réseau Gesat

Le réseau national du travail protégé et adapté

HORS SERIE

Sommaire

- *Handirect* — **« Les acteurs de l'emploi »**
  - *Le guide des salaires 2011*
  - *Une certification qui favorise l'intégration professionnelle*
  - *Disparités européennes*
- *Courrier Cadres* — **« Cadres et HANDICAP »**
  - Bilan
  - Statut du travailleur handicapé
  - La loi sur le handicap : les points clés
  - L'agefiph sur tous les fronts
- *Direct Matin Plus* — **« Loi sur les quotas : bilan mitigé »**
  - Semaine pour l'emploi de personnes handicapées
- *Liaisons Sociales* — **« HANDICAP ET EMPLOI le bilan, 5 ans après »**
  - Interview du directeur général de l'Agefiph
  - 5 manières de répondre à l'obligation d'emploi

WWW.RESEAU-GESAT.COM – TÉL. : 01.75.44.90.00 – FAX. : 01.75.44.90.10
202 QUAI DE CLICHY – 92110 CLICHY
ASSOCIATION LOI 1901 – CODE APE : 9499Z – SIRET : 38172783300034

HanDiRect
5 RUE DE LA CLAIRE
69009 LYON - 04 37 64 16 52

NOV/DEC 10
Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 13081

Dossier LES ACTEURS DE L'EMPLOI

Opthimum optimise la mission handicap

Un nombre croissant d'entreprises développent une politique d'emploi de travailleurs handicapés et beaucoup d'entre elles sont signataires d'accords, ou d'une convention Agefiph. La plupart se sont dotées d'une Mission Handicap, qui nécessite un suivi et une organisation très rigoureuse.

Gaelle Celette responsable de la promotion d'Opthimum chez Exéco

- *Des organisations multidimensionnelles ont développé ce type de politique, de l'établissement autonome au groupe multisites.*
- *C'est une thématique de plus en plus intégrée dans la Gestion des Ressources Humaines, et plus généralement dans les différents services de l'entreprise.*
- *On assiste à une professionnalisation du rôle du Chargé de Mission Handicap.*
- *Le suivi des actions, budgets et salariés handicapés est nécessaire et prend une place importante dans le pilotage des politiques Handicap.*
- *On constate l'absence d'outils informatiques permettant une gestion et un suivi global de ces politiques.*

C'est sur la base de ces constatations qu'Execo et Imail se sont lancés sur le projet de création d'une application destinée à venir en aide aux responsables de mission handicap et aux DRH. L'objectif fixé était de les aider à suivre efficacement l'ensemble des actions réalisées et les objectifs, gérer au réel le budget et prévoir un budget annuel et pouvoir le ré-estimer en cours d'année, répartir des dépenses prévues et engagées, visualiser les résultats axe par axe et assurer un suivi quantitatif et qualitatif des collaborateurs handicapés et enfin assurer un suivi personnalisé de chaque travailleur handicapé et aider au remplissage de la DOETH (Déclaration annuel Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés).

Les grandes fonctionnalités d'Opthimum:

• Suivi des actions
Comment avoir une vision globale de l'ensemble des actions menées cette année dans le cadre de la mission handicap ?
Dans quels établissements de mon Groupe y a-t-il eu des actions de sensibilisation ?

• Suivi du milieu protégé
Quel est le volume d'affaires réalisé avec le secteur protégé et adapté ?
Quels sont les Entreprises adaptées (EA) et Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) auxquels notre entreprise a déjà fait appel et sur quelles activités ?

• Etats et statistiques
Comment puis-je rapidement connaître mon taux d'emploi prévisionnel ? Peut être est-il nécessaire de rappeler brièvement la loi des 6% du taux d'emploi
- Suivi des objectifs
Où en suis-je dans l'atteinte de mes différents objectifs ?

• Suivi budgétaire
Expliquer que l'entreprise sous accord ou convention dispose d'un budget de financement de sa politique, selon la réglementation en vigueur.
Où en suis-je dans l'utilisation de mon budget handicap ?
Combien reste-t-il de budget sous l'axe Maintien en emploi ?
• Suivi des effectifs de travailleurs handicapés (TH)
Combien de travailleurs handicapés ai-je dans mes effectifs totaux ?
Quels sont les salariés dont la Reconnaissance de la Qualité Travailleurs Handicapés (RQTH) arrive à échéance dans les 6 prochains mois ?

• DOETH
Quel est le montant de ma contribution prévisionnelle ?
Comment retrouver en un clic l'ensemble des éléments nécessaires à la réalisation de la DOETH ?

DOETH : Déclaration Obligatoire de l'emploi de Travailleurs Handicapés

Entretien avec Gaelle Celette responsable de la promotion d'Opthimum chez Exéco

Quelle est l'histoire de cette application ?

Nous avons mené une analyse dès fin 2008 sur la base du projet d'un outil de gestion qui avait été demandé par nos conseillers en interne. En effet, ils rencontraient des difficultés pour accompagner des politiques d'emploi handicap en multi sites et suivre en parallèle un grand nombre de dossiers. Ils souhaitaient pouvoir unifier les procédures de suivi. Cette enquête, nous l'avons rapidement lancé auprès des responsables de mission handicap avec qui nous travaillons pour avoir leur avis.

Quels moyens avez-vous dû mettre en œuvre ?

Dans un premier temps l'enquête, puis son analyse fonctionnelle qui devait tenir compte des situations de terrain d'un accord d'entreprise ou d'une convention type pour lesquels nous avons recensé tous les besoins. L'association Imail a ensuite développé le programme. Pour cela nous avons mis en place un groupe de pilotage pour assurer les différentes validations et maintenant nous passons à la phase communication et commercialisation. Nous sommes dans la phase de création d'un fichier prospects et de présentation sur le terrain.

A qui s'adresse cette application ?
A toutes les entreprises d'au moins 500 salariés qui mènent une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi de salariés handicapés. Elle est surtout bien adaptée aux grandes entreprises qui fonctionnent en multi sites et qui sont sous accord ou en convention avec l'Agefiph.

Son installation peut-elle se faire à tout moment ?
Oui, bien sûr, quel que soit l'avancement de l'accord ou de la convention qui sont généralement triennales.

Cette version est destinée au privé y aura-t-il une version pour la fonction publique ?
Oui c'est prévu dans un futur proche mais nous n'avons pas de date de lancement à proposer aujourd'hui.

Comment les entreprises intéressées pourront-elles mettre en œuvre cette application ?
Il y a une formation à l'utilisation et un paramétrage prévu dans un premier temps qui s'adapteront à chaque entreprise. Il s'agit d'une application en ligne qui n'est donc pas domiciliée chez le client. Ce dernier paiera un abonnement annuel pour son utilisation mais la sécurité et la confidentialité sont au cœur du système et garanties. Seules les personnes autorisées pourront avoir accès aux données de l'application.

A partir de quand peut-on obtenir les droits d'utilisation ?
Dès à présent, car cette application a été officiellement lancée le 15 octobre dernier. Il suffit d'appeler Exéco et de demander Gaelle Celette ou d'envoyer un mail pour que nous

décidions avec le client d'un rendez-vous de présentation et d'étude des besoins.

exéco
37 rue de la Liberté - 38600 Fontaine
Tél. : 04 76 26 90 30
E-mail : gaelle.celette@execo-france.fr

La FNATH dénonce un nouvel hold-up de l'Etat sur l'AGEFIPH

L'article 97 du projet de loi de finances prévoit de nouveaux transferts de charges vers l'AGEFIPH. La FNATH rejette la nouvelle ponction sur l'AGEFIPH de 60 millions d'euros sur 2 ans, mise en place par le gouvernement et qui impactera directement le montant des aides disponibles pour les travailleurs handicapés.

Cette nouvelle ponction a pour but de financer notamment la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés, que l'Etat n'est pas en mesure de financer. S'ajoutant à celle de 50M€ opérée en 2008, elle confirme le souhait de l'Etat :
- de se désengager de la politique d'emploi des travailleurs handicapés,
- et d'exclure les travailleurs handicapés des politiques de droit commun en complet décalage avec les principes posés par la «loi handicap» du 11 février 2005.

A cette ponction viennent s'ajouter d'importants transferts de charges jusqu'ici assurés par l'Etat. A compter de 2011, la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) est transférée à l'AGEFIPH sans apport de financement. En 2012, l'AGEFIPH sera aussi gestionnaire de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) faite par les entreprises sans transfert de financements. Ces transferts de charges successifs viennent amputer de façon conséquente et pérenne le budget de l'AGEFIPH et **vont entraîner de graves répercussions pour les travailleurs handicapés**. En effet, le déséquilibre budgétaire engendré par ces prélèvements va contraindre l'AGEFIPH à diminuer les aides directes qu'elle accorde aux travailleurs handicapés pour compenser leur handicap et aux entreprises pour leur permettre d'embaucher et maintenir dans leur emploi les travailleurs handicapés. A moins d'un an de la deuxième conférence nationale du handicap, la FNATH s'inquiète du signal négatif envoyé par l'Etat aux travailleurs handicapés. Elle demande aux parlementaires de rejeter cet amendement qui vient en contradiction avec l'ensemble des déclarations du Gouvernement sur le développement d'un pacte pour l'emploi des personnes handicapées. En outre, la signature de la prochaine convention Etat/AGEFIPH soit l'occasion de mettre en œuvre des politiques concertées au service de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

www.fnath.org

HanDiRect
5 RUE DE LA CLAIRE
69009 LYON - 04 37 64 16 52

NOV/DEC 10
Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 13081

Le Guide des Salaires 2011 vient de paraître

L'outil incontournable pour connaître l'évolution des salaires dans les entreprises françaises en 2010. Nouveauté : Le Guide des salaires révèle des écarts toujours plus creusés entre les hommes et les femmes.

Depuis 24 ans, le Guide des Salaires est réalisé à partir d'une grande enquête annuelle étudiant un échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises françaises en termes de secteur d'activité, taille d'entreprise, situation géographique, etc. Les 141 fonctions de l'étude ont été sélectionnées en tenant compte des modes d'organisation des entreprises ou unités qui constituent le tissu économique et social français.

Des différences plus resserées

« Cette nouvelle édition du Guide des salaires 2011 montre que de manière générale, les rémunérations se sont bien maintenues, y compris au niveau de la rémunération variable. D'autre part, les différences de rémunérations entre secteurs d'activité sont plus resserrées que les années précédentes avec en tête la Chimie/Parachimie et la Pharmacie. Par ailleurs, l'enquête met en exergue de grandes disparités de salaires entre les hommes et les femmes, dans la majorité des secteurs », déclare Claire Cabaret, chef de produit du Guide des salaires. L'enquête menée au 1er trimestre 2010 a donc été l'occasion de récolter de nouvelles données portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mais aussi par familles de métiers (marketing, production...) et par secteurs d'activité. Ces nouvelles données aideront les DRH et les DG à piloter leurs politiques salariales, d'autant plus que le gouvernement annonce un texte sur l'égalité salariale dans les entreprises d'ici la fin de l'année.

Les grandes tendances des salaires en 2010

Une tendance à la hausse pour les fonctions de direction, contrairement à l'enquête 2009. En prenant comme base 100 la rémunération d'un PDG, on observe une tendance à la hausse générale des rémunérations des 20 cadres dirigeants principaux. Ainsi, la rémunération d'un Directeur Général gagne 12 points par rapport à l'an dernier, ou encore celle d'un Directeur industriel, 15 points. Le Directeur informatique, en devenant n° 3, gagne ainsi 8 points par rapport à l'an dernier. Si le Directeur commercial reste n° 12 dans le classement, il gagne 13 points par rapport à l'enquête 2009. Le Directeur des ventes export remonte de 5 places dans le classement avec +18 points et le Directeur des ventes gagne 11 points. Les femmes représentent 15 % de l'échantillon « Direction générale » mais sont rémunérées 31 % de moins que les hommes. Les dirigeants femmes perçoivent une rémunération globale moyenne de 90 930 €, contre 131 990 € pour les dirigeants masculins. Une différence qui traduit l'écart de 31 % observé sur la part fixe de rémunération et qui s'explique par le nombre plus faible de postes élevés occupés par des femmes dans les entreprises.

Le Guide des Salaires

Tous les éléments de cette enquête sont publiés dans le Guide des Salaires et son moteur de recherche en ligne, des outils indispensables aux dirigeants d'entreprises et aux directions des ressources humaines. Le Guide des Salaires propose une lecture directe de tous les niveaux des salaires classés par fonction puis par secteur. Ceci constitue une approche globale pour situer les rémunérations pratiquées par une entreprise avec celles du marché, et constitue donc un support d'aide à la décision et à la négociation salariale. Les abonnés disposent d'un moteur de recherche performant en ligne sur le site www.guidedes-salaires.com pour effectuer des calculs en quelques clics. Le site permet ainsi aux DRH ou aux dirigeants de l'entreprise, de rechercher ou d'estimer un salaire d'embauche, de calculer une augmentation individuelle et de comparer plusieurs salaires. De plus, ils peuvent personnaliser leurs recherches en enregistrant les profils déjà consultés, ce qui constitue un gain de temps conséquent dans leur travail.

www.guide-des-salaires.com
Version papier : Guide des Salaires 2011, 432 pages, prix : 903 € TTC

Ariane Conseil : 20 ans et une nouvelle orientation

A l'occasion de son vingtième anniversaire, Ariane conseil, cabinet spécialisé dans le développement des politiques handicap, avait organisé le 10 juin 2010 une soirée festive à la Maison de l'Architecture à Paris. Ce fut l'occasion d'annoncer un tournant dans l'histoire de l'entreprise.

Un anniversaire marqué par un positionnement élargi et une identité visuelle nouvelle

Les 20 ans seront aussi l'occasion, pour Sylvie Liberti et Valérie Tran d'officialiser l'évolution du positionnement du cabinet. Ariane Conseil offre désormais à ses clients des prestations autour de l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels : Troubles Musculo-Squelettiques, Risques Psycho-sociaux, stress au travail... Des sujets d'actualité qui, le jour J, seront au cœur des discussions entre consultants, ergonomes et invités.

Et comme un changement n'intervient jamais seul, des nouveaux supports de communication, plaquette et site internet, seront dévoilés, dans la foulée via un écran géant. Un univers coloré, raffiné, dynamique et professionnel, à l'image de l'équipe Ariane Conseil. Bilan pour ce vingtième anniversaire : un nouveau positionnement, une nouvelle image, un nouveau départ !

Une soirée à l'image d'Ariane Conseil

Ce sont près de 200 personnes qui se sont croisées lors de la soirée pour partager un moment de convivialité autour d'un cocktail dînatoire concocté par l'ESAT "Les Fourneaux de Marthe et Matthieu". Au cours d'interventions, Valérie Tran et Sylvie Liberti ont remercié leurs partenaires et leurs clients de la première heure, comme, entre autres, les Aéroports de Paris, le groupe Carrefour, Malakoff Médéric, les magasins Simply Market, Thales.... Elles ont évoqué les faits marquants de l'histoire du cabinet et rendu hommage à leur équipe pluridisciplinaire qui est rassemblée autour de valeurs humaines fortes et partagées. Une équipe de quinze professionnels tous présents à cette occasion.

HanDiRect
5 RUE DE LA CLAIRE
69009 LYON - 04 37 64 16 52

NOV/DEC 10
Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 13081

Interdiction de réserver des offres d'emploi aux personnes handicapées. Quelles conséquences ?

Partant de ce principe, on pourrait également interdire de réserver des AVS pour les enfants handicapés, puisque l'école est ouverte à tous. On parle d'égalité, mais l'égalité n'est plus la même en fonction des degrés de handicaps. Une question d'importance que soulève l'Unapeda* qui a lancé, au mois de septembre, une enquête sur le sujet auprès de ses adhérents.

Lors d'une séance exclusivement consacrée au Handicap le 14 juin 2010, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE) a adopté un avis rappelant le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'accès à l'emploi des personnes handicapées. En vertu du principe de non discrimination, la Halde rappelle que tous les postes doivent être ouverts à tous sauf inaptitude médicalement constatée. En conséquence de quoi sont interdites les offres d'emploi réservées aux personnes handicapées (articles 225-1 et 225-2 du Code pénal) et les offres comportant la mention «Poste réservé aux personnes en situation de handicap», «Public reconnu travailleur handicapé par la CDAPH», «Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap» ou «BOETH»(Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), sauf si la mention figure sur toutes les annonces de l'entreprise.

Priorité vs égalité

Il est recommandé d'éviter la mention «Priorité travailleur handicapé» sauf si elle est apposée sur toutes les offres d'emploi et accompagnée de la mention «à compétences égales».

Si l'entreprise souhaite faire connaître sa politique d'accueil envers les personnes handicapées par l'affichage de certains logos ou mentions, il est recommandé qu'elle fasse figurer celles-ci sur toutes les offres d'emploi diffusées qu'elle diffuse.

Un rappel qui aura des conséquences

Les entreprises (dont le secteur associatif), Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les agences d'intérim, pouvaient publier jusqu'à présent des annonces pour recruter uniquement des personnes handicapées. Comment feront-elles évoluer leurs pratiques ?

Pour mémoire, l'Unapeda rappelle que l'obligation légale étant de 6 %, le taux d'emploi moyen par les entreprises privées/publiques de plus de 20 salariés serait actuellement autour de 4% (sous réserve, car les évaluations actuellement disponibles sont parfois contradictoires).

- le nombre de personnes handicapées, demandeurs d'emploi des catégories 1, 2 ou 3, est supérieur à 200 000.

Quelle incidence sur les formations réservées aux personnes handicapées ?

Dans la logique de ce qui précède, l'Unapeda s'interroge. Les organismes de formation pour adultes qui organisent des stages spécifiques pour personnes handicapées devront-ils, eux aussi, ouvrir leurs stages à tous les publics ? Ce rappel à l'ordre juridique relance le débat «non discrimination / discrimination positive ». Il importe donc d'en rappeler la définition. Si la discrimination est un traitement défavorable en raison de l'origine réelle ou supposée, du handicap ou du sexe, la discrimination consiste en un traitement préférentiel accordé à des groupes minoritaires ou à des territoires. La discrimination positive recouvre des réalités diverses : lutte contre la discrimination, politique de diversité, sélection par le biais « d'inégalités compensatrices ». Quant à la non-discrimination, elle recouvre le principe d'égal accès aux différents biens qu'une société doit répartir entre ses membres, interdiction des discriminations fondées sur la nationalité, sur le sexe, sur le handicap, etc.

** Union Nationale des Parents d'Enfants Déficients Auditifs*

Les dispositions législatives visant la lutte contre les discriminations s'appuient en France sur le principe républicain d'égalité. Ce principe fut solennellement proclamé dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 :
art. 1 - Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit
art. 2 - La loi est la même pour tous

L'UNAPEDA, parlons-en

FOCUS

Le 13 mars 2004, l'UNAPEDA est née, issue de la volonté de travailler ensemble de parents et d'associations. Respectueux des choix effectués par les familles concernant les modes de scolarisation de leurs enfants et leurs modes de communication, l'association constate l'apport très important des services qu'elle a mis en place en ce qui concerne :

- l'information et la formation des parents,
- les réponses en termes d'accompagnement scolaire essentiellement à travers les SSEFIS,
- les réponses en termes d'accompagnement universitaire (pôles de soutien à l'intégration des étudiants),
- les réponses en emploi, en formation professionnelle et dans la vie sociale en général.

L'UNAPEDA en quelques chiffres :

Onze associations régionales, implantées sur tout le territoire français métropolitain et Outre-Mer (Martinique, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Polynésie), quinze associations représentant plus de 1300 adhérents et plus de 4 000 personnes sourdes ont bénéficié de nos services : enfants, étudiants et adultes sourds

C'est aussi un site Web, des publications en français et dans plusieurs autres langues, une permanence téléphonique : 08 20 36 04 02, des stages de formation pour les parents et bien d'autres services.

L'UNAPEDA est membre de la FEPEDA, Fédération Européenne des Parents d'Enfants Déficients Auditifs.

HanDiRect
5 RUE DE LA CLAIRE
69009 LYON - 04 37 64 16 52

NOV/DEC 10
Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 13081

Une certification qui favorise l'intégration professionnelle

Le Passeport de Compétences Informatique Européen né en 1996 est aujourd'hui un véritable moteur d'intégration professionnelle. Depuis 2008, plus de 1 000 candidats en situation de handicap ont certifié leurs compétences bureautiques avec à la clé, un retour à l'emploi. Créé avec le soutien de la Commission Européenne, et issu du monde de l'Industrie, le PCIE se caractérise par sa large accessibilité.

Il permet à chacun d'évaluer et de certifier son niveau de bonnes pratiques bureautiques. Reconnu dans cent quarante-huit pays, il comptabilise plus de dix millions de candidats aux tests. Dans l'Hexagone, la certification PCIE a reçu le soutien du Ministère de l'Industrie, et de la Délégation Interministérielle des Personnes Handicapées. Sur les cinq cent centres de formation possédant l'habilitation PCIE en France, dix-sept travaillent spécifiquement en direction du public en situation de handicap.

Pourquoi ce Passeport ?

Au milieu des années 1990, la démocratisation de l'informatique se trouve rapidement confrontée au manque de compétences des salariés, et au besoin d'un étalon permettant d'estimer une certaine maîtrise des technologies de l'Information au quotidien. Le CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies), qui réunit les Associations Savantes d'informatique européennes, décide en 1994 de répondre à ce besoin en créant une certification au niveau européen. Un groupe de travail, incluant six pays européens dont la France, aboutit en 1996 à la création du premier référentiel : l'European Driving Computer Licence (ECDL) est né. La Fondation ECDL est ensuite créée fin 1996 à Dublin avec le soutien de la Commission Européenne (DG Industrie), qui coordonne toutes les activités sur l'ECDL. Chaque association nationale crée alors une structure pour localiser et développer la certification.

Le Passeport permet :

- de connaître son niveau réel de maîtrise des outils bureautiques,
- de savoir précisément quelle formation est nécessaire sur un ou plusieurs domaines,
- et de certifier ses compétences dans sept domaines d'applications du Poste de travail informatique. Le PCIE permet une approche modulaire. La réussite du candidat à quatre modules bureautiques est récompensée par l'obtention du PCIE Start, celle à sept modules par le PCIE Complet.

Les actions de la Fondation ECDL France en matière de handicap

ECDL France attache une grande importance aux actions menées en direction de ce public car la reconnaissance du PCIE permet à ces candidats de mettre en avant leurs compétences, et ainsi, de renforcer leur employabilité. Un point de vue partagé par le ministère de l'industrie qui déclare : « le PCIE permet aux entreprises de valider et développer les compétences de leurs salariés pour un bon usage des outils informatiques. Le PCIE peut être également utile pour détecter les manques de compétences bureautiques qui peuvent être comblés par des formations ad hoc, et éventuellement, un outil de réduction de la fracture numérique qui touche une frange de nos concitoyens ». Un point de vue partagé par la Délégation Interministérielle aux Personnes Handicapées.

En effet, de nombreux établissements d'éducation spécialisée pour les personnes handicapées utilisent avec succès le PCIE. Sa dimension sociétale lui permet d'être appuyée par de nombreuses institutions, dont les OPCA pour les salariés, un grand nombre de Conseils Régionaux pour les personnes en reconversion ou en recherche d'emploi.

Propos recueillis par JMMC.

Focus Témoignages

L'organisme de formation Jean-Pierre Timbaud (93) est un Centre de Rééducation Professionnelle et Sociale, accueillant des stagiaires victimes d'un accident ou d'une maladie, et privés d'emploi. Les stagiaires accueillis sont en général des adultes handicapés orientés par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).
Monsieur Maltraversi, Responsable Formation, nous explique les raisons de la mise en place du PCIE : « L'approche délibérément orientée vers le stagiaire donne à cette certification un caractère personnel et très convivial. De plus, ce système est très intéressant pour valider et faire reconnaître les acquis bureautiques de chacun ».

Le CRP Le Parc (66) propose à ses 96 stagiaires des parcours d'orientation et diverses formations qualifiantes dans les secteurs tertiaire et technique. En intégrant le PCIE, la Direction souhaitait offrir à ses travailleurs une autre possibilité de mettre en avant leurs compétences. Régis Pagès, Responsable Formation au CRP explique : « Nous proposons le PCIE de manière personnalisée et adaptée aux besoins des stagiaires selon la formation qu'ils suivent. C'est un moyen d'améliorer leurs pratiques informatiques, et de valider leurs compétences en vue de l'insertion professionnelle ».

Le CRP Suzanne Masson (75) accueille des personnes désireuses de se former et de se qualifier pour retrouver un nouvel emploi. Le PCIE s'inscrit donc dans l'accompagnement du cursus informatique. Entre 2008 et 2009, plus de 100 personnes se sont inscrites au PCIE et 77 ont obtenu la certification.
Pour Stéphanie Rioux, référente PCIE : « Le PCIE permet aux stagiaires d'acquérir de l'autonomie, de les mettre en situation et de valider leurs compétences. Pour eux, c'est une certification qu'ils peuvent faire valoir quand ils recherchent un emploi ».

A Muret (31), l'Ecole de Reconversion Professionnelle Vincent Auriol, la Directrice de l'établissement met en exergue la spécificité de l'école de reconversion dans ce label PCIE :
« Un certificat, gage de compétence, très utile sur un CV ou lors d'entretiens d'embauche », dit-elle. L'ERP a gracieusement formé au PCIE les stagiaires âgés de 18 à 50 ans, inscrits au Baccalauréat Professionnel Comptabilité et à celui de Technicien d'Architecture en Habitat.

La FIDEV à Lyon (69) aide les personnes atteintes de handicap visuel à se former à l'outil bureautique et à valider leurs compétences. EDF GDF s'est associé à la FIDEV en finançant les coûts pédagogiques de la formation, et la société Hewlett Packard a répondu présente en fournissant le matériel informatique.
Pour Olivier Borius: « L'informatique est un outil incontournable pour les personnes malvoyantes car il leur permet d'accéder à l'information. Grâce à des aides techniques spécifiques, elles peuvent utiliser l'informatique en toute autonomie et compenser leur handicap ».

Pour plus d'informations :
ECDL France 04.93.00.18.00

HanDiRect
5 RUE DE LA CLAIRE
69009 LYON - 04 37 64 16 52

NOV/DEC 10
Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 13081

Disparités européennes

Soixante-neuf pour cent des Européens ont un emploi et 29% seulement des européens en situation de handicap ont un emploi. C'est-à-dire que les personnes handicapées ont deux fois plus de chance d'être sans emploi que les personnes valides. Dès lors, elles ont des chances beaucoup plus élevées d'être touchées par la pauvreté.

Il est toujours nécessaire de rendre le marché du travail plus inclusif, et de mettre à jour de façon systématique leurs compétences en matière de handicap, ainsi que les règles et les solutions pertinentes pour adapter le lieu de travail.

Un concept légal

Les personnes en situation de handicap connaissent bien les discriminations dans le domaine de l'emploi. En général, les employeurs ne savent pas souvent comment ils pourraient mener leurs recrutements, ou adapter le lieu de travail pour permettre aux personnes handicapées de travailler comme tout le monde. L'aménagement raisonnable est un concept légal, qui signifie que l'employeur est tenu de faire des changements en fonction des coûts et de ses bénéfices. Dans la Directive européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, la signification exacte de « raisonnable » n'est pas définie. L'interprétation est alors laissée aux Etats membres. Pour faire connaître ce sujet, et discuter des obstacles rencontrés lors de sa mise en œuvre, le Forum européen des personnes handicapées et le « European Foundation Center » ont organisé ensemble une conférence ce 23 septembre sur L'aménagement raisonnable du poste de travail dans le cadre de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes en situation de handicap. Stig Langvad, membre de l'exécutif du FEPH, y a présenté les résultats de l'enquête sur l'application de cette Directive du point de vue des organisations de personnes en situation de handicap (voir entretien ci-après).

Aménagement raisonnable, le handicap à l'attaque du chômage

Le Parlement européen vient d'adopter ses lignes directrices en matière d'emploi, lesquelles devraient être bientôt validées par le Conseil au mois d'octobre. Le principal objectif de l'UE est de faire grimper le taux d'emploi à 75% et de réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes vivant dans la pauvreté et l'exclusion sociale.

Stig Langvad, expert européen

Pour atteindre cet objectif, la stratégie Europe 2020 doit faire en sorte que le marché du travail soit accessible à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Le Forum Européen des Personnes Handicapées a soulevé la question de l'aménagement raisonnable sur le lieu de travail et interrogé Stig Langvad à propos de l'aménagement raisonnable sur le lieu de travail.

Quelle est la législation sur l'emploi et les personnes handicapées en Europe?

Stig Langvad : Pendant de nombreuses années, les décisions sur l'inclusion des personnes handicapées dans la législation de l'Union Européenne ont été basées sur le principe de la non-discrimination. L'une des législations les plus importantes dans le domaine du handicap est une directive adoptée en 2000 (2000/78/E). Ce texte vise à faire cesser toutes les formes de discrimination pouvant toucher des personnes en situation de handicap dans le domaine de l'emploi. Cette directive recouvre non seulement le concept de la non-discrimination, mais comporte également une obligation pour l'employeur de garantir un aménagement raisonnable.

En décembre 2006, les Nations Unies ont décidé que les personnes en situation de handicap devraient avoir leur propre convention, basée sur le principe de la non-discrimination et de l'égalité des chances. Cette convention est née de la constatation que les personnes handicapées n'avaient pas accès aux mêmes droits ni aux mêmes chances de participer à la société que les autres citoyens.

D'un côté, l'UE veut que le taux d'emploi dans l'Union européenne atteigne les 75% d'ici à 2020, avec un accent particulier sur les groupes vulnérables (jeunes entre 15 et 25 ans, travailleurs âgés entre 50 et 64 ans, travailleuses féminines peu qualifiées, personnes en situation de handicap et personnes issues de l'immigration). Les personnes en situation de handicap doivent avoir la priorité, étant donné que 15% de la population en âge de travailler est en situation de handicap. Si les employeurs prennent les mesures appropriées, cela permettra aux employés d'avoir accès à l'emploi, sans qu'il n'y ait d'obstacles causés par le handicap. Des adaptations du lieu de travail en faveur des personnes handicapées permettraient de respecter le droit au travail - promu par la CDPH, afin qu'elles aient « la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées.»

Le refus de l'aménagement raisonnable, ou le fait de ne pas fournir cet aménagement représente une forme de discrimination. Toute autre distinction ou restriction faite sur la base d'un handicap va à l'encontre des libertés fondamentales.

Que signifie exactement le terme «aménagement raisonnable», et comment cela est-il couvert dans la législation européenne?

Pour l'instant, il n'y a pas d'accord clair au sein de l'Union européenne sur le concept. L'aménagement raisonnable ne concerne pas uniquement l'adaptation physique du lieu de travail, en relation avec des toilettes accessibles, l'accès ou bien la communica-

→ suite page 100

HanDiRect
5 RUE DE LA CLAIRE
69009 LYON - 04 37 64 16 52

NOV/DEC 10
Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 13081

tion adaptés aux personnes malvoyantes. L'aménagement raisonnable touche tous les ajustements faits à un lieu de travail afin de permettre à un postulant qualifié ou à un employé en situation de handicap de participer à la procédure de recrutement ou à effectuer des tâches essentielles à son travail. Ceci comprend également :

- le fait de garantir une égalité des chances dans la procédure de recrutement de nouveaux employés ;
- le fait de permettre à une personne handicapée qualifiée d'effectuer des tâches essentielles à son travail;
- de permettre à un employé en situation de handicap de profiter des bénéfices et des privilèges liés à l'emploi ;
- de rendre les installations existantes plus accessibles aux personnes handicapées ;
- de mettre à disposition un équipement, des horaires de travail et du matériel de formation modifiés ;
- de changer l'attitude des employeurs et des autres employés;
- d'adapter le travail en lui-même afin que des personnes souffrant de différentes formes de limitations puissent l'effectuer de la même façon que les autres;
- de permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir accès à l'éducation.

L'aménagement raisonnable doit être adapté en fonction des besoins spécifiques de la personne en situation de handicap, afin de faire tomber les obstacles qui empêchent une personne avec un handicap spécifique de travailler ensemble avec les autres employés.

Vous avez présenté une enquête réalisée auprès du mouvement en faveur des personnes handicapées à propos de la Directive de l'UE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Que peut-on principalement déduire des résultats?

Quand nous avons discuté avec nos conseils nationaux, nous avons pu discerner un modèle très clair – jusqu'ici, le concept de non-discrimination sur le lieu de travail n'a pas eu de succès. En effet, la directive n'est pas très connue des personnes en situation de handicap, des employeurs, des employés et des juristes. Ceci fait qu'elle devient une directive cachée. Le système nécessaire n'a pas été mis en place, et il y a peu de connaissance sur les personnes en situation de handicap et l'aménagement raisonnable. Peu de pays ont décidé d'appliquer des sanctions juridiques aux structures qui ne respectent pas la loi.

(Propos recueillis par Disability Voice)

La Bulgarie prône l'inclusion

L'année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a une signification toute particulière en Bulgarie où 14,4% de la population et 43,3% des chômeurs vivent sous le seuil de pauvreté. S'inspirant d'une campagne de sensibilisation promue par l'Union européenne, les organisateurs de l'année bulgare ont décidé de promouvoir un panel d'événements favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'accès à l'emploi est l'un des facteurs permettant à une personne de s'intégrer à la société dans laquelle elle vit. Mais la participation au marché du travail pour les personnes handicapées ne peut guère être considérée comme un acquis. Au niveau européen, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'élève à près de 50% contre 68% pour le reste de la population. Par ailleurs, dans le cas de figure des handicaps graves, ce pourcentage chute à près de 20%. Difficulté d'accès à l'emploi, certes, mais aussi difficulté d'accès à l'enseignement supérieur.

Accéder à la formation universitaire

Selon les chiffres d'Eurostat ; les handicapés ont deux fois moins de chances que les citoyens européens non-handicapés d'accéder à la formation universitaire. Afin de limiter ces phénomènes, l'UE a mis en place certains dispositifs, comme le Plan d'action des personnes handicapées. L'année bulgare de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale se joint à ce combat européen en faveur des personnes handicapées. Sous le haut patronage du ministère du Travail, les organisations nationales des employeurs des personnes handicapées ont organisé au printemps une table ronde portant sur le thème de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Signe révélateur de l'importance conférée à cet évènement, Totyu Mladenov, ministre du Travail et des Politiques sociales figurait parmi les intervenants.

Les mêmes droits pour tous les Européens

Citoyens à part entière, les personnes handicapées ont les mêmes droits que quiconque, notamment le droit à la dignité, à l'égalité de traitement, à l'autonomie et à la pleine participation à la société. La stratégie à long terme de l'Union européenne (UE) pour l'intégration active des personnes handicapées a pour principal objectif de leur permettre de bénéficier de ces droits.

Le plan d'action en faveur des personnes handicapées constitue la pièce maîtresse de cette stratégie européenne en matière de handicap (2004-2010). D'ici à 2010, la Commission européenne espère constater des améliorations en matière de perspectives d'emploi, d'accessibilité et d'autonomie des personnes handicapées. Celles-ci sont associées aux processus décisionnels sur la base du principe européen suivant: «rien sur les personnes handicapées sans les personnes handicapées».

Trouver un emploi et le garder

Dans le cadre d'une approche insérant le handicap dans la perspective des droits de l'homme, l'UE promeut une politique d'intégration active des personnes handicapées et encourage leur pleine participation à la société. Le handicap est une question de droits, et non un problème laissé à la discrétion des différents États. De plus, cette démarche est au cœur même de la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, dont la Communauté européenne est signataire. Les personnes handicapées représentent environ un sixième de l'ensemble de la population active de l'UE. Toutefois, en comparaison, leur taux d'emploi est très faible: le taux de chômage des personnes handicapées est presque le double de celui des autres personnes. Pourtant, avec un peu d'aide, des millions d'Européens souffrant d'un handicap pourraient s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail.

Améliorer les chances des personnes handicapées

Avec la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, l'Union européenne vise ainsi à améliorer le faible taux d'emploi des personnes handicapées en Europe. Les États membres déterminent leurs propres politiques d'emploi en s'inspirant des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Chaque année, ils présentent à la Commission européenne un rapport sur les initiatives prises au niveau national en matière d'emploi, y compris celles destinées aux personnes handicapées. Les politiques de l'UE en matière de protection et d'intégration sociales aident les États membres à élaborer leurs politiques dans les domaines des soins de santé, de l'intégration sociale et des services sociaux, améliorant ainsi les chances des personnes handicapées de trouver un emploi et de le garder.

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

EN COUVERTURE

CADRES ET HANDICAP

Du 15 au 21 novembre, se tient la 14e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. *À cette occasion,* Courrier Cadres *vous propose de faire le point.*

DURANT DE LONGUES ANNÉES, LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS sont restés sur le banc de touche, trouvant difficilement leur place dans le monde du travail. Sous la pression financière et les nouvelles lois, nombre d'entreprises se sont désormais engagées à recruter et à maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap. À tel point que certaines affirment aujourd'hui qu'elles peinent à trouver les profils qualifiés qui leur correspondent. Mais si du chemin a été accompli, les préjugés perdurent. Comment faire pour ne pas s'arrêter au milieu du gué ?

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

où EN SOMMES-NOUS ?

Incitées par l'enjeu financier, nombre d'entreprises se sont remises en question depuis la loi de 2005. Certaines, à la recherche de personnel qualifié, peinent d'ailleurs à recruter. **Toutefois, malgré des avancées notables, du chemin reste à parcourir.**

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. 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 a augmenté deux fois moins vite.

DES AVANCÉES...

Une grande partie des entreprises, poussées par l'idée d'échapper à l'épée de Damoclès financière, ont depuis quelques années entamé des démarches. *"Cela a avancé, en tout cas chez nous,* commente Francis Bergeron, DRH du groupe SGS. *Jusqu'à présent, le sujet restait traité comme une obligation, on ne voyait que la contribution que l'on versait. Chez SGS, et dans beaucoup d'entreprises, il n'y avait pas de dynamique sur cette question. L'enjeu financier n'était pas considérable et l'on estimait que nous faisions un métier qui ne permettait pas l'emploi des personnes handicapées. Nos salariés sont généralement chez le client, on ne peut pas leur imposer une adaptation de poste, beaucoup sur le terrain font énormément de kilomètres en voiture... Et nous avions encore cette idée qu'un travailleur handicapé est soit en fauteuil roulant, soit aveugle. La loi, à travers une majoration considérable pour les établissements qui ne font aucune action en la matière, a eu le mérite d'entraîner une réflexion."*

> 20 % des réclamations faites auprès de la Halde concernent encore la santé et le handicap.

Reste que 20 % des réclamations faites auprès de la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) concernent encore la santé et le handicap. Dans la moitié des cas, il s'agit d'un problème lié à l'emploi.

LE DÉFI DES 6 %

L'obligation de 6 % suscite toujours de nombreuses inquiétudes. En effet, seuls 1,8 million d'ac-

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

tifs, 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. *"Il y a des sociétés qui recherchent des travailleurs handicapés, notamment pour des postes de cadres, et qui n'en trouvent pas,* souligne Patrick Blum, du réseau de conseil en diversité et performance sociale Accordia, et auteur de *Personnes handicapées – Recruter sans discriminer* (publié par À Compétences Égales). *18 % des travailleurs handicapés ont un niveau supérieur ou égal au Bac. Il y a donc un effet de rareté."* *"Entre 3 et 4 % ont un Bac + 2 ou plus"*, complète Bruno Ponty, président d'Hangagés (réseau d'entreprises mobilisées pour l'emploi des personnes handicapées) et responsable de la prospective RH de La Française des Jeux.

"Plus on avance dans le niveau de diplôme, plus ceux qui le possèdent sont rares. C'est le cas dans l'ensemble de la population et c'est encore plus vrai chez les personnes handicapées, indique Nathalie Bellity, fondatrice d'Ethic RH (missions handicap externalisées). *Il faut également souligner que parmi les travailleurs handicapés, beaucoup ont plus de quarante ans et ont acquis leur handicap au cours de leur carrière professionnelle, dans des métiers pénibles."*

David Herz, directeur de mission chez Nayan, société de conseil spécialisée dans l'accompagnement des politiques handicap et diversité et dans la prévention des risques psychosociaux, mais aussi co-créateur du jeu de sensibilisation Kapou-PaKap, note un deuxième phénomène, celui de l'auto-censure : *"Dans un monde où la recherche de la performance est primordiale, pas mal de cadres ne se déclarent pas comme travailleurs handicapés. Et puis, certains ignorent qu'ils sont en situation de handicap, parce que son champ est plus large que ce que l'on pense, et parce qu'ils ont pris l'habitude de compenser. Il y a ainsi des entreprises qui ne sont pas officiellement à 6 %, alors qu'elles savent parfaitement qu'elles ont en interne des gens qui ne se déclarent pas."*

> "18 % des travailleurs handicapés ont un niveau supérieur ou égal au Bac."

Francis Bergeron a pris conscience de cet enjeu lors d'un entretien avec celle qui est aujourd'hui la responsable mission handicap d'SGS : *"Atteinte d'une sclérose en plaques, elle était très fatiguée et ne pouvait plus faire son métier. Je l'ai donc rencontrée pour la licencier. J'étais en train de me demander comment faire pour ne pas payer 400 000 euros de contribution et je discutais avec quelqu'un de la façon dont nous allions nous séparer..."* Télétravail, horaires aménagés, réorientation... des solutions existent pour maintenir les salariés dans l'emploi et conserver les compétences en interne. De nombreuses entreprises cherchent ainsi à encourager leurs collaborateurs à parler de leur handicap et à se faire reconnaître comme travailleur handicapé. Chez SGS, une prime est même versée à ceux qui franchissent ce cap. Une idée qui a fait débat en interne, mais que l'entreprise explique par la lourdeur des démarches. *"Une quinzaine de personnes étaient identifiées il y a un an, elles sont une cinquantaine aujourd'hui"*, commente le DRH. Outre les contraintes administratives, de nombreux facteurs peuvent expliquer les réticences des collaborateurs handicapés. *"Il y a quelque temps, je discutais, dans une réunion de famille, du cas d'une personne qui avait eu un stagiaire très bien, avec un léger handicap mental,* raconte Laurence Simon, salariée chez SGS, elle-même travailleur handicapé. *La PME souhaitait le recruter mais n'avait pas les moyens de le faire sans les aides de l'Agefiph. L'employeur a demandé au père s'il était possible d'effectuer les démarches de reconnaissance du handicap, et il a refusé. Les gens ont encore l'impression que le fait d'être reconnu handicapé les plombe, alors qu'il n'y a pas d'obligation de le dire au supérieur hiérarchique et aux collègues."*

C'est pourquoi il importe de créer un véritable climat de confiance. Le discours d'ouverture de l'entreprise doit se traduire dans les faits. *"Il y a un effort à faire de la part de la personne handicapée, mais cela ne peut fonctionner que si elle constate qu'elle ne sera pas stigmatisée, qu'elle aura la même progression de carrière"*, note Patrick Blum.

Télétravail, horaires aménagés, réorientation... des solutions existent pour maintenir les salariés dans l'emploi et conserver les compétences en interne.

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

Le statut DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

La reconnaissance juridique du handicap permet à la personne et à son employeur de prétendre aux aides à l'insertion et à l'emploi *qui leur sont dédiées. Un atout supplémentaire pour un cadre qui, malgré ses compétences, doit encore faire face aux craintes des chefs d'entreprise.*

EST CONSIDÉRÉE COMME TRAVAILLEUR HANDICAPÉ "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques". Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Seule la Commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est habilitée à reconnaître ou non la qualité de travailleur handicapé. Sont exclus du statut, ceux qui sont dans l'impossibilité totale d'exercer un travail et ceux qui ont la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

UN STATUT QUI OUVRE DES DROITS

Depuis la loi de février 2005, les catégories A, B et C, établies par les anciennes Cotorep (Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel), liées à l'intensité du handicap (léger, modéré et grave) ont disparu au profit d'une nouvelle distinction intitulée "reconnaissance de la lourdeur du handicap". Désormais, la distinction du handicap lourd s'inscrit dans une logique de compensation de l'effort de l'employeur pour l'adaptation d'un travailleur handicapé à son poste de travail, et s'appuie sur l'appréciation de l'incidence du handicap sur la capacité de travail de la personne, au regard de la fonction. Pour les demandeurs d'emploi, la reconnaissance du handicap donne la possibilité de faire partie des "publics prioritaires" dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi.

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- l'obligation d'emploi, à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et le secteur public, définie par la loi du 10 juillet 1987 et modifiée en dernier lieu par la loi du 11 février 2005 ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides de l'Agefiph *(lire p. 44)*.

DÉMARCHES À SUIVRE

Pour obtenir le statut, la personne intéressée doit faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la CDAPH de son département, en remplissant le formulaire de demande unique, disponible auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), des Caisses d'allocations familiales (Caf) et de divers organismes sociaux. Un certificat médical récent établi par le médecin traitant, une fiche d'état civil ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de la demande doivent également être joints au dossier. Tous les renseignements sur ce point peuvent être obtenus auprès des MDPH constituées dans chaque département et qui exercent, également, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. ■

Seule la Commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est habilitée à reconnaître ou non la qualité de travailleur handicapé.

POUR EN SAVOIR PLUS

www.travail-solidarite.gouv.fr
www.agefiph.fr

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

LOI SUR LE HANDICAP : LES POINTS CLÉS

Malgré ses insuffisances, la loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 a ouvert **des perspectives réelles en faveur d'une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.** Courrier Cadres *refait le point.*

D'un point de vue général, la loi sur le handicap du 11 février 2005 a bousculé les mentalités.

D'une manière générale, la loi sur le handicap du 11 février 2005 a bousculé les mentalités en créant de nouveaux droits pour les personnes et de nouvelles obligations pour les entreprises et les institutions. Elle affirme notamment le principe de l'accessibilité à tout pour tous et introduit la notion d'égalité de traitement et de non-dicrimination. En matière d'insertion, elle apporte un suivi personnalisé et une réponse de proximité, grâce à un guichet unique (les Maisons départementales des personnes handicapées, MDPH). Mais il reste encore de nombreux chantiers à poursuivre notamment du côté de l'insertion des personnes handicapées dans la vie active.

LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Clé de voûte de la loi, les MDPH ont pour mission d'offrir un accès unique à l'ensemble des droits et prestations et de faciliter les démarches liées aux situations de handicap. Un référent pour l'insertion professionnelle, chargé de vous orienter vers les différents organismes compétents (Cap Emploi, etc.) est désigné dans chaque MDPH. Ce sont elles désormais qui gèrent la reconnaissance du travailleur handicapé, par le biais de la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Groupement d'intérêt public, elles associent les partenaires publics, associatifs et privés. Le département, trois représentants des services de l'État, les organismes locaux d'assurance maladie et des caisses d'allocations familiales sont membres de droit de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). D'autres peuvent en faire la demande, notamment les organismes gestionnaires d'établissements ou de services destinés aux personnes handicapées.

En cas de désaccord sur une demande de prestation auprès de la CDAPH, une procédure de conciliation a été introduite afin de permettre un règlement à l'amiable. En outre, en cas d'échec, le médiateur de la République peut être saisi. Pour cela, un correspondant de la MDPH est désigné dans chaque département.

LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE

La CDAPH remplace à la fois les Cotorep, Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, compétentes pour les adultes handicapés à partir de 20 ans, ainsi que les anciennes Commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES), compétentes pour les personnes handicapées jusqu'à 20 ans. Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation, d'insertion scolaire ou professionnelle et de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Par ailleurs, une équipe

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

L'obligation d'accessibilité des établissements recevant du public (magasins, restaurants, cinémas...) ainsi que dans les transports, prévue pour 2015, tarde à se mettre en œuvre.

pluridisciplinaire est chargée, au sein des MDPH, de proposer un plan personnalisé de compensation du handicap, après avoir entendu la personne, le cas échéant, ses parents, assistés par une personne de leur choix.

LA PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP

Elle remplace l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), qui était une allocation forfaitaire et dépendait d'un taux. Désormais, la nouvelle prestation est individualisée, évaluée par l'équipe pluridisciplinaire et couvre plus de domaines : elle doit permettre de financer notamment des aides humaines concourant aux actes essentiels de la vie quotidienne (assistance à domicile, déplacements) et des frais visant à améliorer le cadre de vie (aménagement d'un logement ou d'une voiture...). Elle s'appuie sur un référentiel pour évaluer la gravité du handicap de la personne qui la réclame.

L'AAH

L'allocation adulte handicapé, minimum social des personnes handicapées attribué à partir d'un certain taux d'incapacité, sous réserve de remplir des conditions de résidence et de nationalité, d'âge et de ressources, est actuellement de 711,95 euros mensuels au maximum (septembre 2010). Une Majoration pour la vie autonome de 104,77 euros (qui remplace l'ancien complément de l'AAH) apporte des ressources supplémentaires mais elle est destinée uniquement aux personnes ayant un logement indépendant et qui ne perçoivent pas de revenu d'activité à caractère professionnel propre.

> La loi affirme le principe de l'accessibilité à tout pour tous.

DES MESURES POUR L'EMPLOI

Le texte maintient l'obligation d'embauche de 6 % de personnes reconnues handicapées pour les entreprises d'au moins vingt salariés et durcit les modalités de calcul de la contribution versée à l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) si l'entreprise ne respecte pas cette obligation. L'effectif à prendre en compte pour calculer le taux d'emploi inclut désormais l'ensemble des salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits "exclus" (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière). En outre, un salarié handicapé pouvait représenter une ou plusieurs "unités bénéficiaires" en fonction de son âge, de son ancienneté, de

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

Le secteur public est maintenant assujetti, comme pour le privé à l'exigence d'embaucher **6%** de personnes handicapées.

la gravité de son handicap. Dorénavant, chaque salarié compte pour un, qu'il soit en CDD ou CDI, et s'il a été présent au moins six mois dans l'entreprise sur l'année.

L'obligation d'emploi dans le secteur public est également réformée. Il est assujetti comme pour le privé à l'exigence d'embaucher 6 % de personnes handicapées et doit désormais verser une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Autre point : les entreprises adaptées remplacent les ateliers protégés. La différence est fondamentale puisque le Code du travail s'applique désormais à ces entreprises, garantissant aux salariés une rémunération conforme à leur emploi et leurs qualifications, avec un salaire au moins égal au Smic.

CE QU'IL RESTE À FAIRE

Si la loi du 11 février 2005 marque une avancée, l'effort doit être poursuivi, et ce d'une manière transversale, dans une démarche de prise en compte du handicap dans chaque projet de loi.

> Aucune obligation n'a été imposée aux plus petites entreprises.

Par ailleurs, les associations dénoncent, par exemple, les disparités entre les différentes Maisons départementales des personnes handicapées, les retards dans le traitement des dossiers ou un accueil et une information insuffisants en raison de l'absence de formation du personnel, mais aussi une augmentation trop lente de l'AAH et le report des sur-contributions financières pour les entreprises dites à "quota 0", celles qui n'ont engagé aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées (alors que l'échéance était fixée au 1er janvier 2010, le Gouvernement a accordé un délai supplémentaire de six mois aux entreprises de moins de 50 salariés).

De plus, dans la loi, aucune obligation n'a été imposée aux plus petites entreprises (moins de 20 salariés). De même, l'obligation d'accessibilité des établissements recevant du public (magasins, restaurants, cinémas...) ainsi que dans les transports, prévue pour 2015, tarde à se mettre en œuvre. ■

Le bilan du gouvernement

Le 13 février 2009, le gouvernement remettait un rapport au Parlement sur la mise en œuvre de la politique du handicap, 4 ans après le vote de la loi du 11 février 2005.

À cette occasion, le secrétariat d'État à la Solidarité a rappelé dans un communiqué qu'en quatre ans, *"l'effort public en direction des personnes handicapées a augmenté de 6 milliards d'euros."*

Le secrétariat d'État reconnaît tout de même que des progrès restent à accomplir, notamment en matière d'accompagnement du projet de vie et d'accessibilité. Il évoque, entre autres, la nécessité d'améliorer le fonctionnement et de faire évoluer le statut des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Le communiqué relève que

***"conformément aux engagements pris par le président de la République, une revalorisation [de l'AAH, ndlr] de 25 % en cinq ans a été initiée, ce qui représente un* effort de 1,4 milliard d'euros."**

Il évoque également la réforme engagée en ce qui concerne les règles de cumul entre AAH et salaire, notamment le fait que depuis le 1er janvier 2009, on puisse percevoir cette allocation dès le premier jour de chômage (il fallait jusque là avoir 1 an d'inactivité). Il note également que le président de la République a proposé aux employeurs et aux personnes handicapées un Pacte national pour l'emploi fondé sur :

- Un bilan professionnel, mis en place depuis le 1er janvier 2009 : il est réalisé par les MDPH auprès des demandeurs d'AAH et leur permet de bénéficier, le cas échéant et sans démarche supplémentaire, d'une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, d'une orientation professionnelle et d'un accompagnement spécifique par le service public de l'emploi ;

- La suppression de la limite d'âge pour l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage : elle est effective depuis le 1er janvier 2009 ;

- Des politiques concertées d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées ;

- Une aide à la mise en accessibilité des locaux professionnels : 4 000 entreprises privées ont déjà pu en bénéficier en 2008 et une aide équivalente a été mise en place pour le secteur public.

COURRIER CADRES
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

NOV 10
Mensuel
OJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 7071
N° de page : 1

L'AGEFIPH sur tous les fronts

Depuis plus de vingt ans, l'Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) a pour mission de **développer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.**

Dorénavant, une entreprise qui ne fera aucun effort en matière d'emploi de personnel handicapé devra contribuer jusqu'à 1 500 fois le Smic horaire.

POUR EN SAVOIR PLUS
www.agefiph.fr

L'AGEFIPH EST UNE ASSOCIATION PRIVÉE COMPOSÉE DE REPRÉSENTANTS des partenaires sociaux, des personnes handicapées et de personnalités qualifiées. En 2009, les entreprises ont bénéficié de près de 107 000 aides et appuis pour faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi. Plus de 210 000 actions ont été menées en direction des personnes.

L'association ne reçoit aucune subvention de l'État, elle est financée par la contribution versée par les entreprises de plus de 20 salariés qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi de 6 % de l'effectif global.

En 2009, près de 55 000 établissements privés ont été concernés, pour un montant total de 574 millions d'euros. Le montant de la contribution varie de 400 à 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé. En sachant que, dorénavant, une entreprise qui ne fera aucun effort en matière d'emploi de personnel handicapé devra contribuer jusqu'à 1 500 fois le Smic horaire.

QUELLES AIDES ?

Financement de formations, aide financière pour l'acquisition et l'aménagement d'un véhicule nécessaire à l'activité professionnelle, subvention forfaitaire de 1 600 euros versée à l'employeur pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale de douze mois et prime de 900 euros minimum pour la personne handicapée qui accepte le contrat, participation au financement de l'étude préalable définissant les besoins et à l'aménagement du poste pour intégrer ou maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé... : les aides de l'Agefiph sont nombreuses et concernent autant l'entreprise que la personne handicapée elle-même. ■

Focus sur le plan de soutien

En 2009, l'Agefiph aura engagé le plus gros budget de son histoire en mettant à disposition près de 693 millions d'euros. Plus de 506 millions d'euros au titre de son programme courant, 147 millions pour son programme complémentaire 2008-2011, et 39 millions au titre de son plan de soutien 2009-2011.

En effet, face à la détérioration du marché du travail, l'Agefiph lançait fin 2008 un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées. Celui-ci devait prendre fin en décembre 2010, mais il a finalement été prolongé jusqu'à fin 2011. Depuis le 1er janvier 2009, et pour une durée de trois ans, 135 millions d'euros doivent être engagés sur cinq grands objectifs dont les cibles sont les personnes rencontrant le plus de difficultés à s'insérer : bénéficiaires des minima sociaux, jeunes, personnes peu qualifiées mais aussi seniors. De nombreux cadres peuvent donc intégrer ces aides.

En janvier 2010, ces dispositions avaient d'ores et déjà appuyé le recrutement de 9 000 personnes en situation de handicap. Entre 2008 et 2009, la part des seniors dans les embauches durables a progressé de 2,1 points.

DIRECT MATIN PLUS
31-32 QUAI DE DION BOUTON
92800 PUTEAUX - 01 46 96 31 00

15 NOV 10
Quotidien Paris
OJD : 401962

Surface approx. (cm²) : 1820

SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

LOI SUR LES QUOTAS : BILAN MITIGÉ

La loi de février 2005 a donné un grand coup d'accélérateur à la prise en charge des personnes handicapées dans l'entreprise. Malgré tout, leur taux de chômage reste toujours deux fois plus élevé que la moyenne nationale.

La loi du 11 février 2005, pour «l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées», stipule que les entreprises privées et les employeurs publics de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes handicapées sous peine de payer une contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP. Résultat : de plus en plus d'entreprises se mobilisent pour recruter ou maintenir dans l'emploi des salariés handicapés.

«En augmentant le montant des contributions des entreprises qui ne respectent pas le quota de 6 %, la loi de 2005 a permis une accélération de la prise en charge du handicap, explique Pierre Blanc, directeur de l'Agefiph. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées a ainsi vu sa collecte diminuer de 10 % en 3 ans.» Mais plus de 28 000 entreprises n'emploient toujours pas de travailleurs handicapés. La loi permet pourtant certains aménagements pour ceux qui ne peuvent recruter directement, notamment en favorisant la sous-traitance avec le secteur protégé. C'est le cas par exemple d'Electricité réseau distribution France qui, pour renforcer sa politique en matière de handicap, a signé une convention avec un centre d'adaptation par le travail pour le nettoyage de tous les vêtements de travail des salariés de l'entreprise.

«Si aucune démarche n'est engagée et qu'une entreprise reste plus de trois ans à quota zéro elle doit alors payer une contribution majorée, explique le directeur de l'Agefiph. Nous avons donc mis en place un service dédié qui a permis de réduire le nombre de ces entreprises de 60 % en deux ans.» •

© F. DURAND/SIPA

APR2, entreprise spécialiste du recyclage, emploie 80 % de personnes handicapées.

DIRECT MATIN PLUS
31-32 QUAI DE DION BOUTON
92800 PUTEAUX - 01 46 96 31 00

15 NOV 10
Quotidien Paris
OJD : 401962

Surface approx. (cm²) : 1820

PHILIPPE BRACONNIER, CAP GEMINI

«LA DIVERSITÉ EST UN LEVIER DE PERFORMANCE»

Directeur de la mission handicap de Capgemini et de sa filiale Sogeti, Philippe Braconnier croit à la diversité dans l'entreprise. Son métier : offrir des opportunités de développement professionnel aux personnes en situation de handicap.

© DR

Philippe Braconnier dirige la mission handicap de Capgemini.

En quoi consiste votre mission ?
Ma principale mission est d'assurer le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs lorsqu'un handicap apparaît ou évolue, mais aussi d'assurer l'insertion de personnes en situation de handicap. Mon équipe intervient donc sur des actions de formation, de sensibilisation et de développement de la collaboration avec le milieu protégé et adapté.

Quelle est votre philosophie ?
Chez Capgemini et Sogeti, nous sommes déjà un groupe multiculturel présent dans le monde entier. Nous croyons que la diversité est un levier de performance pour l'entreprise et nous constatons que l'insertion de personnes handicapées dans nos équipes nous rend plus créatifs et plus attentifs aux autres. Cela nous oblige à mieux communiquer. Au-delà de l'obligation légale qui nous est faite, nous nous engageons dans une démarche sociétale responsable visant à offrir aux personnes handicapées des opportunités de développement personnel et professionnel équivalentes à celles que nous proposons aux personnes valides.

De quels outils disposez-vous pour le maintien dans l'emploi ?
Chaque cas est étudié individuellement afin de mettre en place les dispositifs appropriés pour adapter et rendre accessi-

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

La loi du 11 février 2005, dite « loi Handicap », a définitivement ouvert la porte des entreprises aux personnes handicapées. Cinq ans après, le handicap est devenu un vrai sujet RH, mais les employeurs peinent encore à répondre à leur obligation d'emploi.

Un demandeur d'emploi handicapé et son conseiller dans les locaux de Cap emploi 93.

par **Etienne Guillermond**

HANDICAP ET EMPLOI, le bilan, 5 ans après

À chaque crise, les mêmes causes produisent les mêmes effets : l'emploi recule et les personnes fragilisées, notamment les personnes handicapées, sont les premières à payer l'addition. Début 2009, face à l'ampleur de la crise financière et de la récession à venir, les acteurs du handicap avaient donc toutes les raisons de s'inquiéter. Contre toute attente, le choc annoncé n'a pas eu lieu. Pour la première fois, l'emploi des personnes handicapées a résisté : fin décembre 2009, les chiffres de Pôle emploi indiquaient qu'elles avaient été, durant l'année, deux fois moins nombreuses à s'inscrire au chômage que la moyenne des demandeurs d'emploi. « Après tant d'années de discrimination, cela montre qu'un déclic est en train de se produire et que l'horizon commence à s'éclaircir », se réjouissait, dès janvier 2010, Laurent Wauquiez, le secrétaire d'État à l'Emploi.

Principal facteur invoqué pour expliquer cette inversion de tendance totalement inédite : l'effet « protecteur » de la loi du 11 février 2005. Votée dans la continuité des grandes lois de 1975 et 1987, sous la houlette de Jacques Chirac, qui en avait fait l'une de ses priorités présidentielles, la loi « pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées » commencerait donc bel et bien à porter ses fruits.

Trois entreprises sur quatre ouvertes au handicap

Confrontées au renforcement de l'obligation d'emploi, les entreprises ont semble-t-il fait leurs comptes et sont arrivées à la conclusion qu'il faut mieux agir plutôt que de s'acquitter de la contribution annuelle à l'Agefiph. Rappelons que chaque année, les employeurs de 20 salariés et plus doivent déclarer leur situation par rapport à l'obligation d'emploi fixée à 6 % de leurs effectifs. Chaque travailleur handicapé compte pour une « unité ». Selon sa taille, l'entreprise doit payer entre 3 544 et 5 316 euros brut par bénéficiaire manquant. « L'augmentation du montant de la contribution à partir de 2006 a indéniablement joué, analyse François Augé, responsable du service de conseil aux entreprises Alther 75. Elle a eu un effet déclencheur pour les entreprises qui se sont saisies de la question et en ont mesuré tous les enjeux en termes de responsabilité sociétale, de diversité, de dialogue social. Au-delà du seul argument financier, l'emploi des personnes handicapées est devenu un vrai sujet pour beaucoup d'employeurs. » Selon l'Agefiph, parmi les quelque 126 200 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi, trois sur quatre comptent aujourd'hui au moins un travailleur handicapé dans leurs effectifs et 48 % ont dépassé le taux d'emploi légal de 6 %. Depuis 2005, la plupart des grandes entreprises ont montré la voie en déployant des plans d'action, parfois sous forme d'accords d'entreprises, négociés avec les partenaires sociaux et agréés par

Eléments de recherche : ESAT ou ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL : organisme d'aide au travail de personnes handicapées, uniquement cité dans le cadre de partenariat avec des entreprises, passages significatifs

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

l'État. L'évolution de la collecte réalisée par l'Agefiph constitue à elle seule un excellent indicateur : après avoir enregistré une très forte augmentation en 2007 (+ 47 % pour un montant de 605 millions d'euros) suite à l'entrée en vigueur des nouveaux modes de calcul introduits par la loi de 2005, elle connaît depuis une baisse progressive (591 millions d'euros en 2008 et 574 en 2009) qui est amenée à se poursuivre dans les prochaines années.

Les PME à la traîne

Mais ce « processus vertueux », souligné à juste titre par l'Agefiph, est beaucoup moins évident pour les entreprises de plus petite taille. « C'est sans doute dans les PME que la perception du handicap a le moins évolué, alors que, paradoxalement, pour des raisons de proximité, elles sont plus à même que les grandes d'intégrer un collaborateur handicapé, confirme François Augé. À moins d'être impliqués personnellement ou d'être accompagnés par des structures spécialisées comme Cap emploi, le service Alther, ou le Sameth*, beaucoup de responsables de PME ne se sont pas encore mobilisés sur ce sujet dans la durée. » En l'absence de service RH structuré, il n'est en effet pas aisé de prendre le temps de rechercher les bons candidats à l'embauche (voir article p. V) ou d'explorer toutes les possibilités offertes par le secteur protégé en matière de sous-traitance. « Malgré les efforts de sensibilisation de l'Agefiph et des organisations patronales, certains dirigeants de PME ignorent encore les modalités de la loi. Mais ils doivent surtout se battre sur tous les fronts pour traverser la crise sans trop de dégâts », plaide Philippe Chognard, pour la CGPME. C'est cet argument qui a conduit le gouvernement, au 1er janvier 2010, à faire preuve de clémence vis-à-vis de 5 000 entreprises de 20 à 49 salariés encore à « quota zéro » en leur accordant 6 mois supplémentaires pour engager au moins une action positive et échapper à la surcontribution prévue par la loi (voir encadré ci-dessous).

> « Après tant d'années de discrimination, un déclic est en train de se produire », estime Laurent Wauquiez.

Les petits aménagements qui fâchent

Ce geste a suscité une véritable levée de boucliers des organisations syndicales, mais aussi des associations représentatives des personnes handicapées. D'autant plus qu'il est venu s'ajouter à un autre assouplissement de la loi concernant la prise en compte, lors de la déclaration annuelle, des contrats de moins de six mois, qui n'étaient pas inscrits dans le texte d'origine. « 2010 sonne la mi-échéance de la loi handicap du 11 février 2005, mais plutôt qu'un anniversaire, c'est la perte de l'esprit de cette loi que les personnes en situation de handicap risquent de célébrer », s'indignait en début d'année Jean-Marie Barbier, président de l'Association des Paralysés de France (APF). En septembre dernier, un comité d'entente regroupant 66 associations est allé frapper à la porte de l'Élysée pour rappeler son inquiétude à Nicolas Sarkozy face à ces « petits aménagements » apportés à la loi. ■

(*) Ces trois services, financés par l'Agefiph, apportent une aide et un appui aux entreprises sur leurs projets relatifs au handicap : Cap emploi pour le recrutement, le Sameth pour le maintien dans l'emploi et Alther sur l'ensemble des démarches. Dernier-né des services Agefiph, Alther propose tout particulièrement un accompagnement aux entreprises de 20 à 250 salariés.

Les PME peinent à répondre à l'obligation d'emploi

***« Le premier handicap des PME, c'est qu'elles sont trop petites »*, affirmait récemment Jean-François Roubaud, président de la CGPME.** Trop petites pour faire face à la crise, mais aussi aux obligations légales de plus en plus nombreuses auxquelles elles devraient se conformer. Au 1er janvier 2010, ce sont donc essentiellement des PME qui se sont trouvées exposées au risque de voir tripler leur contribution annuelle à l'Agefiph, faute d'avoir engagé la moindre action pour l'emploi des personnes handicapées sur les quatre derniers exercices. Une majoration particulièrement lourde puisqu'elle correspond à 1 500 fois le SMIC horaire par « unité » manquante, soit environ 80 000 euros pour une entreprise de 100 salariés.

À la demande des organisations patronales, le gouvernement a accepté in extremis fin 2009 d'accorder un délai supplémentaire de 6 mois aux plus petites entités : les quelque 5 000 PME de 20 à 49 salariés concernées avaient donc jusqu'au 1er juin 2010 pour sortir du fatidique « quota zéro » en engageant au moins une action positive. Selon les premières estimations, 92 % d'entre elles seraient finalement sorties du risque de surcontribution en recourant soit à la sous-traitance avec le secteur protégé, soit à l'intérim.

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

Interview - Pierre Blanc, directeur général de l'Agefiph

« L'accès à la formation reste l'une de nos priorités »

Cinq ans après, comment évaluez-vous l'impact de la loi du 11 février 2005 sur les entreprises ?

La contrainte de la loi a largement contribué à une prise de conscience des employeurs qui ont peu à peu changé de regard sur le handicap et ont compris qu'un collaborateur handicapé apporte avant tout des compétences. Toutefois, les effets de la loi sont variables suivant la taille des entreprises. Les plus grandes ont davantage de facilité à intégrer le handicap dans une démarche RH structurée et à mettre en place des politiques d'emploi. Quelque 370 entreprises de plus de 2 000 salariés sont aujourd'hui engagées dans un accord d'entreprise agréé et près de 80 ont signé une convention avec l'Agefiph. Les branches professionnelles se sont également appropriées le sujet et travaillent avec l'Agefiph pour proposer une expertise et des services à leurs entreprises adhérentes. En revanche, les PME sont beaucoup plus démunies. En période de crise, le handicap ne figure pas parmi leurs priorités. Depuis 2006, l'Agefiph est allée à la rencontre de 25 000 d'entre elles afin de leur éviter le paiement de la surcontribution. Sur cette cible, l'action a permis de faire reculer le nombre d'établissements dits à quota zéro de 90 %.

La stratégie de l'Agefiph a également évolué. Quelles ont été et quelles sont encore aujourd'hui vos priorités ?

Le premier frein à l'emploi des personnes handicapées demeure leur faible niveau de qualification. Depuis 2005, un effort considérable a donc été réalisé en matière de formation professionnelle, par l'Agefiph, mais aussi par les conseils généraux et l'AFPA. Pour la seule année 2009, l'Agefiph a engagé plus de 200 millions d'euros dans la formation et a financé près de 98 000 actions contre 60 000 en 2005. Autre fait notable : depuis 2008, les demandeurs d'emploi handicapés sont plus nombreux que les valides à accéder à la formation (37,7 % contre 21,6 % en 2009). Mécaniquement, leur niveau de qualification s'est sensiblement amélioré : entre fin 2007 et fin 2009, la part des niveaux bac et plus est passée de 19 à 21 %, tandis que celle des niveaux inférieurs au BEP-CAP a reculé de 34 à 31 %. L'alternance, qui reste l'un des meilleurs outils d'intégration, a également été une priorité avec près de 4 000 contrats de professionnalisation et d'apprentissage cofinancés en 2009 contre 2 750 en 2005.

L'Agefiph annonce aujourd'hui une baisse de ses recettes liées à la contribution. Cela signifie-t-il moins d'aides pour les entreprises ?

La loi de 2005 a lancé une dynamique. Les entreprises agissent et par conséquent, le montant global de la collecte diminue après avoir culminé en 2007. Malgré cette baisse, l'Agefiph a engagé un plan de soutien très ambitieux pour amortir les effets de la crise : le montant total de son intervention sur la période 2008-2011 s'élèvera à près de 2,6 milliards d'euros. À partir de 2012, il nous faudra définir une nouvelle stratégie et prioriser nos actions en privilégiant les plus efficaces. La réussite passera aussi nécessairement par la mobilisation de l'ensemble des partenaires concernés afin d'optimiser les interventions. Nous avons commencé ce travail avec succès avec tous les acteurs spécifiques que sont les Cap emploi, les Sameth, les services Alther et Vie au travail. Mais les dispositifs de droit commun, notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, doivent aussi s'investir fortement et s'approprier davantage la thématique du handicap. La « ghettoïsation » dans des dispositifs spécialisés est contraire aux ambitions de la loi de 2005. Elle ne va pas dans le sens de l'histoire. ■

> La « ghettoïsation » du handicap dans des dispositifs spécialisés est contraire aux ambitions de la loi de 2005.

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

Introuvables candidats...

En matière de recrutement de travaillleurs handicapés, les méthodes et les filières traditionnelles montrent vite leurs limites. Face à la pénurie, les employeurs doivent s'adapter.

« Recruter des personnes handicapées ? Nous y sommes prêts, mais nous n'en trouvons pas... » De séminaires en sessions de formation sur le handicap, la remarque revient sans cesse dans les propos de chefs d'entreprises et de responsables RH, parfois découragés devant le peu de succès de leurs recherches. Selon un baromètre « Emploi et handicap » publié en 2008 par Réussir-L'Express-Le Figaro et mission-handicap.com, le sourcing serait même l'un des premiers freins à l'embauche. Dans le même temps, plus de 250 000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle emploi, depuis plus d'un an pour la moitié d'entre eux. Comment expliquer ce décalage entre l'offre et la demande ? Pourquoi les entreprises ont-elle tant de difficultés à trouver des candidats pourtant disponibles ?

Des profils hors-normes

« Cela s'explique en partie par une méconnaissance du public concerné, répond François Augé, du service Alther 75. Beaucoup d'entreprises concentrent leurs recherches sur des postes requérant une formation supérieure, alors que le volume de candidatures sur ces profils est beaucoup plus restreint. Dans le même temps, les postes moins qualifiés susceptibles de susciter davantage de candidatures sont souvent occupés par des salariés d'entreprises sous-traitantes (accueil, propreté, maintenance...). »

Les statistiques sont là : les demandeurs d'emploi handicapés présentent majoritairement un niveau de qualification relativement bas (80 % de niveau infra CAP) et une moyenne d'âge plutôt élevée (35 % de plus de 50 ans) car le handicap survient le plus souvent après 40 ans. En milieu professionnel, par exemple, il touche davantage les métiers à forte pénibilité, où, faute de diplôme les personnes peinent à se réorienter. À l'inverse, les jeunes diplômés sont rarissimes : sur l'année universitaire 2008-2009, l'Éducation nationale ne recensait que 10 544 étudiants handicapés inscrits, dont 8 % seulement dans des classes préparatoires, des écoles d'ingénieurs ou de commerce. Autant dire que la concurrence est rude chez les recruteurs. De grands groupes comme Bayer, IBM ou Thalès multiplient ainsi les initiatives pour ne pas laisser échapper les candidats potentiels : parrainages d'étudiants, accueil de stagiaires, partenariats avec des universités, des grandes écoles ou des centres de rééducation professionnels...

Recruter autrement

« Lorsqu'elles recrutent, les entreprises ont généralement deux préoccupations, analyse Guy Tisserant, consultant associé chez TH Conseil. D'une part, aller vite, répondre à l'urgence, d'autre part, minimiser les risques en privilégiant les candidatures les plus conformes aux normes. Dans ces conditions, le CV d'une personne handicapée sera toujours écarté au premier tri du fait de son parcours atypique. Quant au facteur temps, il est primordial. Il faut anticiper pour bien analyser les besoins du poste, explorer toutes les sources de candidatures, prendre le temps de recevoir les personnes pour valider leurs compétences et leur potentiel. C'est seulement après que doit être abordée la question du handicap. »

À ces problèmes méthodologiques côté entreprise s'ajoute, du côté des candidats, un phénomène d'autocensure. Pourquoi postuler si les employeurs n'embauchent pas de travailleurs handicapés ?

Diversifier le sourcing

Pour sortir de l'impasse, la première solution pour les recruteurs consiste à solliciter les interlocuteurs spécialisés tels que le réseau Cap emploi, cofinancé par l'Agefiph, dont la mission est justement de rapprocher employeurs et demandeurs d'emploi handicapés. Implanté dans chaque département, il accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins, la recherche de candidats et toutes les démarches liées au recrutement et à la compensation du handicap. Pour multiplier les chances de trouver les bons candidats, d'autres canaux existent : les bourses d'emploi en ligne (voir encadré p. XI), gratuites ou payantes, qui ont connu un véritable boom sous l'impulsion de la loi de 2005, les forums spécialisés, organisés régulièrement un peu partout en France (notamment lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre), les cabinets de recrutement ou encore les entreprises de travail temporaire, dont la plupart proposent aujourd'hui un service dédié à l'emploi des personnes handicapées. ■

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

Si la tentation est forte, pour les entreprises, de chercher à identifier les salariés handicapés déjà présents dans leurs effectifs, la démarche est souvent vaine si elle ne s'adosse pas à un vrai engagement.

Chaque année, à l'approche du mois de février, les entreprises font leurs comptes : combien d'embauches de travailleurs handicapés, combien de salariés déclarés ? Du chiffre fatidique dépendra le montant de la contribution annuelle à verser à l'Agefiph. En période de gel des recrutements, la tentation est grande de vouloir inciter les collaborateurs handicapés déjà présents dans l'entreprise à faire connaître leur situation et à demander la précieuse RQTH (1) qui permettra à leur employeur de déclarer une unité bénéficiaire supplémentaire.

Des garanties sinon rien !

L'exercice est un véritable casse-tête pour les services RH : comment identifier ces salariés invisibles ? Et comment les convaincre d'engager une démarche strictement volontaire et individuelle sans prendre le risque d'empiéter sur leur vie privée ? Les courriers alambiqués joints en urgence aux fiches de paie en fin d'année restent généralement sans effet. « Et pour cause ! », s'exclame Guy Tisserant, consultant associé chez TH Conseil. Quel salarié serait prêt à accepter spontanément l'étiquette de travailleur handicapé au risque de compromettre son évolution professionnelle voire son emploi ? Aborder la RQTH d'un point de vue strictement comptable n'a pas de sens. Si l'entreprise n'offre pas de garanties, si elle n'affiche pas des engagements clairs, ses collaborateurs handicapés ne se feront pas connaître. »

DRH du groupe SGS France, spécialiste du contrôle et de la certification, Francis Bergeron se souvient de la prise de conscience qui l'a conduit à changer d'approche en matière de handicap. « Au moment même où nous nous interrogions sur notre taux d'emploi et sur les moyens de réduire notre contribution, j'ai reçu une collaboratrice atteinte de sclérose en plaque que je devais licencier pour inaptitude... J'ai réalisé l'absurdité de la situation et nous avons travaillé ensemble à son maintien dans l'emploi. Elle m'a fait prendre conscience de la réalité du handicap et de la difficulté des salariés à s'en ouvrir à leur employeur. » Depuis, SGS a mis en place une politique structurée, dont le maintien dans l'emploi est l'un des principaux axes. Quant à la jeune femme, Valérie Lacomme, elle est devenue chargée de mission handicap du groupe et gère également les visites médicales du personnel ! Travaillant à son domicile, elle assure notamment une « hotline » ouverte à tous les collaborateurs souhaitant être conseillés, orientés et assistés dans leurs démarches relatives au handicap. Son exemple et ses arguments ont suscité une quarantaine de déclarations spontanées en quelques mois. Le groupe de transport et de logistique STEF-TFE propose un service similaire assuré par un cabinet de conseil spécialisé sur la base du strict anonymat.

> « Si l'entreprise n'affiche pas des engagements clairs, ses collaborateurs handicapés ne se feront pas connaître. »

« Mais ce genre de dispositif ne se suffit pas à lui-même, insiste Robert Isabella, de la direction des ressources humaines. Il s'adosse à l'ensemble de notre politique handicap, à une communication interne sur nos engagements et à un programme de sensibilisation de nos directeurs de site, responsables RH et coordonnateurs syndicaux. Si l'on veut susciter la confiance des salariés, il faut leur montrer des signes forts. »

La preuve par l'exemple

Cet impératif de communication interne, Gabriel Ibanez l'a immédiatement saisi lorsqu'il a créé la mission handicap du groupe Steria, spécialisé dans l'ingénierie informatique. « Lorsque nous avons signé notre première convention avec l'Agefiph, nous avons utilisé tous les leviers pour faire connaître nos engagements auprès de nos collaborateurs : campagne de sensibilisation interne, formation des responsables RH... La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées a également été une excellente occasion pour faire passer le message de la mission handicap. » À l'occasion de l'édition 2009, Gabriel Ibanez crée le « buzz » en élaborant un programme d'animation sur la semaine complète au siège du groupe, mais aussi sur son Intranet. « Toutes ces initiatives ont interpellé les salariés, précise-t-il. Alors qu'en 2008, nous avions enregistré une seule déclaration de travailleur handicapé, en 2009, dix personnes se sont manifestées spontanément. » ■

(*) RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

5 manières de répondre à l'obligation d'emploi

Recrutement, formation, sous-traitance... Les employeurs disposent de différents moyens pour se mettre en conformité avec la loi.

Pour beaucoup d'employeurs, l'obligation posée par la loi du 11 février 2005 se résume encore bien souvent à une simple alternative : embaucher une personne handicapée (forcément à mobilité réduite, le stéréotype du fauteuil roulant étant tenace) ou payer les « pénalités ». C'est méconnaître tout à la fois la diversité des handicaps, l'esprit de la loi et toutes les possibilités qu'elle offre aux entreprises pour s'acquitter de leur obligation. Comme le rappelle Sylvain Gachet, directeur Grands Comptes de l'Agefiph, « la loi s'inscrit dans une logique plus positive que coercitive. Au-delà de la contribution, elle propose aux employeurs différents moyens d'agir, que ce soit par le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, la sous-traitance avec le secteur protégé... Tous ces outils leur permettent de s'emparer du sujet et de construire leur propre stratégie en fonction de leurs besoins et de leur situation. »

1 Recruter : des compétences plutôt que les profils

L'embauche directe de travailleurs handicapés reste la première réponse à l'obligation d'emploi. En 2009, le gouvernement a d'ailleurs assoupli la loi en prenant en compte, lors du calcul de la contribution à l'Agefiph, tous les salariés handicapés présents dans l'entreprise durant l'année civile, quelle que soit la durée de leur contrat. Initialement, les employeurs ne pouvaient déclarer que les personnes embauchées sur des périodes de plus de 6 mois.

Du fait du petit nombre de travailleurs handicapés disponibles sur le marché et de leur niveau de qualification relativement faible (voir article p. V), le recrutement n'est pas toujours aisé. Faute de bien cibler leur démarche, d'utiliser les bons canaux de recrutement ou de renouveler leurs offres régulièrement, certains employeurs se découragent et en arrivent, à tort, à la conclusion qu'il est impossible de trouver des candidats. D'autres choisissent d'aborder le recrutement autrement en élargissant leurs critères et en sollicitant les acteurs spécialisés (voir ci-dessous l'exemple de la MSA de Picardie). « L'essentiel est de miser sur les savoir-faire, les compétences plutôt que sur les niveaux de formation ou les diplômes, insiste le consultant Guy Tisserant. Si, au bout du compte, un candidat handicapé correspond à 85 ou 90 % des exigences du poste proposé, il existe toutes sortes de moyens, parfois très simples, pour compenser les 10 ou 15 % restants. Cela peut passer par un aménagement technique, une période de tutorat, une réorganisation partielle du poste... » Le catalogue des aides et des services proposés par l'Agefiph témoigne de la diversité des solutions qui peuvent être trouvées et financées.

La MSA de Picardie choisit de recruter autrement

Confrontée à la difficulté de trouver des candidats handicapés correspondant à ses critères habituels de recrutement (niveau bac+2), la Mutualité Sociale Agricole de Picardie décide, en 2008, de changer d'approche. Elle réunit autour de la table les principaux acteurs régionaux de l'emploi des personnes handicapées : Pôle emploi, l'Agefiph, Cap emploi, les Maisons départementales des personnes handicapées... Objectif : recruter en deux ans 15 collaborateurs handicapés sur des postes de technicien en protection sociale. Le pari est d'autant plus difficile que les départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme sont à dominante rurale. « Ces échanges nous ont conduit à changer de regard et à revoir nos méthodes de recrutement », explique Hubert Bruneel, le directeur général. Plus question de focaliser sur les diplômes ou sur le handicap. Seules comptent désormais les compétences. « Une fois les profils de postes redéfinis, les Cap emploi nous ont adressé des candidatures. En moins d'un an, nous avons dépassé notre objectif puisque 3 CDI et 12 CDD ont été signés. » Toutes les personnes retenues ont suivi un parcours d'intégration classique avec notamment une période de tutorat et quelques aménagements de postes, financés par l'Agefiph.

Sur sa lancée, la MSA de Picardie a initié, début 2009, une nouvelle campagne s'appuyant sur la méthode de recrutement par simulation (MRS) proposée par Pôle emploi. Elle consiste à soumettre des candidats de tous horizons, présélectionnés sur leur seule motivation, à des tests d'aptitude spécialement calibrés. Là non plus, ni le CV ni le handicap ne sont entrés en jeu. L'opération a conduit à 30 nouvelles embauches en MSA de Picardie. « Recruter des personnes handicapées demande un peu de temps, reconnaît Hubert Bruneel. Mais cette démarche nous a incités à améliorer notre gestion prévisionnelle des besoins, là où nous recrutions auparavant au coup par coup. »

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

Prokodis accueille à plein temps 16 travailleurs d'Esat dans ses ateliers

Grâce à l'intégration de travailleurs d'Esat, Prokodis répond à près de 50 % de son obligation d'emploi

Depuis trois ans, l'entreprise Prokodis, une PME niçoise de 38 salariés, filiale du groupe Koné, accueille quotidiennement dans son atelier de production de pièces détachées et de composants d'ascenseurs une équipe de travailleurs handicapés mentaux mise à disposition par un Esat (ex-CAT). Accompagnées par leur encadrant, présent en permanence sur site, les 16 personnes sont réparties sur différents postes de travail (assemblage, câblage, expédition...) aux côtés des salariés de l'entreprise parmi lesquels elles se sont rapidement intégrées.

Profils de poste, conditions d'accueil et principes de sécurité : tout a été défini au préalable avec l'Esat, le personnel Prokodis étant sensibilisé afin de lever les éventuelles appréhensions ou a priori. Chaque travailleur handicapé a eu le temps de se former pour devenir pleinement opérationnel. Anticipant toute objection, François Tissot, le directeur de l'usine s'empresse de souligner qu'au bout du compte, la qualité et la productivité sont au rendez-vous. « Je ne crains pas d'affirmer aujourd'hui que l'intégration d'équipes d'Esat n'est pas compliquée. C'est une simple question de volonté de la part de l'entreprise. La mise à disposition à l'avantage d'éliminer toutes les opérations intermédiaires inhérentes aux habituelles missions de sous-traitance : les livraisons de fournitures, le comptage de pièces, le contrôle et les procédures administratives. » Sans compter que la formule permet à Prokodis de remplir près de la moitié de son obligation d'emploi, tout en bénéficiant de la souplesse d'une prestation extérieure. « Au final, conclut François Tissot, c'est du gagnant-gagnant, pour l'entreprise et pour les personnes handicapées qui sont littéralement transformées par le contact avec le milieu ordinaire.

2 Utiliser les leviers de la formation et de l'alternance

En matière de compensation, la formation est aussi un outil précieux. « Lorsque nous avons constaté que les process d'embauche habituels ne fonctionnaient pas, nous avons décidé de monter un projet de recrutement avec une phase de formation préalable au métier de dessinateurs industriels en électricité, témoigne Didier Rabiti, chargé de mission handicap d'ETDE et responsable Diversité-Égalité des chances du groupe Bouygues Construction. Cap emploi et un site Internet spécialisé nous ont proposé des candidats de niveau CAP/BEP à bac. Les personnes sélectionnées ont suivi une formation allant de 600 à 900 heures, co-financée par l'Afpa et le Cnasea. Elles ont ensuite intégré l'un de nos bureaux d'études ou d'autres entreprises du secteur. » De plus en plus d'entreprises ou de branches professionnelles recourent à des démarches similaires pour tous types de métiers : conseillers de clientèle (HandiFormaBanques, GEMA Handicap), agents hospitaliers et brancardiers (Générale de Santé), techniciens informatiques (Cap Gemini), métiers industriels (Auvergne Aéronautique, STMicroelectronics)... La plupart des dispositifs mis en place s'appuient sur l'alternance, largement encouragée par l'État. La formule est d'autant plus intéressante que les personnes handicapées font partie des publics prioritaires et qu'elle peuvent y accéder sans limite d'âge, y compris sur les contrats d'apprentissage. De part et d'autre, le bénéfice est patent : l'employeur crée des compétences qu'il n'arrive pas à trouver sur le marché, il se donne le temps d'intégrer la personne dans l'entreprise tout en réduisant sa contribution annuelle. De son côté, le salarié assure son employabilité et accède à l'emploi. À noter également que l'accueil de stagiaires handicapés d'une durée égale ou supérieure à 40 heures est désormais prise en compte dans l'obligation d'emploi.

3 Sous-traiter avec le secteur protégé ou adapté

Face aux difficultés à recruter des personnes handicapées, nombre d'entreprises se tournent vers la sous-traitance avec les secteurs adapté ou protégé. Il existe en France un peu plus 1 400 Esat (les ex-CAT) et 500 entreprises adaptées qui emploient respectivement environ 100 000 et 20 000 personnes handicapées sur l'ensemble du territoire. Recourir à leurs services peut permettre à l'entreprise de satisfaire jusqu'à 50 % de son obligation d'emploi. Longtemps confinées dans des prestations à très faible valeur ajoutée, Esat et entreprises adaptées se sont largement professionnalisés ces dernières années et ont diversifié leurs savoir-faire dans de nombreux domaines, y compris dans des secteurs de pointe tels que le multimédia, l'électronique, la plasturgie... C'est par exemple à une entreprise adaptée d'Ile-de-France que l'Institut national de l'audiovisuel (INA) a confié la restauration d'une partie de ses précieuses archives audiovisuelles. À Rennes, Bretagne Ateliers a mis en place des lignes d'assemblage qui alimentent en temps réel l'usine PSA. D'autres entreprises ont lancé avec des Esat des expériences innovantes de mise à disposition de personnel dans leurs murs (voir encadré ci-dessus) : Kiabi pour le réassort de certains de ses magasins, Philips qui a intégré une équipe d'Esat sur un site de

Liaisons Sociales
MAGAZINE
1 RUE EUGENE ET ARMAND PEUGEOT
92500 RUEIL MALMAISON - 01 76 73 30 00

NOVEMBRE 10
Mensuel
OJD : 22660

Surface approx. (cm²) : 4107
N° de page : 81

La question du maintien dans l'emploi peut s'inscrire dans la réflexion sur l'employabilité des seniors

production à Chalon-sur-Saône, jusqu'au cabinet de consulting Ernst & Young dont les services administratifs accueillent plusieurs personnes détachées d'une entreprise adaptée de Nanterre pour des prestations de bureautique.

4 Agir pour le maintien dans l'emploi et la gestion des inaptitudes

Beaucoup d'employeurs ont encore le réflexe de recourir au licenciement lorsqu'un salarié se trouve en situation d'inaptitude. Le maintien dans l'emploi est pourtant un moyen de répondre à l'obligation légale. Il est même souvent plus intéressant et plus simple d'aménager le poste d'un collaborateur expérimenté qui connaît bien l'entreprise, plutôt que de devoir lancer un recrutement. C'est ce raisonnement qu'a tenu Alain Garafan, gérant d'Alpha Protection, une PME normande de 10 salariés, lorsqu'un de ses techniciens de maintenance a perdu un œil dans un accident. « Sans possibilité de reclassement, le licenciement nous paraissait inévitable. Le Sameth*, le médecin du travail et un ergonome nous ont permis de trouver des solutions finalement peu onéreuses que nous n'aurions pas soupçonnées. Cela a pris du temps, mais au final, ce collaborateur a pu reprendre son poste en toute autonomie et l'entreprise a conservé un savoir-faire qu'il aurait été difficile de remplacer. »

À l'échelle d'une grande entreprise, le maintien dans l'emploi ouvre sur d'autres enjeux telle que l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques ou encore la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme le confirme Francis Bergeron, DRH du groupe SGS France. « C'est un axe d'approche très intéressant pour une entreprise comme la nôtre, où le recrutement des personnes handicapées n'est a priori pas aisé. Au moment où les carrières professionnelles s'allongent, où l'emploi des seniors est mis en avant, c'est aussi une opportunité de réfléchir à la question désormais cruciale de l'employabilité. »

5 Engager une politique d'emploi des personnes handicapées

Accord d'entreprise ou de groupe négocié avec les partenaires sociaux, convention signée avec l'Agefiph... De plus en plus d'entreprises choisissent de s'engager formellement sur l'emploi des personnes handicapées à travers une politique structurée. Ces engagements chiffrés, assortis d'objectifs, permettent d'insuffler une dynamique globale et de mobiliser l'ensemble de l'entreprise sur la durée en utilisant tous les leviers proposés par la loi : recrutement direct, alternance, maintien dans l'emploi, sous-traitance... Si la plupart des grands groupes a choisi cette voie, des entreprises de plus petite taille font également ce choix, à l'instar du groupe immobilier Néolia (700 salariés), qui vient de signer une convention avec l'Agefiph. « Nous menions déjà des actions ponctuelles, mais nous souhaitions y voir plus clair et élaborer une stratégie cohérente sur le long terme », explique Katia Valentin, la chargée de mission handicap. Après une phase de diagnostic, l'entreprise a mis en place un plan d'action sur deux ans qui fera l'objet d'une convention avec l'Agefiph. « Cette convention ne nous exonèrera pas du paiement de la contribution, poursuit Katia Valentin, mais elle nous permettra de bénéficier d'un accompagnement et éventuellement d'aides financières. »

Les entreprises qui optent pour un accord négocié avec les partenaires sociaux et agréé par l'État ne sont quant à elles plus soumises à la contribution, mais elles s'engagent à en affecter le montant annuel au financement de leur accord. ■

(*) Sameth : service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour aller plus loin

Site Internet
www.agefiph.fr - Le portail Internet de l'Agefiph, qui s'apprête à faire peau neuve, détaille toutes les aides, les services, les adresses utiles et les infos pratiques relatives à l'obligation d'emploi. Il propose un espace emploi et des centaines de témoignages d'entreprises (rubrique « Expériences »)

Sites spécialisés
Les sites Internet proposant des offres d'emploi ouvertes aux personnes handicapées se sont multipliés sous l'effet de la loi de 2005 : www.hanploi.com, http://handicap.monster.fr, http://emploi.handicap.fr, www.handi-cv.com, www.jobekla.com, www.handiplace.org, www.embauchehandicap.fr...

Rendez-vous
La 14e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, organisée par l'Agefiph, l'Adapt et le FIPHFP, se déroulera du 15 au 21 novembre 2010 : des centaines de manifestations, et notamment des forums pour l'emploi, seront organisés dans toutes les villes de France.