

DOSSIER SPÉCIAL HANDICAP

On avance, on avance... mais lentement

Cinq ans déjà que la loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" a été adoptée. Pour dresser un bilan et débattre du sujet, divers acteurs de l'emploi et du handicap se sont retrouvés le 11 mars dernier dans les locaux de *Rebondir*.

Employeurs, associations, institutions... nombreux étaient les acteurs ayant répondu à l'invitation de *Rebondir*, le 11 mars dernier, pour un débat sur le thème du travail et du handicap, cinq ans après l'adoption de la loi du 11 février 2005. Un texte, comme son nom l'indique, qui doit aboutir à l'égalité des droits et des chances, mais aussi à une participation et une citoyenneté pleine et entière des personnes handicapées. Un défi ambitieux, étant donné l'ampleur de la situation. Depuis de nombreuses années, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population. L'arrivée de la crise en 2008 a d'ailleurs suscité de nombreuses inquiétudes : les efforts engagés seraient-ils mis en suspens ? L'Agefiph (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) a donc lancé un plan de soutien inédit, prolongé jusqu'à fin 2011. Bilan : en 2009, les personnes handicapées ont été 2,5 fois moins touchées par les licenciements et leur taux de chômage (environ 17 %) a augmenté deux fois moins vite.

DES AVANCÉES... MAIS À TÂTONS

Une grande partie des entreprises, poussées par l'idée d'échapper à l'épée de Damoclès financière ou dans une volonté de s'ouvrir à toutes les diversités, ont depuis quelques années commencé à se préoccuper de la question, mais les choses avancent encore lentement. "Les réclamations santé/handicap représentent 20 % de celles dont la Halde est saisie, souligne Fabienne Jégu, responsable du pôle Santé et Handicap à la direction des

affaires juridiques de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). 50 % concernent le problème de l'emploi, secteur privé ou public à peu près à parts égales."

“

**EN 2009, LES PERSONNES
HANDICAPÉES
ONT ÉTÉ 2,5 FOIS MOINS
TOUCHÉES
PAR LES LICENCIEMENTS.**

”

Recrutement, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi... du chemin reste donc à parcourir.

La loi de 2005 a introduit un certain nombre de nouveautés pour pousser les employeurs à agir. Si la fameuse obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés existait depuis 1987, le texte a renforcé les incitations en augmentant notamment les pénalités financières, avec la menace, par exemple, d'une sur-contribution pour les structures dites "à quota 0", n'ayant fait aucun effort avant le 1^{er} janvier 2010 (le Gouver-



nement a toutefois laissé un délai supplémentaire aux entreprises de moins de 50 salariés). "Aujourd'hui, nous n'avons pas atteint les 6 %, ce ne sera pas aussi simple que ça, reconnaît Ghislaine Cristofolletti, attachée de presse de l'Agefiph. Dans le privé, le taux est de 2,7 %."

Véronique Bustreel, conseillère nationale Emploi Formation de l'Association des paralysés de France (APF), complète en indiquant que pour le secteur public, ce taux est de 4,2 %. Ghislaine Cristofolletti tient toutefois à souligner les efforts engagés dans le privé : "Fin 2007, nous avions dénombré 23 000 entreprises à 'quota 0'. Finalement, 5 100 auraient été concernées par la sur-contribution au 1^{er} janvier 2010. Il y a quand même eu un travail de fait, elles sont motivées pour aller de l'avant."

LE DÉFI DES 6 %

Outre les pénalités financières, la loi prévoit que les employeurs puissent se libérer de leurs obligations en signant des accords de branche ou d'entreprise. Un choix fait par de nombreuses structures, mais qui laisse parfois perplexe Arnaud de Broca, secrétaire général de la Fnath (Association des accidentés de la vie) : "Quand on va creuser le contenu, certains sont très bons, mais beaucoup sont de qualité extrêmement médiocre. Parce que l'on ne prévoit rien en termes de maintien dans l'emploi, parce que les embauches sont réduites, parce qu'il n'y a rien sur les seniors..."

Parallèlement, le quota de 6 % suscite encore de nombreuses inquiétudes. "Étant donné la carence terrible de candidatures de personnes en



DOSSIER SPÉCIAL HANDICAP



situation de handicap, pensez-vous qu'il est possible de l'atteindre au niveau national ?", interroge Claire Grama, sous-directeur et responsable mission handicap de Coface.

En effet, seuls 1,8 million d'actifs, soit 4,6 % de la population active, ont à ce jour une reconnaissance administrative de leur handicap. À cela s'ajoutent des difficultés liées à un déficit de qualification.

"Surtout, ne remettons pas en cause ce quota, insiste Véronique Bustreel de l'APF. Où en serions-nous si cette obligation n'existait pas ?" Pour relever le défi, certaines structures devront revoir leurs critères de sélection des candidats, comme le note Jérôme Adam, créateur de la société Easy Life Conseils : "Dans les grandes entreprises, les grilles de recrutement sont très sclérosées, alors que l'on se rend compte que lorsque l'on va chercher les personnalités et les idées, c'est l'entreprise qui y gagne."

Tous les acteurs présents insistent d'ailleurs sur le fait que le recrutement n'est pas la seule réponse. "L'essentiel se fait dans le maintien dans l'emploi, dans l'accompagnement, dans l'évolution professionnelle... Je crois qu'il n'y a pas de mystère, quand on fait un travail de fond auprès des managers, dans les pratiques RH, et quand on communique sur cette politique, on arrive à multiplier par 2, voire par 5, le nombre de personnes qui s'auto-déclarent ou se déclarent directement à leur employeur", relève Stéphane Roose, directeur associé de JLO Conseil. Une démarche pour lui vertueuse, puisqu'elle permet aussi d'améliorer son image et donc d'attirer de nouveaux candidats.

Un avis que partage Jean-Yves Latre, responsable mission Handicap de Nexter Systems : "Ces personnes sont déjà chez nous, ce n'est pas la peine d'aller les chercher ailleurs. En revanche, il faut leur donner la possibilité de s'exprimer, il faut briser les tabous. Reconnaître qu'avant on discriminait, sans le savoir. Mais que



“
NOUS N'AVONS PAS ATTEINT
LES 6 %,
CE NE SERA PAS AUSSI SIMPLE
QUE ÇA.”

désormais on va s'en préoccuper."

Pour Éric Blanchet, directeur général de l'Adapt, ce type de discours est à encourager mais il met toutefois en garde : "Il faut déjà créer une vraie confiance au sein de l'entreprise. Avant de dire que l'on est accueillant, démontrons-le !".

D'ailleurs, il n'est pas toujours si facile de susciter l'envie chez les collaborateurs de faire reconnaître leur handicap. Emmanuelle Delachaux, responsable Emploi de KFC France, est confrontée à ces difficultés, malgré les efforts engagés : "Certains n'en ont pas envie, on ne va pas les forcer. Nous sommes donc obligés de faire un travail vers l'externe et nous avons du mal à attirer les personnes en situation de handicap chez nous. Nous avons un peu l'impression qu'elles s'autocensurent."

Toutefois, les entreprises ont à leur disposition tout un panel de solutions pour atteindre les 6 %, comme le souligne Aude Bourden, chargée du développement des activités professionnelles à l'Unapei (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) : "Vous avez aussi la sous-traitance, à hauteur de 50 %. Il y

a également la mise à disposition de travailleurs accueillis en Esat [Établissement et service d'aide par le travail, ndlr] ou en entreprises adaptées. C'est d'ailleurs souvent un sas pour l'embauche."

"En sous-traitance, il peut y avoir des postes chez le client, confirme Jean-Christophe Champeil, responsable développement d'Augias/ Aetes Environnement. Au bout d'un moment, le travailleur étant connu et repéré comme ayant des compétences qui peuvent intéresser l'entreprise, la question du niveau, de la peur du handicap, finissent par ne plus se poser."

Les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires, des personnes en alternance... "Les stages sont la meilleure sensibilisation que je connaisse", appuie Christine Braunschauen, consultante RH pour Monoprix.

Un bon moyen de faire d'une pierre trois coups en s'acquittant d'une partie de son obligation, en sensibilisant les équipes et en répondant parallèlement au déficit de formation. Sur ce dernier point, nombreux sont les secteurs et les entreprises qui cherchent à innover. Le monde bancaire a mis en place, par exemple, le programme Handiformabanques. La Fondation L'Occitane, dont le rôle est notamment de sensibiliser les salariés de l'entreprise éponyme, a de son côté développé plusieurs formations en lien avec les métiers du bien-être à destination des déficients visuels. "Nous avons ouvert nos formations internes à des personnes externes reconnues travailleurs handicapés, explique quant à elle Estelle Bohrer, chargée de mission Handicap et Diversité de Lafarge. Comme quoi tout est possible !"

UNE POLITIQUE GLOBALE

L'emploi et l'embauche ne peuvent en tout cas se suffire à eux-mêmes. "Il faut ensuite que ces personnes soient



DOSSIER SPÉCIAL HANDICAP



à égalité de traitement dans la manière dont elles évoluent professionnellement", rappelle Fabienne Jégu de la Halde. La loi de 2005 a d'ailleurs introduit de profondes réformes à ce sujet. Pour Éric Blanchet de l'Adapt, il est également primordial de ne pas isoler l'accès à l'emploi des situations sociales et notamment de la question de l'accessibilité : "Nous accueillons des personnes en difficulté, qui sont de plus en plus souvent SDF (...) Parmi les gens que l'on parraine, beaucoup ont retrouvé du boulot mais se lèvent le matin à 5 heures et rentrent à 21 heures, parce que les transports ne sont pas accessibles. C'est la réalité d'aujourd'hui."

La formation des managers et des collaborateurs est également fondamentale. Annoncer l'arrivée d'une personne handicapée dans un service suscite parfois encore des inquiétudes et des réticences. "En termes de relations avec une personne handicapée, les 2/3 des valides sont en situa-



“ IL FAUT CHANGER
LE REGARD,
ET CELA DÉPASSE L'EMPLOI. ”

tion dysfonctionnelle", rappelle Laurent Ryckelynck, créateur et responsable éditorial du site Handi-partage. Afin de définitivement changer la vision sur le handicap, le partage d'expériences et la mise en avant de parcours de réussite sont essentiels, mais cela ne fera pas tout. "Lorsque des

RETROUVEZ LES MOMENTS FORTS
DE CE DÉBAT SUR :
rebondirwebtv.fr/tv/emploiehandicap



entreprises n'ont jamais recruté de personnes handicapées, elles me parlent souvent de contraintes, au lieu d'évoquer les compétences et les qualités recherchées, déplore Nathalie Bellity, fondatrice du cabinet Ethic RH. Il faut changer le regard, et cela dépasse l'emploi. Lorsque l'on verra plus de personnes handicapées qui sortent, parce qu'elles peuvent le faire, lorsque l'on en verra plus dans le milieu journalistique, en politique... les choses pourront avancer. D'où l'intérêt également d'avoir des enfants handicapés à l'école. Au niveau de l'emploi, on y gagnera !" ■

ILS ÉTAIENT PRÉSENTS AU DÉBAT

- Laurent Ryckelynck, créateur et responsable éditorial, **Handi-partage**
- Christine Braunschauen, consultante RH pour **Monoprix**
- Manuel Pereira, responsable Relations publiques, **Cessil**
- Stéphane Roose, directeur associé, **JLO Conseil**
- Delphine Massot, responsable de l'Action sociale, et Appoline Sié, assistante Espace emploi, **Groupe Mornay**
- Stéphane Balier, directeur, et Fabienne Fontez, responsable commerciale, **Facilit'Accueil**
- Mary Bonneaud, déléguée générale et Laure Cézard, chargée de mission, **Fondation L'Occitane**
- Jérôme Adam, gérant d'**Easy Life Conseil**
- Ghislaine Cristofolletti, attachée de presse, **Agefiph**
- Jean-Manuel Kupiec, directeur adjoint, Emmanuelle Enfrein, attachée de presse, **Ocirp**
- Christaine Laury, directeur Paie et Administration du personnel, **SGS**
- Aude Bourden, chargée du Développement des activités professionnelles, **Unapei**
- Éric Blanchet, directeur général, **Adapt**
- Dominique Mkvovic, chargée de mission Handicap, **conseil général du Val d'Oise**
- Véronique Bustreel, conseillère nationale Emploi Formation, **APF**
- Jean-Christophe Champeil, responsable Développement, **Auglas/ Aetes Environnement**
- Johann Lasternas, responsable mission Handicap, **Manpower**
- Jean-Yves Latre, responsable mission Handicap, **Nexter Systems**
- Alain Seguy, directeur mission Handicap, **Logica**
- Catherine Reichert, responsable Relations presse, **Monster**
- Arnaud de Broca, secrétaire général, **Fnath**
- Estelle Bohrer, chargée mission Handicap et Diversité, **Lafarge**
- Claire Grama, sous-directeur/ responsable mission Handicap, **Coface**
- Éloïse Salinas, consultante Handicap et Emploi, **Résilience Conseil**
- Fabienne Jégu, responsable du pôle Santé et Handicap à la direction des affaires juridiques, **Halde**
- Marina Devillers, **Rebondir Conseil**
- Emmanuelle Delachaux, responsable Emploi, **KFC France**
- Nathalie Bellity, fondatrice d'**Ethic RH**