche des entreprises des médicaments) est à 3%.

On constate aussi une concentration géographique marquée avec près des 3/4 des accords qui se situent en Ile de France.

Concernant l'aspect budgétaire, on observe que le montant total des budgets réalisés dans le cadre de ces accords s'élève à 310 millions d'euros. Ce qui représente une consommation de 82% du budget initialement prévu. Le différentiel sera rajouté à l'accord suivant quand il y a un renouvellement où il donne lieu à un reversement différentiel auprès de l'AGEFIP.

Après l'analyse des budgets nous avons remarqué que le premier poste des dépenses concerne à 27% le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou en risque d'inaptitude. En second poste il s'agit des ressources qui sont dédiées à la vie et à la mise en œuvre de l'accord (animation, pilotage, suivi de l'accord) avec 20 % des budgets consacrés. En troisième position il s'agit du plan d'embauche et en quatrième position le plan d'insertion et de formation.

Concernant le contenu des accords réalisés, les accords incluent un plan d'embauche de façon obligatoire et doivent inclure deux plans optionnels au choix parmi les trois plans (plan d'insertion ou de formation, plan de maintien dans l'entreprise, plan d'adaptation aux mutations technologiques). Ce que l'on a observé c'est une priorité à l'axe maintien dans l'emploi puisque nous le retrouvons dans 90% des accords. Dans ces plans de maintien dans l'emploi les mesures les plus utilisées sont les adaptations de poste avec 1600 mesures recensées, des mesures de reclassement, ou des mesures de changement de poste (environ 2500 mesures de ce poste sont recensées).

Cela va donc dans le sens de la réglementation puisque depuis 2015 nous avons rendu obligatoire un plan de maintien dans l'emploi dans le cadre de la négociation des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La perception du maintien à l'emploi diffère selon les entreprises. Il peut s'agir de l'anticipation de situation

à risque et de l'instauration de mesures de prévention, ou cela peut être une approche liée à l'adaptation du poste et des conditions de travail. Il y a des entreprises qui ont une approche intéressante liée au maintien de l'employabilité du travailleur handicapé sur la durée du parcours professionnel en lien avec l'évolution du handicap. Sous des vocables très généraux on remarque qu'il existe donc des mesures assez diversifiées qui peuvent avoir des effets de maturité.

Concernant les plans d'embauche. Le bilan des plans d'embauche est positif. On constate des recrutements presque deux fois supérieurs aux objectifs qui avaient été prévus dans l'accord (14 000 recrutements supplémentaires alors que l'objectif initial était fixé à 7 300 recrutements). Il est à noter que plus de la moitié de ces embauches sont durables, c'est à dire de six mois et plus.

Un plan de formation est présent dans près de 90% des accords soit 5500 travailleurs handicapés.

L'animation et le suivi des accords représentent quant à eux 240 équivalent temps plein sur la totalité des accords.

Alors juste pour terminer, quelques perspectives ou pistes de réflexion. Ce bilan retracé très rapidement est une première étape qui n'avait auparavant jamais été fait. Nous avons prévu de réitérer fin 2015 un nouveau bilan qui portera sur les accords qui sont venus à échéance en 2013 et 2014 et qui comportera des précisions d'ordre quantitatives et qualitatives permettant de mesurer les tendances d'évolution.

En termes de perspective, lors de la Conférence du Handicap de décembre 2014, il y a eu plusieurs annonces du Président de la République visant à une meilleure prise en compte du handicap au sein de l'entreprise. Il a en effet annoncé qu'il y aurait une réflexion sur la simplification du cadre réglementaire des accords agréés pour le rendre plus incitatif et il a annoncé aussi un souhait de triplement d'ici à 3 ans du nombre d'accords agréés.

Nous avons mis en place à la DGEFP, il y a quelques mois, un groupe de travail associant la Direction générale du travail, associant l'AGEFIPH, associant des services déconcentrés pour travailler sur ces questions. C'est pourquoi, ce groupe de travail va maintenant être élargi aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux associations.

Les objectifs de ce groupe de travail sont de refondre le guide des accords existants et d'identifier les freins à la négociation collective afin de dégager des pistes d'incitation. On a déjà identifié plusieurs freins à la négociation collective tels que :

- L'aspect taille de l'entreprise (les petites entreprises n'ont pas forcément un service RH suffisamment organisé pour s'emparer du sujet)
- Des contraintes liées à la procédure de conclusion d'un accord (réflexions amenées sur la procédure/réglementation est-elle trop complexe ?)
- Le fait de conclure un accord, prive des aides et prestations de l'AGEFIPH
- Une encore trop faible connaissance ou appropriation par les partenaires sociaux de ce sujet.

Ces quatre points sont notre programme de travail pour les mois à venir. D'identifier comment développer cette négociation collective en matière de travailleurs handicapés. Je vous remercie.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup, c'était vraiment très intéressant. On a bien vu avec ce bilan tous les bienfaits que l'on peut attendre d'une politique négociée à l'intérieur des entreprises et du dialogue social au sein des entreprises. Surtout que les engagements sont renouvelés, vous l'avez dit, et surtout quand il couvre tous les champs et les aspects du sujet. Donc je pense que Philippe Dorge est très bien placé pour en parler, puisque PSA est engagé de longue date. C'est le 5ieme accords qui a été conclu avec lui. Je vous passe donc la parole.

Philippe DORGE - DRH, Groupe PSA Peugeot Citroën



Merci Madame la Présidente. Oui PSA Peugeot Citroën est engagé dans cette politique pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Je le dirai, d'une façon à la fois durable malgré les vicissitudes de la crise qui a frappé l'industrie et les marchés automobiles. Elle est aussi contractuelle. C'est à dire qu'il n'y a pas de différence entre une politique de RH sur le handicap et une politique contractuelle sur cette question. Et elle donne des résultats. Alors je vais peut-être commencer sur ces résultats très simplement et très rapidement. PSA Peugeot ce sont, sur 14 000 salariés en France, 5700 d'entre eux qui sont reconnus comme handicapés. Je vais plutôt parler de personnes

avant de parler de pourcentage. Donc cela fait 7,2% de personnes handicapées à l'intérieur de l'entreprise et auxquels on doit ajouter 2 point et demi.

C'est à dire que nous arrivons à un taux d'emploi de 9,96 (presque 10%) et ce taux a même augmenté après la crise de l'industrie automobile. Ce qui montre bien que même en situation difficile il y a une marge de manœuvre et il faut simplement lever un nombre de paradigmes mais que l'on y arrive, en ajoutant cette part achetée. PSA est aujourd'hui le premier acheteur du secteur acheté/protégé, avec 33 millions d'euros de prestations, de produits, qui sont achetés aux différents ateliers en France. C'est aussi notre honneur d'ajouter à ces 5700 personnes 1700 personnes qui travaillent dans le secteur adapté pour notre belle entreprise. Politique contractuelle, comme vous l'avez dit, c'était le 5ième accord qui était négocié. La méthode est aussi comme celle utilisée sur le sujet de l'égalité ou de la diversité hommes/femmes, des accords triennaux, avec des objectifs, des actions. Puis nous analysons avec nos partenaires signataires ces résultats et le cercle triennal qui suit va permettre d'analyser cet autre progrès. À chaque fois, signer un très large consensus – le dernier accord de Mars 2014 a été signé par cinq organisations syndicales, qui représentent plus de 80% des salariés – donc à chaque fois nous trouvons un sujet de consensus et de vrai levier pour notre politique de ressources humaine.

Alors très rapidement pour que vous situiez les choses, on a **quatre axes :**

Le premier et on commence par-là, c'est changer le regard sur le handicap. Avant même de rentrer dans des actions concrètes physiques sur les postes de travail. C'est de la communication, c'est de la valorisation, c'est du témoignage. Parce que le handicap comme on le dit chez PSA, peut concerner chacun de nous, demain, mais aussi dans notre entourage. Donc beaucoup de communication sur le sujet. Pas seulement de la communication institutionnelle qui vient du haut mais aussi de la valorisation de témoignages sur le terrain et d'associer les salariés par rapport à cela. Donc c'est bien une communication qui est au service du témoignage de personnes sur le terrain.

Deuxième axe important bien sur ; c'est l'emploi, c'est l'insertion professionnelle. Comment on maintient dans l'emploi ? Comment on peut insérer professionnellement des personnes handicapées ? C'est tout ce qui concerne les postes de travail. On a d'ailleurs une démarque que nous avons initialisé depuis notre avant dernier accord, c'est la labélisation de poste pour des personnes handicapées. Vous savez que l'automobile c'est un secteur où il y a régulièrement des actions de productivité ; il y a de nouvelles répartitions dans les usines etc. Et donc nous arrivons à sanctuariser un certain nombre de poste et qui font évidemment l'objet de lourds investissements.

Troisième sujet c'est comment favoriser la reconnaissance des personnes handicapées. Cela passe aussi par aider au sujet de reconnaissance. Il faut passer par un certain nombre de sujets, parfois même culturels. Mais je veux aussi citer toute la partie prévention des discriminations. Il est évident qu'il y a une évolution fondamentale dans nos entreprises. Il y a peut-être trente ans, une personne handicapée était quelqu'un de fragilisée par son emploi. Nous on veut développer l'idée qu'au contraire, sans faire de discrimination positive, on a une intention particulière portée vers l'évolution professionnelle, c'est à dire, au salaire et à la promotion. Et comme vous le disiez c'est l'intégrer dans la politique RH. C'est à l'occasion des discussions salariales que nous avons un regard sur les personnes handicapées. Et puis il y a effectivement tout l'accompagnement : l'équipement, que ce soit l'équipement de nos véhicules ou une offre à des personnes qui ne sont pas forcément de notre entreprise mais aussi nos clients. Je crois que c'est important qu'un grand constructeur comme nous ait une offre par rapport à ces personnes.

Enfin pour finir, **le quatrième axe** c'est la mobilisation de tous les acteurs. C'est un sujet où il faut fédérer. Et un autre axe c'est comment on fait travailler tout le monde. On a une mission centrale, on a dans chaque site, dans chaque direction, un correspondant handicap qui est chargé de faire travailler en pluridisciplinarité la médecine du travail, l'assistante sociale, la hiérarchie, les ingénieurs sécurités, les CHCT, les représentants syndicaux... Pour insister au final, c'est la méthode contractuelle avec les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise mais aussi sur le terrain avec les organisations syndicales, qui fait que malgré ces difficultés que nous avons rencontré, c'est un honneur et un facteur de cohésion sociale très forte.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup pour cette présentation et bravo pour les résultats, à la fois en interne et pour l'engagement en RH de la politique à l'égard des clients.

Philippe DORGE

Parce qu'il faut lever des paradigmes entre performance et cohésion sociale, c'est donc de réconcilier les deux qui est important. Nous ne devons pas choisir entre le social, la personne handicapée et la performance. Non, c'est de tenir compte des deux ensembles.

Marie-Claire Carrere-Gee

Cela transparait très bien dans votre présentation. On a le plaisir d'accueillir aussi une personnalité qui est également très engagée à titre professionnel et personnel Loïc LE GROUIEC.



Loïc LE GROUIEC — Président, Alcatel-Lucent international et Président de l'association @talenEgal

Merci. Alors dans la continuité de ce que PSA a dit, nous, nous sommes aussi à notre quatrième accord triennal à une petite différence avec PSA, c'est que nous avons indemnité de nos organisations syndicales dans la signature. C'est le petit plus d'Alcatel-Lucent. Par contre on fait un peu moins bien en termes de progression d'emploi, il faut rendre à PSA ce qu'on leur doit. On est parti extrêmement bas. Il faut savoir qu'Alcatel-Lucent est une entreprise de hautes technologies qui emploie 90% d'ingénieurs et cadres, avec un taux en 2006 très bas de 1,6%. Aujourd'hui nos perspectives sont meilleures.

Nos projections nous amènent à la fin de l'année à 4,7%, nous sommes donc encore loin des 10%. Ceci étant, dans le cadre des accords nous avons porté une attention particulière à l'embauche. C'est notre premier poste et 27% est basé sur l'embauche. Alors évidemment nous avons aussi tout ce qui touche à l'adaptation des postes, du maintien dans l'emploi – parce que vous le savez bien que pendant le parcours professionnel, peut subvenir la problématique du handicap et pas simplement au moment de l'embauche, mais plutôt dans le cadre de son maintien professionnel – donc le maintien dans l'emploi, l'adaptation des postes sont aussi des choses d'importantes pour nous.

L'autre point sur lequel nous travaillons et qui fait l'objet d'une chose spécifique dans le nouvel accord, c'est la formation des managers. Qu'ils soient en situation de handicap eux-mêmes ou pas, dans le cadre d'un label d'handi manager qu'on a mis en place, pour que chacun d'eux puisse comprendre les difficultés ou les préjugés qu'il peut y avoir par rapport à cette situation de handicap et donc prévenir les freins psychologiques qu'il pourrait y avoir à ce sujet. Mais ce qui est important de souligner, c'est qu'en 2010 on a pris conscience que l'on n'arrivait pas à embaucher malgré ce poste extrêmement fort. Pourquoi ? Parce que vous le savez, les statistiques sont tenaces. Au moins 4% des jeunes en situation de handicap font des études supérieures. Or comme je l'ai dit, on a essentiellement des ingénieurs et des cadres dans notre entreprise, donc un vivier extrêmement faible, je dirai, par rapport à ces embauches. Pas de candidats, donc pas d'embauche.

En 2010 on a eu le choix soit de pleurer et de donner l'argent à l' AGEFIPH soit de prendre en main les

choses. On a décidé de créer une association qui s'appelle @talent égal - à laquelle ont rejoint Safran et le groupe Areva – où on s'est dit que l'objectif était de pousser ces jeunes à faire des études supérieures. On s'est associé à six écoles, depuis Bac +2 à Bac +5 (Centre de réadaptation de Mulhouse, IUT de Vélisy, Sub Télécom en Bretagne, l'ISEP, Neoma Business School à Rouen et l'INSA de Rennes). Donc avec ces écoles on a décidé d'aller voir les jeunes post Bac +2 pour savoir pourquoi ils ne faisaient pas d'études.

Dans beaucoup de cas on a trouvé des freins psychologiques. Des parents habitant à Lille qui ne veulent pas que leur jeune aille faire des études à Paris parce que cela serait trop compliqué à gérer. Ce pourquoi nous avons doté l'association d'une directrice opérationnelle et qui va gérer l'ensemble. Cela va de la rencontre des parents, à la rencontre du jeune et de son école. On ne rentre pas dans le milieu scolaire en termes d'adaptation, mais on rentre dans le milieu de l'entreprise et la passerelle entre les parents, l'école et l'entreprise.

Ces jeunes ont donc un tuteur tout au long de leurs études. Donc s'ils font un Bac+5 ils auront 5 ans avec nous en entreprise et ils auront un tuteur RH et un tuteur opérationnel. Ce point est extrêmement important. Pour vous donner une idée, en cinq ans on a démarré avec 5 jeunes et nous sommes aujourd'hui avec 45 jeunes dont une dizaine sont déjà sortis et tous ont trouvé un emploi. Puisque l'objectif n'est pas de simplement les accompagner à faire des études supérieures mais bien de les accompagner jusque leur premier emploi. Et voyez que l'on va même plus loin, car sur les dix ils ne sont pas tous chez Alcatel-Lucent. Car si vous avez suivis la presse, vous avez pu voir que nous avons eu quelques déboires quant à l'embauche. Malgré notre souhait, nous ne pouvions embaucher tout le monde. Nous les avons donc aidés à trouver un emploi ailleurs. Ce qui fait que un des points en plus des accords que l'on peut avoir et en plus de tout ce que l'on met en place au travers de l'entreprise, est que le secteur qui crée soit même le vivier dont on a besoin est extrêmement important.

Le deuxième point que je voulais souligner avant de conclure, c'est l'aspect de l'entreprise elle-même et ceci est presque un témoignage. Quand vous êtes une entreprise qui ne va pas forcément bien et que vous êtes obligé de diriger des plans de sauvegarde de l'emploi votre taux de travailleurs en situation de handicap augmente mécaniquement. Pour une raison assez simple. Pour ceux qui suivent les systèmes des PSE, vous avez un certain nombre de points supplémentaires par entreprise si vous êtes en situation de handicap. Ce que je pourrai souligner ici, c'est que je trouve extrêmement dommage qu'un certain nombre de personnes ne se déclarent qu'au moment des PSE. Ce qui prouve que nous avons encore un travail à faire afin de comprendre pourquoi les salariés ne se sont pas déclarés avant, pourquoi ils n'y ont pas vu l'intérêt malgré les efforts que l'on fait en terme d'adaptation et de progression de l'emploi. Il y a donc du travail à faire. Mais si je reprends et je terminerai là-dessus, une récente intervention que j'ai faite dans un lycée au sujet d'un @Talent Egal justement, beaucoup de parents me disaient qu'ils ne voulaient pas que leur enfant dise qu'il est dans une situation de handicap. Pourquoi ? Parce que par exemple, les banques ne lui feront pas d'emprunts et donc il ne faut pas le dire surtout. Et concernant les entreprises, beaucoup de parents ne sont pas encore convaincus qu'il y a un vrai plus de se déclarer et qu'ils ont cette impression que le fait de le dire simplement fait qu'ils ne passeront même pas la barrière DRH. Donc il y a là aussi, des choses à faire et à discuter avec les partenaires sociaux et avec les salariés eux-mêmes, pour que cette boucle de déclaration et de vertueuses carrières possibles se mettent en place dans l'entreprise.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci. Cela était vraiment très intéressant d'insister sur les freins psychologiques tant des jeunes qui entreprendraient des études longues et exigeantes que ce que vous observez au moment des PSE. Ça montre bien que le dialogue social est très utile et que cela contribue à s'approprier les choses, à vaincre les personnes qui ne sont pas en situation de handicap, mais surtout des personnes qui en souffre. Je vais maintenant laisser la parole à Muriel Morin.



MURIEL MORIN, Directrice corporate RH, Groupe ENGIE

Merci beaucoup. Bonjour à toutes et à tous. Engie est un groupe qui s'appelait encore très récemment GDF Suez et qui est engagé dans une très grande transformation. Alors nous on est le premier signe, finalement nous sommes dans des secteurs qui bougent beaucoup et donc qui se transforment énormément : des fusions, des changements de périmètre constants ... et dans cette transformation il est dur d'avoir une constance et une continuité dans un certain nombre de domaine.

Cela dit nous essayons d'avoir de la continuité. Que ce soit dans notre métier – d'être énergéticien et de préférence leader dans la transition énergétique –c'est d'être conscient que nous avons des clients et que nous exerçons dans notre territoire. Alors

j'insiste là-dessus car cela veut dire que nous nous devons d'être à l'image de nos territoires, y compris dans nos équipes.

Autre point de constance, nous avons une politique de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) qui est globale. Quand je dis globale c'est que c'est bien de la RSE au sens sociale, environnementale, économique, financière, achat, éthique et surtout humaine. Puisque dans un groupe qui bouge beaucoup et qui depuis trente ans a quasiment changé de métier, si nous n'avons pas une politique sociale et humaine – je dis bien sociale au sens global – nous ne pouvons pas avoir une politique stratégique et industrielle.

Là-dedans nous avons une politique de diversité et d'ailleurs nous sommes labellisés sur tout notre périmètre. Diversité veut dire donc aussi, handicap. Alors mon raisonnement est long, mais il est indispensable pour bien comprendre comment nous disposons nos politiques au sein du groupe. Alors je dis bien politique, parce que cela signifie que nous avons une politique handicap dite groupe, avec des grands principes, et que derrière cette politique handicap nous avons une multitude d'accords. Puisque nous fonctionnons aussi par le biais d'accords, mais d'accords qui sont spécifiques à chaque entité du groupe.

Alors le groupe c'est 156 000 personnes, nous en avons 70 000 en France et 3000 personnes en situation de handicap. Par rapport à ce que j'entendais, c'est faible. Nous avons encore beaucoup de projets à réaliser. Mais nous sommes partis d'assez loin puisque en 2011 nous avions un taux d'emploi qui était de 2,8 et nous sommes aujourd'hui à 4,5. Nous avons donc quand même énormément progressé je trouve, en peu de temps.

En fait, nous avons des situations qui sont très différenciée puisque nous avons des sociétés qui ne sont pas très loin des 6% et d'autres en revanche qui sont plutôt à 3% et qui ont encore beaucoup de progrès à réaliser.

Cependant, de par les caractéristiques du groupe, c'est en laissant chacun progresser à sa vitesse que l'on atteint les meilleurs résultats et pas en essayant de tous les contraindre du jour au lendemain. Alors bien sûr on travaille énormément sur les plans d'insertion et de formation et nous cherchons à développer l'employabilité pour assurer une chance dans l'évolution des carrières.

Nous avons réellement et partout dans nos accords, des formations, des bilans de compétences, prévus et déployés tout au long des parcours professionnels et en moyenne environ la moitié des salariés qui sont en situation de handicap suivent chaque années des formations. C'est vraiment un point sur lequel nous insistons profondément.

Alors effectivement nous travaillons beaucoup sur l'adaptation des postes travail. Postes travail avec toutes les questions de travaux de l'accessibilité, mais on essaye également de pousser dans des travaux qui n'étaient pas si évidents que cela. On a des conseillers clientèles et sur les conseillers clientèles on en a beaucoup qui sont malentendants. On essaye donc lourdement de mettre des accompagnements nécessaires. Cela demande des actions qui ne sont pas simples pour les personnes concernées, pas simples pour les managers, pas simples pour tout l'entourage, parce qu'il est plus facile pour les managers d'avoir une équipe dite « classique ». C'est pourquoi nous essayons d'avoir cet état d'esprit global.

On a mené une vraie politique d'achat responsable et de soutien d'achat protégé. On investit environ dix millions d'euros d'achat dans le secteur protégé, ce qui a représenté une évolution de 25% entre 2012 et 2014. La somme peut paraître faible par rapport à d'autres mais est importante en termes de progression. D'ailleurs, indépendamment de ce que nous pouvons avoir en terme de financement dans ce cadre-là, ¬nous avons mis en place un dossier complémentaire sur nos comptes propres au nom d'Engie de façon à pousser encore plus toutes les actions que nous pouvons mener.

Je pense qu'il y a un petit point sur lequel il serait important d'insister. J'ai lu dans votre rapport que les employeurs regrettaient souvent le caractère des secteurs privilégiés par les ESAT etc. Et je pense qu'en fait il serait bon de mieux connaître les prestations. Là il y aurait un effort à faire, parce qu'il y aurait un plus grand gisement que celui que l'on exploite aujourd'hui et cela pourrait aider toutes les entreprises.

De plus nous avons bien sûr un réseau handicap à l'échelle du groupe avec des actions qui sont en France mais aussi dans d'autres pays dans lesquels le groupe est implanté.

Alors moi je crois beaucoup au champ de la négociation. Je pense que c'est avec des accords que l'on peut faire progresser des sujets de cette nature. Parce que, certes il faut gérer cela avec la direction, certes il faut que les managers soient impliqués, ainsi que toutes les filières qu'elles soient achat, médecine, etc. Mais je pense que c'est réellement un accord collectif que constitue un levier pour développer cette ambition, la mettre en œuvre, car c'est l'association de toutes ces parties prenantes qui peuvent permettre de progresser et d'aboutir à cette performance globale dans laquelle tout le monde peut se retrouver dans la durabilité. Merci.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup c'est très intéressant ce que vous avez dit sur l'insuffisante information sur les prestations offertes. C'est vraiment un message qui doit être entendu. Comme le soulignait Pierre DESCREUX tout à l'heure, il y a un besoin d'informations à tous égards mais aussi dans ce domaine. Cette intervention était aussi très intéressante pour voir que même lorsque l'on part de bas, des changements organisationnels complexes, une structure qui est complexe etc. les progrès peuvent être très rapides avec de l'engagement. Je vais maintenant passer la parole à Catherine Charrier Lefaivre de la Banque postale.



Catherine Charrier Leflaive - Directrice des ressources humaines de la Banque postale

Alors Banque postale mais aussi service financier de la Poste et réseau la Poste, donc un périmètre de 80 000 personnes. Je vous le dis en introduction parce que je vais vous parler de la façon dont on gère les choses à la fois sur les collectifs de la Banque, qui là sont sur un périmètre de banquier, et le groupe la Poste puisque cette partie-là est régie par tous les accords que nous signons au nom de ce groupe.

Nous avons deux enjeux assez différents. Concernant la banque postale notre enjeu était de monter notre taux puisque on est partis à 0,31% en 2008 et je vous entendais dire que sur des populations d'ingénieurs c'est souvent très complexe, pour la banque c'est un peu la même chose. Nous n'avons que des cadres avec des profils qui sont souvent pointus et j'entendais avec beaucoup d'intérêt votre proposition. Je crois qu'effectivement essayer de constituer des viviers est une très bonne approche et j'en profite pour dire

qu'à la banque Postale on sera tout à fait ouvert à faire des emprunts pour des personnes en situation de handicap.

Ce que l'on a fait pour le périmètre Banque postale c'est d'avoir eu trois accords agréés d'une durée triennale qui nous ont permis de passer d'un taux d'emploi de 0 -0,31% à 3, 07% en 2014. Si je porte mon regard sur le groupe La Poste, nous avons un taux plus élevé de 4,9% sur 260 000 personnes nous avons 8500 collaborateurs en situation de handicap. Ce pourquoi tous nos enjeux tourne autour du maintien du handicap dans l'emploi.

Si je reviens sur la Banque postale, on a la moitié de nos dépenses qui sont consacrées à l'embauche, à participer à des forums, les offres d'emploi, la communication, la sensibilisation auprès de nos managers. Alors que côté Poste la moitié des dépenses sont consacrées au maintien dans l'emploi. Bien sûr dans les postes de travail. On a une action très forte pour les postes de travail des personnes mal voyantes avec une synthèse des informations vocales, des écrans en braille. Pour les malentendants nous avons toute une série

de choses comme par exemple le langage des signes, un interprète systématique durant les réunions ... Nous avons même fait une formation pour les managers qui ont des personnes malentendantes dans leur équipe. Sur le plan d'embauche nous avons aussi mené une action assez forte de notre formation sur le plan RH. Cela a porté ses fruits. Nous avons formé une centaine de personnes autour du recrutement, autour des personnes en situation du handicap et la façon d'appréhender les managers pour qu'ils acceptent de les recevoir mais surtout de les recruter.

Je voudrai attirer votre attention sur les transformations dont a parlé Engie. Il y a beaucoup de transformations et le rythme des transformations s'est énormément accéléré, nous avons de plus en plus des personnes en situation de handicap, beaucoup d'inaptitude partielle qui se déclarent. Nous avons par exemple à La Poste une grande entité de fonctionnaires qui a au-delà de cinquante ans, qui a du mal à s'adapter aux nouvelles transformations. Cela vient accroître nos problématiques de reclassement et d'accompagnement. Il faut être très vigilants là-dessus et cela va me permettre de revenir sur les accords.

Dans ce contexte là les accords sont clés. Car les accords sont collectifs et avec les partenaires sociaux sont un véritable levier qui nous permet de respecter nos engagements puisqu'à la fois on connaît tous dans nos sociétés un recrutement externe ou alors à dose homéopathique. Il est évident qu'un manager si vous lui posez la question pour le peu de recrutement qu'il devra faire, il ne choisira pas spontanément une personne en situation de handicap. De plus chaque manager a maintenant une part qui augmente, en tout cas chez nous, d'inaptitude partielle qu'il doit lui-même accompagner. Cela est donc un sujet de vigilance afin de poursuivre toutes nos actions sur ces sujets là.

C'est pour cela que je souligne véritablement l'importance de nos accords.

Enfin, dernière chose nous avons mis sur le territoire des différents handicap certains qui accompagnent les managers, qui accompagnent les personnes en situation de handicap, qui nous accompagnent sur tous les plans de formation. Cela est aussi clé dans l'accompagnement et le suivi que nous pouvons faire.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup et puis bravo pour la transition avec les deux orateurs. Puisqu'il apparaît dans toutes vos interventions à quel point le dialogue social est clé afin de s'approprier le sujet, afin de progresser, afin de faire face aussi aux difficultés conjoncturelles ou aux difficultés liées à la grande diversité des branches du groupe et des salariés qui sont employés dans ces branches du groupe. Je laisse donc la parole aux partenaires sociaux.



Odile MENNETAUX - Medef

Merci Marie-Claire. Il y a beaucoup de choses qui ont été dites donc cela peut être un peu redondant mais je poserai des mots pour la suite. Ce que l'on constate depuis la loi de 2005 c'est une mobilisation sans précédent des entreprises. On sait bien que la loi des 6% date de 1987 donc il y a 25 ans, mais je dirai que la loi de 2005 si elle a renforcé les obligations des entreprises, elle a permis une mobilisation accrue de ces dernières. Les chiffres sont là, vous en avez rappelé quelques-uns.

Il y a une évolution du taux d'emploi. On peut considérer qu'elle est faible, mais elle traduit des tas de mouvements dans les entreprises. Quand vous avez une évolution du taux d'emploi de 0,3 points à 0,4 points par an cela veut dire qu'il y a beaucoup de recrutement parce qu'il y a beaucoup de flux de départ à la retraite. Donc tous ces mouvements dans les entreprises ne sont pas forcément noté connus, mais il y a énormément de mouvements.

Cela veut dire que le nombre de recrutement est important. Quand on constate que dans le contexte actuel que nous avons près de 75 000 recrutements une augmentation de 3% à 4% par an de recrutement de personnes handicapées dans les entreprises, c'est un signal de grande mobilisation. On le voit aussi à travers du nombre d'accords.

Certes nous pouvons considérer que cela est insuffisant et ça l'est d'une certaine façon lorsque l'on voit le nombre de demandeurs d'emploi sur le marché du travail, mais cela traduit malgré tout une vraie difficulté qui est : le niveau de formation des personnes initiales des personnes handicapées.

On sait bien que développer l'emploi des personnes handicapées nécessite des efforts constants et renouvelés de la part de tous les acteurs (entreprises et intermédiaires de l'emploi).

Il faut souligner que développer une politique d'emploi des personnes handicapées demande du temps et ce temps c'est ce qui est donné par les accords. C'est à dire que lorsqu'une entreprise peut dans le cadre de son champ contractuel mettre en place une politique pluri annuelle, cela permet de poser les actions, de prendre le temps de construire une politique, de sensibiliser tous les acteurs, de façon à ce que ces sujets soient intégrés dans l'ensemble de la politique des entreprises.

En effet intégrer une personne en situation de handicap, demande une appropriation de chacun, de façon à ce que ce ne soit plus une question mais quelque chose de normal. Donc les accords permettent donc de structurer une politique qui est vraiment en phase avec les priorités et les enjeux. Que ce soit en terme de recrutement mais aussi concernant le maintien dans l'emploi.

On sait bien qu'avec l'allongement de la vie active cela est une vraie question et une priorité. On sait également que le nombre de collaborateurs qui peut devenir handicapé en cours de vie professionnelle ou personnelle est aussi un sujet à prendre en compte. Tout le monde peut donc être confronté au sujet du handicap.

Se donner le temps de construire une politique de handicap dans les entreprises c'est ce que donnent les accords et les accords agréés. L'intérêt d'un accord agréé c'est aussi de dégager un budget afin de mettre en place de toutes ces actions, sans dépendre de budget extériorisé tel que peut l'être l'AGEFIPH.

C'est donc un vrai levier comme on peut le remarquer dans le bilan des accords. D'ailleurs je salue le travail qui a été fait sur le bilan des accords. C'est la première fois que nous avons un tel bilan et c'est la première fois qu'on objective le fait qu'on a des évolutions positives en matière de taux d'emploi. Bien que je n'aime pas parler de taux d'emploi car cela cache des réalités dynamiques qui sont mises en place dans les entreprises. Enfin le gouvernement a annoncé une évolution positive du nombre d'emploi, une mobilisation du fait qu'il veut augmenter le nombre d'accords agrées dans les entreprise c'est une vraie ouverture, en tout cas le MEDEF y contribuera largement, mais pour que cela réussisse il faut faire confiance aux partenaires sociaux, au dialogue social et à leur capacité d'évaluation des accords.

C'est vrai que cela n'est pas quelque chose toujours bien perçu notamment de la part d'autres acteurs associatifs qui ne sont pas partie prenante en premier lieu dans ces accords, mais je crois qu'il faut faire confiance au dialogue social comme le montre le bilan, afin de trouver les meilleures solutions adaptées au contexte. C'est la première chose.

Je dirai aussi que les conditions d'agrément sont à revoir. Je crois que vous allez travailler là-dessus au niveau du gouvernement. Parce que lorsque je dis « faire confiance aux partenaires sociaux » c'est que les conditions d'agréments des accords sont tellement contraignantes et encadrantes, cela ne permet pas aux partenaires sociaux de mettre en place toutes les actions qu'il considère nécessaires.

Je pense donc que de travailler sur les conditions d'agrément est une solution pour augmenter le nombre d'accords agréés dans ce pays.

Après je pense qu'il est nécessaire de respecter l'équilibre de la négociation. On sait très bien que dans un accord une entreprise peut très bien ne pas vouloir faire beaucoup de recrutement mais au contraire avoir une politique offensive sur le maintien dans l'emploi. C'est pourquoi l'équilibre de cet accord est quelque chose qui donne du sens à la politique globale d'une entreprise au-delà d'une politique que l'on prend séparément et compartimentée.

Vous avez parlé tout à l'heure des PME et il est vrai que c'est une vraie question. Mener un accord dans une PME c'est quasiment une mission impossible, car mettre en place une politique d'emploi de personnes handicapées c'est aussi développer un budget et c'est un budget qu'elles n'ont pas. Vous avez parlé de mettre en place des aménagements de poste, de sourcing, de développement de formation sur les métiers, toutes ces actions là sont longues à mettre en place et sont coûteuses.

C'est là où dans les accords par exemple, travailler sur des mutualisations entre grandes entreprises et PME peut être une voie intéressante à explorer. Cela permettrai de mettre des passerelles entre des grandes et des moyennes entreprises afin de faire de la mutualisation de moyens et d'expériences utiles aussi collectivement pour développer l'emploi.

Merci.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup c'était très intéressant le fait que l'accord permet de donner du temps sur un sujet qui engage et qui doit être construit dans la durée. On va entendre Sylvain Marseau maintenant.



Sylvain Marseau – CGT

Effectivement dans l'histoire de mon organisation syndicale et moi-même, puisque je suis très investi dans le handicap au travail étant administrateur à l'AGEFIPH dans la démarche syndicale et revendicative de la CGT les questions de santé au travail ont toujours été des enjeux.

C'est tellement au cœur des enjeux syndicaux que dès 1936, les métallurgistes ont créé des centres de réadaptation professionnelle qui permettaient à l'époque de réinsérer des personnes qui devenaient inaptes au travail.

Ainsi la CGT a toujours été au cœur de cette préoccupation du handicap au travail, qui bien sûr n'est pas déconnecté de la santé au travail ni de la protection sociale. Puisque la protection a également beaucoup participé à la réinsertion des personnes

en situation de handicap dans le milieu du travail. C'est pourquoi nous pouvons dire que nos militants sont investis dans toute cette démarche de problématique au travail.

Mais je pense que l'élément fondamental est aussi de faire en amont du préventif. C'est à dire qu'on arrête aussi de fabriquer des travailleurs qui deviennent handicapés. En effet le problème est aussi ici. Traiter les conditions au travail, améliorer les conditions au travail, va permettre aux salariés après de longues années pénibles de ne pas se retrouver en situation de handicap.

Je vous citerai plusieurs exemples. Les inaptitudes au travail ont explosées. En l'an 2000 il y avait 70 000 cas prononcés, en 2012 – 150 0000.

Vous avez vu dernièrement toutes les études concernant le burn out, l'épuisement professionnel, qui explosent dans notre pays. C'est à dire que ce sont des handicaps physiques ou non physiques, visuels ou non visuels. C'est donc toute cette politique de prévention qu'il faut adapter sur le terrain si on veut permettre aux salariés de profiter de leur retraite.

Nous pouvons voir que nos IRP et la CGT sont fortement mobilisés. C'est à dire que nous avons des commotions de partenariats notamment avec l'AGEFIPH où on va dans les entreprises former nos militants. On les sensibilise, on les accompagne pour la mise en place d'un accord handicap, on organise des objets d'études sur toutes les problématiques du handicap, (la loi de 2005, le rôle du médecin du travail etc.) on a un ensemble de références en notre réseau dans les comités régionaux et on effectue toutes ces formations très importantes. On fait en effet comprendre aux militants que le handicap est un enjeu majeur y compris de civilisation.

Ainsi je pense que ce n'est pas seulement la CGT mais l'ensemble des organisations syndicales avec nos militants de terrains qui ont fait progresser ces accords.

Je pense au travers de cela combattre toutes les discriminations dont peuvent être victimes les personnes handicapées. Je pense qu'il faut également regarder le nombre de travailleurs handicapés. Certains en ont déjà parlé, mais nous avons un nombre de travailleurs handicapés qui sont RQTH mais qui ne le déclarent pas dans leur entreprise car souvent ils ont peur des représailles. Je pense donc qu'il faut absolument qu'on regarde comment les rassurer, mais je pense que le cadre d'un accord handicap peut avoir cette fonction de sécurité.

Je conclurai évidemment sur l'accessibilité. Ce n'est pas qu'il y a un problème de poste au travail, mais souvent dans les entreprises on se heurte aux problèmes d'accessibilité alors qu'il y a des financements. Notamment dans l'AGEFIPH pour permet tre aux salariés même à fort handicap de pouvoir travailler. Car c'est souvent pour eux un fort épuisement professionnel du fait qu'ils n'ont pas de travail, qu'ils soient souvent laissés dans leur coin. C'est vraiment très compliqué. J'ai déjà reçu des gens qui pleuraient tellement ils n'en pouvaient plus, certains ont même été à évoquer le suicide.

On arrive donc à des extrêmes où il faut être très vigilant car traiter du handicap c'est aussi le reflet de notre société. Dans Les grandes civilisations, lorsque l'on remonte à l'Egypte, la Grece etc, les personnes handicapées étaient traitées comme des pestiférés. On les immolait, on les enfermait dans des cavernes, au Moyen âge on les présentait dans les foires, donc même si cela a évolué il faut absolument continuer à sensibiliser, à former et comme le dit le slogan de l'AGEFIPH « Le handicap c'est normal ».

Je pense qu'à partir de là on pourra les insérer et les maintenir dans l'emploi tout aussi en les préservant de l'aspect économique. Puisque ici aussi c'est très compliqué. Nous sommes sur la compétitivité et la productivité. Ainsi lorsqu'un travailleur devient inapte au travail il ne rentre plus dans ce moule et c'est ici que l'on se heurte aux directions d'entreprise pour les maintenir dans l'emploi.

C'est souvent compliqué. Il y a des cas dans lesquels un travailleur en fauteuil roulant doit être muté en Inde. Je veux dire qu'à un moment il faut être sérieux, il faut traiter ces problématiques humainement car nous sommes véritablement au cœur de la santé et de l'Humain.

Merci.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup et d'ailleurs merci à vous et Odile d'avoir abordé de nouveaux angles. Vous avez eu raison de rendre hommage à l'engagement des militants de terrain et puis aussi évidemment sur les deux aspects de l'accessibilité en entreprise et la question de la crainte de se déclarer.

Cela fait beaucoup de sujets intéressants, j'ai beaucoup apprécié. On va donc commencer les questions réponses.

QUESTIONS / RÉPONSES

Question de l'assistance

Bonjour ces questions concernent Daniel Hauget du GSAT : « Est ce que les recrutements côté entreprise sont fait par la DRH ou l'opérationnel ? » Et la deuxième question « Est ce qu'il y a une partie des pers qui travaillent indirectement dans ces entreprises qui se transforme en emploi directs ? » Merci



Daniel Hauger, Président du GESAT

Je vais répondre à la deuxième question, mais non pas avec ma casquette de réseau GSAT mais de directeur d'ESAT et d'EA. Il faut être précis de la confiance que l'on a, des moyens des partenaires et des métiers que les personnes que l'on veut mettre en milieu ordinaire portent avec elles Dans mon cas personnel fournisseur de droit du groupe PSA, cinquante personnes sur une période de vingt ans avec un flux annuel qui était sur le milieu ordinaire d'un flux rapide et courant de 10 personnes que je mettais de l'ESAT sur l'EA sur une situation potentielle d'évolution vers le milieu ordinaire. C'est à dire une entreprise, que c'était que ce soit le groupe PSA ou autre qui me les prenait.

La fluidité, si vous voulez, par un indicateur de performance par un pourcentage ramené à un effectif global ... vous avez l'impression que vous n'avez rien fait. Je le reconnais. En tout cas, la volonté de mettre cet indicateur de performance est à mon avis quelque chose qui n'irait pas dans le bon sens.

Je vais vous donner un exemple. J'étais adossé à une très grosse association qui mettait une vingtaine de personnes directement en milieu ordinaire. Qu'est-ce que je vais faire si j'ai un indicateur de performance qui vient ?

Et bien ils passeront par mon entreprise adaptée, comme ça j'aurai mon quota, alors que c'étaient des personnes dont la capacité et la compétence étaient valables pour le milieu ordinaire direct. Il faut donc se méfier d'un indicateur qu'on mettrait en termes de pourcentage.

Pour la première question, et je m'en excuse, pouvez-vous peut-être réexpliquer ce que vous vouliez ?

Question de l'assistance

La question c'est simplement : Les entreprises prennent chez vous des candidats, vos interlocuteurs sont-ils : La DRH qui recrute indirectement, ou est-ce les managers opérationnels ?

Daniel Hauger

Les objectifs sont forcément venus du groupe. C'est une stratégie du groupe PSA dans chacune des usines. Mais ceux qui font marcher la mécanique, ceux qui font marcher le projet abouti c'est forcément le responsable d'équipe qui lui va intégrer des personnes dans son équipe. Donc la relation si, je change votre question, du succès est faite directement avec l'encadrant à trois km de mon ESAT

Question de l'assistance

Bonjour. Je m'interroge par rapport à l'accompagnement au sein du médico-social. Monsieur Hauger met en avant ses réussites mais ce n'est pas forcément une évidence pour certains ESAT d'envisager la sortie vers le milieu ordinaire. Notamment de par la formation du personnel de terrain, mais de manière générale ce n'est pas encore dans la culture globale pour le médico-social. Je me demandais donc de quelle manière on peut envisager un accompagnement du médico-social ?

Daniel Hauger

En tant que réseau GSAT je ne représente qu'une partie de tout l'accompagnement. Je vais prendre des précautions. Il a une vraie nécessité de monter en compétence de l'encadrement et ce n'est pas négatif ce que je dis, c'est à dire que le monde a changé.

J'ai dit peut-être que bêtement qu'à une époque on tendait la main, c'est à dire que les entreprises tendaient la main, ce n'est plus le cas. Nous sommes aujourd'hui des fournisseurs, en tout cas quand on est dans la sous-traitance, de premier rang avec des attentes venant des clients.

Que faut-il faire?

Il faut aider les encadrants. C'est pour ça que je prends des précautions, des représentants handicap sont plus à même dans leur cœur de métier à répondre à cette dynamique.

Il faut que l'on arrive à un équilibre entre ce que j'ose appeler la performance économique mais il faut aussi garantir l'accompagnement des personnes. Pour y arriver il faut un client qui comprend ça et qui vous le permette. Soyons franc cela demande du budget pour le faire.

THÈME N°3 : L'ACCÈS À L'EMPLOI EN ENTREPRISE

Marie-Claire Carrere-Gee

On a le plaisir d'accueillir Françis Jouannean (Conférence des Grandes Ecoles), Jean-Michel Estrade, (ATOS), Loïc Le Grouiec (Alcatel-Lucent International et @talenEgal) et enfin Philippe Chazal (CFPSAA).



Françis Jouanjean, Délégué général, CGE (Conférence des Grandes Ecoles)

Merci. Les Grandes Ecoles dans le paysage français représentent 15% des inscrits dans l'enseignement supérieur, mais tous les ans on développe 40% de grade master en France. Donc peu d'inscrits et beaucoup de diplômes à la fin. On représente 30% des thèses qui sont soutenus en France dans nos laboratoires et dans les laboratoires Français.

Par ailleurs, je pense que le côté multiculturel est important, on a 50 000 étrangers sur 250 000 étudiants, soit 20%.

Nous avons une pédagogie orientée vers la souplesse, vers l'évolutivité, ce sont des valeurs que nous défendons comme l'ouverture sociale et l'égalité des chances. Ainsi, la prise en compte du handicap dans tous les processus d'enseignements est quelque chose de remarquablement pris en compte. Dans une démarche plus globale de développement durable tel qu'on l'imagine aujourd'hui.

Depuis l'apparition de la loi de 2005, nous avons signé une charte avec l'AGEFIPH en 2006. Nous nous sommes engagés à ce moment-là à favoriser l'accès des handicapés en grande école, à accroître la formation en alternance et à faciliter l'accessibilité des personnes handicapées.

Le groupe de travail que nous avons animé depuis 2007 s'est attaché avec ça. Avec la création d'une centaine de référents handicap avec qui nous travaillons aujourd'hui, dans l'objectif de les former.

Alors l'action a trois niveaux :

- Sur la formation et l'accueil dans les écoles
- Au niveau de la période des études en grandes écoles
- Au niveau de l'insertion professionnelle

Les référents qui sont les acteurs clés dans notre système ont besoin d'être informé afin de comprendre et de connaître toutes les formes de handicap, visibles et non visibles, et de les resituer de façon claire dans le contexte de formation ou de travail.

On les forme de façon régulière. On a proposé des modules qui sont proposés toute l'année. Pour leur rôle vis à vis du handicap, leur rôle très important du handicap psychique et enfin comment on accompagne les étudiants vers l'insertion professionnelle.

Alors ce sont des points très génériques. Il y a des points particuliers comme l'accessibilité aux concours de grandes écoles. Il s'agit de concours qui ne sont pas simples, et on discute avec les présidents de jury pour savoir dans quelle mesure on peut adapter les concours aux personnes handicapées.

Les épreuves de langues sont des épreuves qui sont aussi très discriminatoires pour certains handicaps. Il faut donc arriver à valider les épreuves malgré les handicaps qui sont rencontrés.

Enfin on a développé un guide de l'étudiant handicapé dans les grandes écoles qui prend particulièrement en compte la situation spécifique dans ces écoles.

Le ministère des affaires supérieures et des affaires sociales est en train de donner la dernière main à ce document qui devrait aider les référents dans leur mission et leur permettre d'intégrer dans la vie globale de leur établissement et leurs actions.

Notre objectif est vraiment de faire comprendre aux handicapés qu'il n'y a aucun état d'âme à avoir et que rien ne leur est interdit. Je pense à des stages à l'étranger, des travaux pratiques sur le terrain. On peut les accompagner et les aider à résoudre des problèmes. Ne serait-ce qu'avec le dialogue avec les entreprises. On travaille de façon très étroite avec les entreprises de façon permanente. On arrive à anticiper le passage école/ entreprise par un accompagnement ciblé sur les futurs emplois. Donc les missions handicap des entreprises sont associées aux travaux du groupe afin d'informer les écoles sur les perspectives professionnelles des personnes en situation de handicap et sur les dispositifs que nous avons mis en place.

Ici nous travaillons dans un esprit de responsabilité sociétale, de toute les entités impliquées et nous incitons les écoles et entreprises à aborder toutes les questions de façon franche et en lien avec la diversité.

Il y a donc des enjeux extrêmement élevés pour nous, pour les étudiants qui sont susceptibles de rentrer dans les grandes écoles, pour ceux qui sont dans les grandes écoles et qui sont en situation d'insertion professionnelle.

Je pense que toutes les entreprises que nous avons entendues depuis le début de l'après-midi agissent de façon déterminée afin de favoriser cette insertion. C'est une grande source de progrès pour ces entreprises et je pense qu'elles l'ont dit.

Je vous remercie.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup pour cette intervention et cet engagement à toutes les étapes. Avant, pendant et après d'entrer dans les grandes écoles. Y a-t-il eu une progression en termes de chiffres, significative ?

Françis Jouanjean

Oui. Malheureusement c'est très faible. On n'a pas de chiffre suffisamment représentatif pour les donner. De plus on a un certain nombre d'élèves qui refusent de dire quel est leur handicap. On s'en rend compte souvent pendant les épreuves de langues. Les épreuves de langues sont extrêmement brutales pour ça, parce que l'on peut difficilement passer à travers. À ce moment-là on les accompagne et puis on a mis en place dans une majorité des écoles des entretiens individuels avec des étudiants et des enseignants chercheurs qui permettent d'arriver à comprendre ce qui n'est pas dit.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup. Jean Michel ESTRADE?



Bac +5.

Jean-Michel Estrade, Directeur des ressources humaines ATOS

Atos est une entreprise du secteur du numérique. C'et 18 000 - 14000 personnes chez Atos France et 3400 dans une autre filiale et c'est une approche du handicap qui remonte à 2008 pour des accords d'entreprise puis 2013 pour l'accord de groupe.

Nous ne sommes qu'à 2,4% d'emplois directs. Ce qui est beaucoup plus que nous l'étions avant mais ce qui est évidemment moins que l'obligation d'emploi qui est la nôtre.

Pourquoi cette obligation?

Pour les raisons évoquées par mes collègues un peu plus tôt mais aussi parce que Atos a un double mouvement : Se reconcentrer sur l'ingénierie et le conseil aux entreprises et internationaliser toutes les fonctions qui ne requièrent pas une formation de base de très haut niveau. Atos, c'est s'astreindre à ne recruter que des Bac +3 ou Bac +5 en privilégiant les

Là aussi le constat est amer. Cela ne favorise pas l'insertion de personnes handicapées puisque par nature ces personnes là suivent des formations réputées plutôt courtes.

Nous avons donc plutôt pris le problème à la source en se disant qu'il fallait s'inscrire dans la durée. Pour cela il faut aller chercher les personnels futurs porteurs de handicap dès le lycée. Nous sommes partenaire avec la Fédération des Etudiants pour le Dynamisme de l'Emploi et des Etudes pour les Porteurs de Handicaps. Nous avons donc une action de tutorat et de parrainage vis à vis des élèves dans les lycées afin de les amener à considérer des études un peu plus longues.

Nous avons aussi rebondit auprès des études un peu plus concrètes auprès des universités. Nous avons, avec d'autres partenaires entreprises, parrainé une promotion qui vise à amener des étudiant Bac +2 à un Bac +3. Ce sont des étudiants qui sont porteurs de handicap et pour qui nous passons des CDD d'alternance afin de leur permettre de financer leurs études et bien-sûr les ouvrir à un cursus qui les amène à une employabilité dans l'une ou l'autre entreprise partenaire du programme. Je vois d'ailleurs certains RH de ces entreprises comme le groupe OPEN qui est avec nous dans ce partenariat avec Cergy Pontoise.

Le but final étant de ne pas amener l'étudiant vers un emploi uniquement chez ATOS ou un membre du

programme.

Nous avons été rejoindre lors de ce partenariat des rectorats. Nous avons conclu des accords avec les rectorats avec la région centre. C'est un partenariat assez simple qui permet de favoriser l'insertion des personnes handicapées dans le cursus. Ce partenariat permet aussi aux entreprises d'apporter du soutien à la fois en visite d'entreprise, offre de stage et éventuellement en offre d'alternance.

Nous avons actuellement à l'étude avec un rectorat de la région Nord un partenariat de la même veine, qui va nous permettre là aussi de nous déployer plus largement.

On est à chaque fois sur des volumétries qui sont infinitissimes. Nous avons 10, 15, 20 étudiants, mais nous partons du principe que cela deviendra 20, 40 etc. et plus significatif.

Dernier point sur le handicap qui n'est pas revendiqué ou déclaré comme tel. J'étais dernièrement à un évènement assez important : l'échange des grandes écoles, il y avait à peu près 7 000 étudiants de grandes écoles. Durant l'amphithéâtre j'ai une étudiante qui me dit : « Bonjour Monsieur, j'ai la qualification d'une RQTH devrais-je le mettre sur mon CV ? » Je lui ai répondu que l'on recrutait pour les qualifications et que si elle avait un doute sur son CV je lui ai assuré qu'il serait lu.

En effet le recrutement des jeunes étudiants est une façon de répondre à ce qui est une obligation mais aussi un devoir en termes de responsabilité sociale d'insertion professionnel des personnes en situation de handicap et d'accompagnement de ces personnes tout au long de leur vie. Voilà en résumé et en synthèse ce que propose ATOS.

Mais de nouveau, il y a une réflexion autour du monde universitaire qui m'a très agréablement surpris. Je pense que les employeurs doivent accompagner ce type d'initiatives. Merci.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup. Merci de la part des universités, mais c'est important que les entreprises tirent aussi cet effort de l'université puisque l'engagement est important mais est également récent dans les facs et universités. Alors maintenant nous allons laisser la parole à Muriel Vidalenc qui devait intervenir lors de la 4ième table ronde mais qui a des contraintes horaires. Elle doit intervenir sur l'emploi accompagné mais donc aussi sur l'insertion à l'emploi.



Muriel Vidalenc, Directrice générale, FEGAPEI

Boniour à tous,

C'est vrai que j'ai dans la salle un certain nombre de personnes qui interviendront sur l'emploi accompagné qui est l'objet de la quatrième table ronde.

Les deux tables rondes sont très proches puisque la question posée est finalement : Comment permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir accès au milieu ordinaire ? Comment peut-on faire ? La FEGAPEI, nous sommes une fédération d'employeurs, d'associations dans le champs de handicap et un grand nombre d'associations ont au sein de leurs activités dans l'ESAT ou des entreprises adaptées. Ainsi, sont confrontées à cette difficulté d'accompagnement, une problématique de parcours, de fluidité du parcours et de société inclusive revient dans les débats.

Le comité ministériel du handicap a été présent afin de répondre à un

certain nombre de questions et susciter un grand nombre de rapports autours de ça. La conférence nationale du handicap, la même chose.

C'est vrai que lorsque nous avons discuté avec un de notre adhérent, qui a un autre regard, le KAFAU, la problématique a été différente. On parle de parcours. Les personnes en situation de handicap sont beaucoup plus accompagnées au niveau scolaire.

J'ai beaucoup aimé la manière dont les entreprises précédentes ont expliqué comment aller vers la personne handicapée pour susciter l'emploi. Mais concernant les instituts médico-sociaux nous avons une question à

nous poser c'est : comment nous changeons nos pratiques au plus près du monde ordinaire avec l'étayage nécessaire pour que la personne handicapée mais aussi l'employeur puisse être sécurisé et se retrouver dans un environnement ou l'intégration et l'inclusion se fait le mieux possible ?

C'est la raison pour laquelle nous sommes partis sur ce projet. C'est la deuxième année où nous le soutenons avec un service d'emploi accompagné auprès d'un certain nombre d'entreprise avec une centaine de personnes handicapée en CDD avec étayage pérenne et adapté.

Nous avons déjà une dizaine de ces personnes qui sont en CDI. Nous pensons réellement ce dispositif est complémentaire d'un éventail de prestation et de service que nous devons nous, champ médico-social, offrir aux personnes handicapées qui ont des besoins et attentes diverses, et qui doivent trouver leur service totalement adapté à leur besoin. De la même façon permettre à l'entreprise et au salarié qu'il y a une

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup à vous. On va maintenant parler accessibilité numérique.



Loïc LE GROUIEC - Président d'Alcatel-Lucent international et Président de l'association @talenEgal

Merci. Un point que je voudrai relever et que nous avons entendu dans les précédentes interventions c'est qu'un jeune pour qu'il travaille dans un milieu normal il faut le mettre dans un milieu normal, un milieu scolaire.

Je reste persuadé de ça. Ça veut dire que les écoles doivent pouvoir intégrer les personnes en situation de handicap. Ces jeunes aspirent à être normaux et ils doivent rester normaux. C'est pourquoi nous devons tout faire pour leur donner l'accessibilité au moment de l'école.

Cela peut paraître brutal en disant ça mais j'insiste sur ce point qui est très important. Aujourd'hui on met des jeunes et pour leur bien dans des milieux spécialisés c'est difficile après de leur dire que dans le monde de l'entreprise ils seront mélangés avec tous les autres.

Une fois que j'ai dit ça, quel est le lien avec le numérique ? Le numérique est aujourd'hui une chance formidable pour l'ensemble des travailleurs en situation de handicap, mais encore plus des jeunes car ils sont nés avec. Ils peuvent utiliser ces outils et encore mieux que vous et moi. Cependant il y a encore des problèmes quant à l'utilisation du numérique dans l'école. Je vous donne un exemple, aujourd'hui quand un jeune n'a pas 80% de taux handicap, il n'a pas accès au livre numérique. Pourquoi on n'ouvre pas le numérique ? Pourquoi un enfant qui n'arrive pas à écrire doit avoir un AVS ou un script pour le bac et pourquoi ne pas lui apprendre Word dès le CM1 ?

Donc on pourrait bien sûr utiliser tous ces outils numériques et évidemment pouvoir former les enseignants à l'ensemble de ces outils afin qu'ils accompagnent les jeunes. Le numérique est donc pour ces jeunes un moyen de compenser voir d'améliorer une fois dans l'entreprise, leurs performances. Mais également pouvoir dès le début utiliser ces outils comme ils pourraient l'utiliser normalement.

Aujourd'hui nous sommes dans un vrai tournant. Je prends l'exemple des trottoirs. Aujourd'hui on ne casse non pas des trottoirs pour les personnes en situation de handicap en fauteuil, mais on casse des trottoirs pour des bateaux. Est ce qu'on va casser demain des sites web pour les rendre accessibles ? Ou est-ce que l'on dit tout de suite dans le cahier des charges, qu'il faut que ces sites web soient accessibles maintenant ? Ce n'est pas parce qu'on le souhaite comme ça, c'est parce que c'est une obligation, soit de par la loi, soit une obligation sociétale, que ces outils soient dès le départ, définis pour les personnes en situation de handicap. On vient de signer un partenariat « renouvelé » avec Braillenet pour qu'un certain nombre d'outils numériques soient directement traduit en braille au moment de leur conception.

Or aujourd'hui dans les entreprises ; dans les écoles ; je ne suis pas sûr que l'obligation ou le souhait d'avoir des outils directement numériques en vue du handicap soient pris en compte. C'est plus une adoption à postériori que l'on fait.

Ce que je voulais dire pour la partie numérique c'est que c'est une chance pour les jeunes et moins jeunes de pouvoir accéder dans le milieu normal et ordinaire et de pouvoir développer un certain nombre de nouveaux métiers afin de permettre à ces personnes en situation de handicap de pouvoir être mieux adapté à ces nouveaux métiers.

Merci

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup. Sur cette question d'accessibilité, Bruno Gendron.



Bruno Gendron, CFPSAA

Merci, je vais effectivement aborder cette question du numérique avec deux préalables.

Le premier c'est de bien se rappeler que le numérique aujourd'hui, pour les personnes en situation de handicap pour les déficients visuels que je représente ici, c'est une chance inestimable.

La deuxième c'est pour faire écho à la scolarisation en milieu ordinaire. Oui à l'inclusion scolaire. Nous sommes tous d'accord là-dessus. L'inclusion des personnes déficientes visuelles c'est bien à condition qu'elles aient tous les outils pour apprendre les techniques spécifiques. On a aujourd'hui des gens qui sont en milieu ordinaire mais qui ne savent pas utiliser le numérique parce

qu'il n'y a rien pour leur apprendre, qu'ils ne connaissent pas le braille, ni la spécificité des outils qu'il y a dans le numérique.

Je partage l'idée que le numérique est une ouverture sur tout. C'est important de le rappeler car que ce soit à la confédération Française de la promotion des aveugles ou alors la Fédération des aveugles de France on a en permanence des témoignages d'entreprises qui disent qu'ils pensaient qu'un aveugle ne pouvait utiliser un ordinateur. Ce qui n'est pas le cas.

Donc cette accessibilité numérique est importante. Elle passe par des outils. On n'a effectivement pas un lien direct avec l'écran, mais néanmoins il y a des outils brailles, des lecteurs d'écran qui vont être capables de lire les différentes parties d'un écran et leurs spécificités.

Dans le milieu professionnel cette accessibilité est importante car il faut que les personnes déficientes visuelles, dans leur métier aient à la documentation de leur entreprise quelque soit leur nature.

Il faut qu'elles aient accès au fichier visuel. Un fichier PDF en image ne peut être perçu par les personnes déficientes visuelles. Aujourd'hui on utilise les PowerPoint et si on n'a pas un outil pour savoir ce qui est indiqué à l'écran on perd une partie des réunions de notre entreprise.

Il en est de même pour l'intranet de l'entreprise. Il faut qu'il soit accessible.

Ça c'est un enjeu important parce que si demain ces outils ne sont pas accessibles, on a beau mettre sur le marché toutes les interfaces du monde, tous les appareils brailles, tous les zooms texte et autres, les liens ne se font plus. La personne qui était donc performante au début ne le devient plus, non pas parce que la personne a changée mais parce que l'outil a changé.

Ça c'est un point important car c'est un élément qui peut être capable du meilleur comme du pire.

J'aimerai aussi ajouter que l'accessibilité numérique si on la fait, doit être faite pour tout le monde : pour les personnes en situation de handicap ou non.

Beaucoup de sites sont en manque d'accessibilité parce que nous sommes incapables de savoir où est ce que l'on va trouver la bonne information au bon moment. Et bien la réflexion sur l'accessibilité numérique va permettre cela.

Alors la réalité c'est l'obsolescence rapide des outils numériques. Ce qui est accessible aujourd'hui peut ne plus l'être demain.

Je partage donc l'avis qui vient d'être évoqué sur la nécessité d'une prise en compte de l'accessibilité en

amont. C'est très difficile de réparer. La Fédération des aveugles de France le fait au sein de son service informatique sauf que c'est plus difficile de le faire à postériori. De plus nous avons été amené à la CFPSA de faire un recours devant le défenseur des droits parce qu'un certain nombre de personnes déficientes visuelles aujourd'hui sont privées de leur emploi du fait du manque de l'accessibilité numérique. Je vous remercie.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup ça a été très clair. Effectivement ça mérite d'autant plus d'être pris en amont. Y a t-il une ou deux questions ?

QUESTIONS / RÉPONSES

Question de l'assistance

Bonjour. Ma question va plutôt au représentant de la conférence des grandes écoles bien que ce soit élargi aussi. Je me réjouis de voir que les grandes écoles et universités s'ouvrent de plus en plus au monde du handicap, néanmoins il y a quelque chose qui m'interpelle. Vous êtes aussi les formateurs des managers ou futurs managers, alors c'est vrai que lorsque nous avons un recrutement à faire c'est plus long de recruter quelqu'un en situation de handicap. Ainsi comment pouvons-nous travailler avec vous grandes écoles et universités pour nous aider ? Car nous travaillons sur cette sensibilisation auprès des managers, mais il me semble que cette situation n'est pas bien développée dans les grandes écoles et universités.

Françis Jouanjean

Moi j'ai travaillé avec des CNS il y a quelques années. On développe de plus en plus la formation des étudiants managers dans le domaine de la RSE et c'est par ce biais là qu'il faut aussi attaquer le problème. Mais vous avez raison, nous ne sommes pas suffisamment attentifs à cela et les référents dans les écoles sont aussi un élément pour attirer l'attention de tout le monde (corps enseignement et élèves) vers la situation du handicap.

Question de l'assistance

Je voulais juste signaler à Monsieur Jouanjean qu'il n'a pas à avoir honte de ses chiffres même s'il y a peu d'étudiants qui ont l'air d'être dans les grandes écoles, il me paraît important de rappeler qu'en lycée général et technologique il n'y a que 0,5% de lycéens handicapés. Donc se retrouver avec 0,5% en grande école veut dire qu'il y a la même statistique. Dans les universités nous avons des chiffres un peu plus gros mais nous sommes beaucoup plus nombreux.

Pour répondre à Madame, le Ministère nous a demandé de rédiger des schémas directeurs de politique handicap dans nos établissements qui intègrent la formation. Dans la formation il y a cette idée de comment on forme nos étudiants à prendre en compte le handicap. On peut espérer qu'à terme que les futurs managers auront mieux conscience de la situation de handicap.

Enfin, ma dernière remarque et c'est plus sur ce point-là que je voulais intervenir, concerne les programmes de @talent égal méritent de donner plus d'ambition aux élèves. Il faut savoir que la majorité des étudiants en situation de handicap dans les lycées continuent bien dans les études supérieures par contre ont parfois moins d'ambition.

Alors pourquoi avons-nous des statistiques plus faibles des diplômes d'étudiants en situation de handicap dans les universités supérieures ? Il faut juste prendre en compte que les handicaps peuvent apparaître au cours de la vie.

Je vous remercie.

Question de l'assistance

Bonjour, plusieurs réflexions et une question.

La première réflexion c'est que nous sommes persuadés que la diversité et l'inclusion sont des facteurs de performance sociale et économique de l'entreprise. On est à notre 7ieme accord handicap, on fait bien entendu plus que le budget de l'accord puisque on plus on augmente la part de travailleur handicapé, plus le budget d'accompagnement baisse. Maintenant les problèmes que l'on rencontre à la date d'aujourd'hui c'est qu'on prend des engagements en termes d'embauche de travailleurs handicapés et on a un mal fou à recruter.

C'est vraiment la problématique de nos missions handicap. C'est de voir comment peut-on recruter des collaborateurs cadre ? Comment on fait pour bâtir des partenariats avec les grandes écoles, avec les écoles d'ingénieurs, avec les universités, pour recruter des collaborateurs handicapés ?

Je reviens sur ce que l'on disait sur le secteur adapté. Je pense que l'idée c'est de bâtir de l'emploi en France et sur ces entreprises du secteur adapté on voit qu'elles sont de plus en plus professionnelles et que dans l'univers de la sous-traitance elles savent être concurrentielles. Les trois questions qu'il faut se poser ce sont comment donner des chances supplémentaires pour être systématiquement consultés dans le cadre des appels d'offre ? Quel est l'avantage que l'on donne à des étudiants de déclarer leur handicap ? Dans les entreprises il y a beaucoup de collaborateurs qui ne déclarent pas leur handicap, donc encore une fois quel est leur avantage ?

Loïc LE GROUIEC

Si je peux ajouter un mot à ce que vous dites. Je pense que un des points est à la loi elle-même. Quand vous avez une loi coercitive un certain nombre de personnes pensent qu'ils sont embauchés. Ils oublient donc qu'ils sont là pour leurs compétences mais pensent que c'est parce que nous sommes obligé de le faire. Est-ce que cette loi coercitive est donc toujours adaptée aujourd'hui ? Est-ce que la loi doit rester coercitive ou doit-elle devenir incitative ?

THÈME N°4: L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Marie-Claire Carrere-Gee

On va maintenant passer à la quatrième table ronde. Un grand merci à tous. Au cours de cette table ronde nous avons parlé de l'accessibilité à l'emploi et le face à face en quelque sorte dans laquelle sont laissées et l'entreprise et la personne handicapée.

Avec cette table ronde on voudrait lancer le débat sur une procédure qui est assez méconnue en France dont on commence un peu à parler mais qui est peu développée en Europe : l'emploi accompagné. C'est une formule qui est destinée à aider les sortants de l'école comme ceux qui veulent quitter leur état pour une entreprise.

J'ai le plaisir d'accueillir Marie-Lucie Calmette (Fondation Malakoff-Médéric), Eric Blanchet (ADAPT), David De Boschere (Intermarché Compiègne), Johnny Bance (Salarié en emploi accompagné) et Jérôme Gallois (Un autre regard et accompagnateur)

Je vous laisse la parole.



Marie-Lucie Calmettes – Directrice, Fondation Malakoff-Médéric

Merci. Je représente donc la Fondation Malakoff-Médéric qui est entièrement destinée au handicap. Nous avons choisi deux thématiques qui sont l'accès aux soins et l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Pour la question de l'accès à l'emploi, nous avons fait comme vous le constat d'un manque cruel de données et chiffres. Ils sont inexistants ou non représentatifs de la réalité de terrain.

Ce pourquoi nous avons organisé notre propre observatoire de la question des personnes handicapes en entreprise. Ce dernier a questionné 650 entreprises du groupe sur un panel de questions qui avaient été elles-mêmes identifiées sur un panel de questions qui a recensé tout ce qui a été écrit ces dix dernières années. Nous avons eu des surprises, des chiffres intéressants que je pourrais vous transmettre petit à petit. Mais nous sommes encore en phases d'incubation sur ces données afin de nous permettre d'aller sur la deuxième phase de nos travaux.

La philosophie si vous voulez de cette fondation c'est d'agir au bénéfice des personnes handicapées et des entreprises. Par exemple nous avons eu la bonne surprise pour les entreprises que nous avons interrogées, de voir que pour plus d'un tiers d'entre elles, s'est décidée dans l'année à embaucher une personne handicapée. Parallèlement, c'est assez curieux mais lorsque l'on parle des compétences, dans leur imaginaire, neuf personnes sur dix en situation de handicap ne peuvent aller que sur des positions d'employés. Une sur dix en tant que cadre et qu'une seule sur les postes de direction ou de hautes responsabilités.

On voit donc qu'il y a une marge de manœuvre à travailler très intéressante.

Petite remarque comme cela. Je pense qu'il ne faut pas sanctionner l'entreprise qui va vers le secteur protégé parce qu'une grande partie des personnes en situation de handicap s'épanouissent dans ce secteur là. Je pense qu'il faut que chacun ait sa place, d'autant plus que les places en ESAT sont limitées. Il faut vraiment avoir à cœur de les destiner aux personnes pour qui elles sont conçues soit les personnes lourdement handicapées.

Petite réflexion aussi, je ne sais pas toujours quand j'écoute ces colloques, de quel handicap nous parlons ? J'ai toujours l'impression que lorsque les entreprises atteignent 3% de salariés handicapées elles ont fait « le plein » avec un aménagement de l'AGEFIPH pour leur contribution du poste. D'après 70% des réponses de notre enquête il s'agit d'handicaps moteurs. Pour la question du handicap psychique ou handicap mental c'est morne plaine.

C'est ce que l'on va voir avec l'emploi accompagné, il semble que cela puisse être une réponse intéressante. Bon nombre des entreprises que nous avons questionné sur les freins nous explique que les contraintes administratives sont lourdes mais aussi qu'elles ne savent pas à qui elles doivent s'adresser. Les outils de sourcing sont à améliorer, là aussi elles se plaignent de ne pas trouver de compétences suffisantes.

Encore une chose importante sur les compétences. Au niveau de la fondation nous avons mis en place cet observatoire. Travailler aussi avec nos amis sur l'emploi accompagné car cela semble être une réponse tout à fait positive pour aller vers des compétences complexes mentales et psychiques et être aussi une solution pour nos jeunes et qui eux ne veulent pas partir dans le secteur protégé.

C'est là le vivier sur leguel il faudra réfléchir pour la suite.

Un des projets que nous suivons à la fondation et qui parle bien des compétences c'est que nous développons une filière pour les personnes atteinte du syndrome d'Asperger que l'on appelle aussi l'autisme de haut niveau. Là on les a les compétences. Mais on a des personnes pour qui la rédaction d'un CV ou la préparation d'un entretien sont des épreuves insurmontables. Comme vous le savez certainement ils sont tout à fait handicapés dans la question des interactions sociales. Aujourd'hui moins de 1% d'entre eux sont embauchés. C'est pourquoi nous allons travailler à modéliser un système basé sur des expériences françaises mais outre-Atlantique.

Merci.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup



Johnny Bance (Salarié en emploi accompagné) , Jérôme Gallois (Un autre regard et accompagnateur), David De Boschere (Intermarché Compiègne)

Bonjour à tous, je m'appelle Monsieur Bance Johnny. Pour commencer j'étais dans un IMPRO, où j'étais à l'école et où j'ai fait des stages. En fonction de ça je suis parti de l'école afin de travailler pour faire un contrat de qualification en maconnerie sur deux ans. Malheureusement cela s'est terminé

au bout du 17ième mois parce que j'avais des choses à dire à mon référent qu'il n'arrivait pas à entendre, donc j'ai préféré partir. J'ai donc voulu m'en sortir tout seul. J'ai essayé de travailler comme je pouvais puis je suis tombé malade pendant cinq ans.

Pendant cinq ans je n'ai donc pas pu travailler. J'avais une autre association le SAMSA qui m'a suivi et qui m'a orienté vers le KAFAU. C'est donc Jean-Christophe qui m'a permis de trouver un travail. Je travaille aujourd'hui chez Intermarché depuis 14 mois. Je suis réceptionneur de la marchandise. Ça veut dire qu'il y a un camion qui arrive pour décharger la marchandise et je dois vérifier si elle est bien arrivée. En fonction de ça je dois la préparer en magasin en la mettant dans les maisons. Je m'occupe aussi du quai, c'est à dire le rangement des palettes, pour que les livreurs du matin puissent prendre les palettes rangées pour mettre leur marchandise dessus.

Jerôme Gallois

Alors vous dites que vous êtes accompagné, ça veut dire quoi concrètement ?

Johnny Bance

Alors être accompagné c'est être suivi. J'ai une épaule sur laquelle je peux me confier. Ça fait du bien de parler à quelqu'un de neutre à qui je peux parler.

Jerôme Gallois

Concrètement vous rencontrez votre accompagnateur une fois par semaine ...

Johnny Bance

Oui. Que ce soit au KAFAU ou aussi à la maison. On parle du travail. Comme une fois un jour j'ai eu un conflit mais ce n'est pas arrivé au bout parce que je me suis dit que je devais en parler à mon référent. C'est donc bien d'avoir quelqu'un sur qui je peux compter.

Jerôme Gallois

En fait, Jean-Christophe vous le rencontrez de façon régulière mais vous l'appelez aussi quand vous avez besoin.

Johnny Bance

Oui c'est ça.

Jerôme Gallois

Vous disiez que les relations c'est ce qui est compliqué pour vous ?

Johnny Bance

Oui c'est ça, parce que je suis quelqu'un plein d'énergie...

Jerôme Gallois

Et ça peut démarrer au quart de tour. En plus Johnny aime quand c'est super carré et tout le monde n'est pas comme ça. Ça c'est l'accompagnement avec votre service, mais il vient aussi vous rendre visite dans votre service ...

Johnny Bance

Oui. Il vient regarder ce que je fais ou ce que j'ai déjà fait. Après on fait un point avec mon autre référent d'Intermarché, voir ce qui va et ce qui va moins. Pour faire en sorte que je reste aussi, parce que c'est le but et aujourd'hui je m'y plais. Je compte y rester. C'est pourquoi pour moi le KAFAU c'est très important.

Marie-Claire Carrere-Gee

Et le troisième alors, qu'en penses-t-il?



David De Boschere (Intermarché Compiègne)

Je suis directeur indépendant. Avec ma femme nous dirigeons une PME de cinquante personnes. Nous avons 6 salariés en situation de handicap qui ont des responsabilités très variées. : Caisse, comptabilité, réception...

Pour une PME, embaucher c'est un risque. Et embaucher quad c'est quelqu'un d'handicapé c'est un métier pour nous, car il s'agit de métiers très physique et le handicap peut aussi l'être.

Quand le KAFAU est venu nous voir c'était pour autre chose. C'était pour créer un poste sur mesure à la fois adapté à l'entreprise et aux salariés. On a pris le temps parce qu'il y avait un stage d'abord. Le but était de voir si c'était le bon mariage et le bon profil. Nous avons mis en place le poste progressivement avec l'aide du KAFAU, qui nous a principalement aidé sur le poste administratif. On a pu toucher une prime à l'embauche. Par contre sur

le dossier RLH nous sommes encore en cours. C'est très délicat, pour les PME après quatorze mois il y a un traitement qui est encore en cours.

Aujourd'hui plus concrètement, moi, chef de magasin je vois le KAFAU très régulièrement. On peut les appeler si besoin. Je sais qu'il y a une équipe derrière donc il n'y a pas qu'une seule personne.

C'est la deuxième fois que nous avons une expérience avec le KAFAU. Nous avons eu Sylvain avant pendant trois ans qui sortait d'ESAT.

Au bout de trois ans il s'est marié et a décidé de retourner en ESAT pour des raisons personnelles. Ça a été fait de manière facile, ce qui nous a permis de nous projeter sur un nouveau recrutement, sinon cela aurait peut-être été difficile.

Ce qui est intéressant c'est que c'est dans la durée ; et ils sont là pour nous suivre. L'autre aspect c'est la proximité. Quand Johnny peut rencontrer des difficultés de relations sociales au sein de l'entreprise il peut s'adresser à son second tuteur. Nous ne sommes pas des spécialistes. Ainsi nous ne pouvons savoir si parfois il s'agit de la mauvaise volonté du salarié ou bien si cela est lié à son handicap, ce pourquoi il est bien d'avoir quelqu'un qui puisse faire tampon.

La dimension financière n'est pas non plus quelque chose de neutre pour les PME. Concrètement nous ne faisons pas cela pour l'argent mais il faut aussi une compensation. Si on veut que cela fonctionne dans le temps, il faut que pour les personnes en situation de handicap marqué ou lourd, le coût sur la durée soit inférieur à un coût réel et cela est un vrai sujet dont il faut se préoccuper et cela pour les PME ça pèse. Je finis sur cela. On a besoin de simplicité et de lisibilité. On a besoin dès le départ de savoir quel sera le

coût salarial. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. On a besoin d'avoir la possibilité de sortir d'un contrat sans que cela soit une catastrophe et qu'on puisse ensuite rebondir. On a besoin d'avoir des dossiers qui ne sont pas impossibles à remplir. Par exemple, nous n'avions pas réussi à remplir correctement le dossier AGEFIPH. Nous n'y arrivions pas donc nous avons demandé au KAFAU de nous aider pour intervenir mais ils n'y arrivaient pas non plus. Nous avons donc contacté la l'AGEFIPH mais la personne que nous avons eue ne savait pas non plus le remplir. On à besoin aussi d'avoir un taux d'handicap comme ça la PME sait combien il y a de prise en charge.

Un autre cas à améliorer c'est la visite médicale. Sylvain, la personne qui était là avant Johnny, va à sa visite médicale. Il ne sait lire ni écrire mais il présente très bien. Il revient nous voir et nous dit qu'il a été refusé en reconnaissance de personne handicapée alors qu'il avait une carte à 80% et qu'il sortait d'ESAT.

Donc voilà. Moi simplement le message que je voulais faire passer c'est « Faisons confiance aux entreprises et aux PME ». Ma conviction c'est que le gisement d'emploi pour les handicapés est dans les PME mais on a pas le temps de remplir des dossiers, nous n'avons pas de service RH, on a pas une trésorerie pour pouvoir attendre un an pour savoir si nous allons toucher quelque chose ou non. Si je peux terminer sur un mot simple : n'ayez pas peur de faire simple. c'est très important.

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup pour ces témoignages. Bravo pour ces engagements à tous. Nous allons finir cette table ronde avec le Directeur de l'ADAPT.



Eric Blanchet, Directeur général, ADAPT

À dix ans de la loi de 2005, entendre ces propos je trouve cela effarant. Effarant que le système n'ait pas réussi à simplifier et à permettre que l'emploi des personnes handicapées soit beaucoup plus fluide aujourd'hui.

Mon propos va être relativement simple. L'ADAPT a créé la semaine des personnes handicapées il y a bientôt vingt ans. Aujourd'hui on se réinterroge sur cette semaine. Comment peut-on rebondir sur une société qui a beaucoup changé ?

Sur lequel la loi de 2005 aurait dû apporter des réponses sur la citoyenneté comme elle aurait dû le faire. On voit bien tous les propos que l'on entend de l'accessibilité au sens large. Si on en vient au travail, comment rendre accessible l'emploi si l'accessibilité des lieux de travail n'est toujours pas garantie ?

Je ne vise pas les entreprises. Je pense qu'il y a un manque de volonté des politiques. Néanmoins quand l'on prend les cas individuels on voit bien qu'il y a de belles réussites.

L'emploi accompagné que l'on découvre en France, est quelque chose qui existe depuis les années 60 aux Etats-Unis. Cela a commencé autours des droits civiques. On parlait déjà de désinstitutionalisation. Alors je sais que dans nos secteurs médico-sociaux ces mots là sont ressentis avec une vraie forme de violence. Cela dépend de ce que l'on met derrière évidemment.

Une désinstitutionalisation du Royaume Unis qui est vécu actuellement c'est une forme de violence qui marginalise les plus faibles. Je ne pense pas que ce soit le chemin que la France doit prendre.

Néanmoins il faut se poser cette question là : La France ne construira pas de nouveaux établissements ou beaucoup moins, il faut donc aborder une forme de mutation réelle. Comment peut-on faire différemment ? Aujourd'hui l'emploi accompagné est une vraie question. Il rentre vraiment dans la convention internationale des personnes handicapées qui a été ratifié par la France en 2010. C'est vrai que notre pays a la capacité de faire une législation très abondante mais parfois pour l'appliquer c'est un petit peu plus différent.

La différence avec la Convention internationale des personnes handicapées, c'est qu'aujourd'hui elle entraine une possibilité pour les personnes handicapées d'aller vers le juge. C'est donc un changement de ton, c'est un changement d'époque aussi. Puisque cette ratification, au-delà du handicap, permet à la reconnaissance de la personne handicapée en tant que citoyen.

Ça c'est un élément de changement très important parce que le fait que nous soyons dans un monde très judiciaire alors on pourrait être pour ou on pourrait être contre, en tout cas c'est un fait. L'emploi est à

l'intérieur de ça aussi. L'accompagnement, la simplification des parcours sont un enjeu majeur pour notre société par rapport à son devenir et la manière dont elle va traiter les exclus qu'elles soient handicapées ou pas.

À l'ADAPT on est assez porteur, intéressés et curieux de tout levier permettant de sortir un petit peu de ce qui ne fonctionne pas aujourd'hui. On voit bien malgré tous les acteurs différents et divers, qu'on n'arrive toujours pas à avoir des documents simples pour les entreprises, d'avoir des réponses simples pour les personnes handicapées.

Quelque part notre système a besoin d'être un petit peu secoué. Peut-être que les acteurs associatifs ont un véritable enjeu derrière ça. Vous êtes certainement de cette famille-là entre autre, je crois que ce qui se joue c'est une vraie bascule sur la posture d'accueil d'une personne handicapée et sa connaissance. Qu'est ce qui empêche de le reconnaître ? Si ce n'est bien entendu une adaptation des financements, un regard différent sur la situation actuelle. On ne peut pas sortir de ces difficultés, on remarque bien que les difficultés ne vont pas s'amenuiser toute de suite, on voit bien que ce n'est plus que l'échelle française aujourd'hui qui peut apporter certaines réponses puisque nous sommes encore dans l'Europe. C'est pour cela que nous avons besoin de continuer avec l'entreprise, d'affirmer le lien.

L'emploi accompagné est une forme de solution. On peut parler d'autre chose. Il existe des ESATS hors les murs, il existe une notion de télétravail, comme toutes solutions qui sont complémentaires les unes des autres et qui permettent de faire évoluer ce système là.

Aujourd'hui si on en revient au sujet de l'emploi accompagné ; sécurisons le parcours, mais le parcours pour la personne handicapée et pour l'entreprise. Assurons un accompagnement sur le long terme, parce que le handicap ça évolue, parce que les entreprises ça évolue. On à besoin qu'il y ait un acteur central qui puisse jouer un petit peu l'arbitre entre l'entreprise et la personne handicapée. Cette situation est une situation qui permettra d'améliorer le dispositif.

Merci

Marie-Claire Carrere-Gee

Merci beaucoup. Merci aux intervenants. Je laisse la parole à Julien Gueniche.



Marie-Claire Carrere-Gee

Madame la Déléguée Générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Vous nous faites l'honneur de clôturer nos 6ème Dialogues de l'emploi et de la formation des personnes handicapées. Je vous en remercie vivement au nom des entreprises et des associations qui nous sont fidèles depuis huit ans, de celles qui nous ont rejoints cette année, et de toute l'équipe de l'Officiel du Handicap.

Au fil de nos colloques successifs, l'idée s'est formée que la loi de 1987 méritait au moins une mise à jour, sinon une refondation comme le furent en 2002 et 2005 les lois de 1975.

Je ne reviendrai pas sur les propositions avancées lors de notre dernier colloque, ni même sur celles contenues dans la note adressée à vos services ainsi qu'à tous les participants. Mais je voudrais brièvement attirer votre attention sur trois points.

Le 1er, c'est l'information du citoyen, sans laquelle il n'y a pas de démocratie. Vous avez pris l'heureuse initiative, Madame, de dresser un bilan de la négociation collective. C'est le 1er bilan depuis 1987. Il aura donc fallu attendre un quart de siècle pour avoir ce 1er bilan. Bilan très important, mais qui porte sur un point particulier, la négociation collective, pas encore sur la mise en œuvre de la loi. Nos voisins Italiens disposent tous les deux ans d'un rapport détaillé sur la mise en œuvre de leur loi handicap. En Allemagne plus qu'ailleurs l'information est abondante, précise et détaillée. En outre, l'Agence fédérale de l'emploi publie deux fois voire trois fois dans l'année un dossier sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, de même qu'elle réserve une ligne au chômage des personnes handicapées dans sa statistique mensuelle du chômage. Nous n'avons rien de tout ceci en France. Et si nous voulons nous faire une idée de l'efficacité

comparée de notre législation, c'est en Belgique qu'il nous faut aller pour consulter l'étude publiée en janvier 2004 par Jean-Pierre BINAME de la Faculté de Médecine de Namur, financée par le ministre des affaires sociales et de la santé de la région wallonne.

Rabattons nos ambitions. Restons-en à la simple observation de l'évolution du taux d'emploi. Eh bien, là encore, nous n'avons pas l'information requise : le taux d'emploi publié par la DARES n'est pas celui exigé par la loi et le taux d'emploi publié par le FIPHFP n'est pas un taux d'emploi. En outre, les comparaisons privé/public ne sont guère possibles car les équivalences emploi liées aux contrats avec le secteur protégé ou le secteur adapté ne se calculent pas de la même manière dans le privé et dans le public, comme l'a rappelé Camille MONIN il y a quelques instants. Oserais-je ajouter que la publication d'un taux national ne dit strictement rien sur la réalité de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi s'il n'est pas accompagné de la statistique des emplois obligatoires inoccupés. Ce que ne publie pas la DARES. Mais que pourrait publier l'AGEFIPH, car ses ressources dépendent de ces emplois inoccupés !

Mon 2ème point concerne la conciliation de l'emploi direct avec le développement de la contractualisation avec le secteur protégé ou le secteur adapté.

Je voudrais mettre en évidence deux facteurs de freinage de l'emploi direct jusqu'ici plutôt ignorés. La loi de 2005 a réveillé les consciences : en 10 ans, le taux d'emploi direct s'est accru de 2% jusqu'à 3%. Mais elle a aussi modifié le paysage : les accords collectifs et la sous-traitance ont explosé. Très exactement le contraire de ce que voulait le législateur de 1987, qui n'a cessé de souligner que ces alternatives devaient demeurer tout à fait exceptionnelles. Or, elles sont devenues la règle !!! Une nouvelle expression est apparue : l'emploi indirect, particulièrement inappropriée pour désigner le travail sous-traité à des établissements dont le nombre de places est déterminé par les agences régionales de santé sans la moindre référence au volume de la sous-traitance.

Personne ne souhaite opposer emploi direct et ce qu'on appelle improprement emploi indirect. A vrai dire, l'emploi direct en entreprise peut redevenir un objectif sans remettre en cause le développement du secteur protégé. Il suffirait de ne plus considérer la sous-traitance comme une modalité de mise en œuvre de l'obligation. Autrement dit, ne plus convertir en équivalent emploi le volume de la sous-traitance. Cette mesure de clarification et d'incitation à l'emploi direct devrait toutefois entraîner une réforme de la contribution financière des entreprises, laquelle devrait tout à la fois être versée jusqu'à l'atteinte des 6%, être minorée en fonction du volume de la sous-traitance, et être indexée sur le taux d'emploi des personnes handicapées plutôt que sur la taille de l'entreprise.

Par ailleurs, l'idée se développe aujourd'hui que l'obligation d'emploi posée dans la loi de 1987 serait sans doute plus efficace si le demandeur d'emploi handicapé était accompagné durablement dans son emploi. La table ronde sur l'emploi accompagné nous a convaincus – je veux le croire - qu'il y a là des perspectives nouvelles d'accès à l'emploi pour des primo demandeurs sortants de l'école aussi bien que pour des travailleurs en ESAT. Au prix bien sûr d'une adaptation de notre réglementation ou de notre législation.

Le 3ème et dernier point concerne le rôle de l'Etat.Nous pensons que l'Etat doit retrouver des moyens financiers pour agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Pour financer des expérimentations, des actions innovantes, des actions en faveur de publics jusqu'ici tenus à l'écart. C'est pourquoi nous plaidons pour la constitution d'un fonds administré par l'Etat et géré par les associations de personnes handicapées, alimenté par un prélèvement de 20% sur les ressources de la contribution financière au FIPHFP et à l'AGEFIPH. Faut-il rappeler que la collecte s'est élevée à 590 millions d'euros en 2013, soit le plus gros budget européen supérieur de 60 millions d'euros à celui de l'Allemagne.

Voilà Madame la Déléguée générale les points sur lesquels je souhaitais attirer votre attention. Je vous cède maintenant la parole, non sans vous renouveler mes plus vifs remerciements d'avoir accepté de clôturer ce colloque.



Emmanuelle WARGON - Déléguée générale, l'Emploi et à la Formation Professionnelle

Bonsoir à tous. Je voudrai remercier l'Officiel du Handicap, Julien Gueniche, bien évidemment Marie-Claire Carrere-Gee pour toute l'animation et tous les participants de ces débats. Je voudrai aussi vous dire que je suis heureuse d'avoir l'opportunité de clôturer ces rencontres. En lieu et place de François REBSAREM qui regrette car il a eu une contrainte de dernière minute qui ne lui a pas permis finalement d'être avec nous cette après-midi.

Cette conclusion est aussi l'opportunité de répondre aux trois questions redoutables qui ont été posées par Julien Gueniche dans sa brève synthèse.

Sur la première qui concernait l'information des citoyens, je remercie d'avoir salué la production d'un bilan d'un premier accord, je reconnais que ce bilan est encore probablement insuffisant, je reconnais qu'il serait souhaitable de le produire à échéance régulière.

Au-delà de cela je pense que nous pouvons effectivement se lancer dans des travaux un petit peu plus complets qui permettraient d'avoir, à une périodicité à définir, quelque chose qui ressemblerait plus à un bilan global de la mise en œuvre de différentes dispositions législatives sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

En ce qui concerne les accords d'entreprise stricto sensu, comme vous le savez la conférence nationale du handicap s'est fixé un triplement des accords dans les trois prochaines années, il est donc évident que les enjeux sont fondamentaux.

Sur la fiabilité des données la question est redoutable. Les sources sont multiples. Nous ne calculons pas de la même manière sur le secteur public et le secteur privé. C'est vrai que la loi avait une méthode de calcul qui n'est pas tout à fait celle qui a été reprise par la DARES et qui effectivement nous devons trouver des modes de calculs plus homogènes.

Il existe un groupe de travail de la Convention Multipartite qui a comme objectif de travailler sur ces indicateurs. Ce groupe de travail a commencé à regarder comment est-ce que l'on comptabilisait dans ce secteur là et on trouve près de 750 indicateurs qui se rapportent à l'obligation d'emploi sous une forme ou sous une autre. C'est dire que le travail est significatif sur la simplification.

Tout cela pour vous dire que votre sollicitation est légitime et votre interpellation aussi et je pense que nous pouvons progresser en matière d'information. À la fois en donnant une vision plus globale et en essayant de travailler sur des indicateurs le plus partagé possible.

Sur la question de l'emploi direct et l'emploi indirect je vais être un petit peu moins d'accord avec vous. L'emploi direct représente 3,1% aujourd'hui de l'emploi dans les établissements concernés et quand on rajoute l'emploi indirect nous sommes à 0 ;3% de plus, donc nous devons être à un total de 3,4%. Il ne me paraît pas pertinent aujourd'hui d'opposer les deux, voire de dire que seul l'emploi direct est important.

L'emploi direct est très important. Il a fait l'objet de différents débats cette après-midi et tout le travail qui peut être fait d'embauche par les entreprises pour des personnes en situation de handicap avec la question intéressante posée tout à l'heure : pourquoi une personne a-t-elle intérêt à déclarer elle-même sa situation de handicap. Evidemment c'est un objectif qui nous anime tous collectivement.

Mais l'emploi indirect est utile aussi, d'ailleurs cela a été dit. L'emploi dans les ESAT, l'emploi dans les entreprises adaptées et toutes les personnes ne souhaitent pas aller tout de suite en entreprise, il me semble dont important de ne pas opposer ces deux formes d'emploi ni d'autres formes spécifiques comme le travail à domicile ou de travail indépendant. Au point où nous en sommes, c'est à dire avec un travail d'évolution encore très important, il me semble que les deux peuvent être utiles.

Concernant l'accompagnement en emploi, c'est une préoccupation qui érige aujourd'hui toutes les politiques publiques d'insertion. C'est assez frappant de voir que ces deux questions se posent dans les différents segments.

Je suis maintenant convaincue que dans les politiques publiques d'insertion de personnes dites éloignées de l'emploi ou de personnes en situation de handicap, on s'arrête en général juste aux portes de l'emploi et que d'une certaine manière par défaut d'accompagnement on perd les 90% des forfaits de chemin parcouru. Pourquoi ? Parce qu'on ne fait pas les 10% restants d'accompagnement dans la situation professionnelle. C'est vrai pour la sortie des études, c'est vrai pour la sortie d'ESAT ou d'entreprises adaptées. C'est vrai aussi dans le monde de l'insertion.

D'ailleurs différentes mesures du comité interministériel à l'égalité des chances qui date d'il y a trois mois

pose cette question de façon globale pour toutes les personnes éloignées du monde du travail. Je crois donc que c'est un élément sur lequel on peut travailler collectivement. Ça nécessite un investissement, mais il y a une forme de paradoxe à aller jusqu'au bout de l'embauche et qu'après l'embauche la personne est devenue totalement autonome et qu'il n'y a plus rien à faire. Je pense que c'est une erreur.

Dans l'accompagnement des personnes il y a aussi la formation. Je suppose que vous en avez parlé. Nous avons un enjeu important autours de la réforme de la formation professionnelle, la mise en place du compte personnel de formation et le fait qu'on puisse avoir des abondements spécifiques pour les personnes en situation de handicap.

Enfin j'entends évidemment le message sur la simplification. Je pense que nous sommes beaucoup d'acteurs à travailler sur les politiques de handicap et que probablement cette multiplicité d'acteurs ne facilite pas les procédures. Une partie est sous la responsabilité du ministère, je pense à la reconnaissance de la lourdeur du handicap par exemple, qui est clairement trop compliqué. Nous sommes actuellement en train de travailler sur une simplification d'ici la fin de l'année.

Enfin vous nous interpellez collectivement sur le rôle de l'Etat. J'aimerai dire que l'Etat garde un rôle important en la matière. En préparant cette intervention, j'ai regardé les chiffres en matière d'efforts financiers de la seule DGEFP qui évidemment ne résume pas l'intervention de l'Etat. Nous étions à 546 millions d'euros en 2012, 633 millions en 2015 pour l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est quand même une augmentation de 16% en trois ans alors que le budget de l'Etat n'évolue pas en ce sens. Ceci couvre les aides aux entreprises adaptées, les contrats aidés, dans une moindre mesure le soutien au CAP emploi etc. Il reste un engagement significatif au-delà des deux fonds que vous avez cité. Je voudrais dire aussi que le handicap est une préoccupation de tous les outils de la politique de l'emploi et pas seulement des outils dédiés. Je vais prendre deux exemples. Nous avons désormais un objectif clair en matière de contrats aidés : marchands, non-marchands, emplois d'avenir.

Nous mesurons donc tous les mois dans nos tableaux de bord la place des personnes en situation de handicap dans ces contrats. Du coup nous sommes passés de 10% dans les contrats aidés il y a deux ans à 17% cette année. Cela ne s'est pas fait par hasard, cela s'est fait parce qu'on le suit et on le pilote.

Je voudrai vous donner un autre exemple qui est les conditions de revitalisation. On essaye dans la manière du possible d'utiliser ces conventions de revitalisation pour des actions parfois innovantes qui peuvent faciliter l'insertion de ces personnes handicapées.

En ce qui concerne la question précise que vous posiez. Moi je pense que nous sommes dans une logique globale qui est que les fonds liés à l'obligation d'emploi ont été confiés par le législateur il y a maintenant quelque temps à l' AGEFIPH en tant qu'instance paritaire d'un côté et un établissement publique le FIPH de l'autre. Je ne crois donc pas que cela faciliterait la simplification globale que de créer un troisième fond issu des deux premiers fonds. Il me semble plutôt que l' AGEFIPH comme le FIPH développe cette capacité d'innovation que vous souhaitez. L' AGEFIPH a d'ailleurs une ligne d'innovation qui pourrait être développée et je ne sais pas si le FIPH est dans cette situation mais on pourrait aussi en discuter avec eux. Il me semble donc que cette innovation ne doit pas être portée en dehors des fonds qui finance mais plutôt à l'intérieur. En conclusion j'aimerai juste dire au nom du Ministre et surtout de la DGEFP, que nous sommes conscients du chemin à parcourir, que l'emploi des personnes en situation de handicap reste un enjeu évidemment très important et que vous pouvez compter sur notre mobilisation. Merci à vous.



Marie-Claire Carrere-Gee

Merci Emmanuelle Wargon, merci à vous tous pour votre présence tout au long de cette après-midi. Les débats continuent sur la plateforme du Handicap www.officiel-handicap.