

**13 décembre 2012**

**Le monde du travail pour les jeunes adultes  
porteur d'un handicap physique ou psychique**

**De 14h à 16h30 : 4 ateliers de travail** et de partage d'expérience entre acteurs de l'entreprise, du monde médico-social, de l'éducation nationale ou acteurs institutionnels en charge du handicap :

Atelier 1 : « Des potentiels, des talents, ou des compétences pour l'entreprise ? »

Atelier 2 : « Et si le handicap était un atout ? »

Atelier 3 : « La gestion des ressources humaines : management du fragile ? »

Atelier 4 : « Tout le monde doit-il, peut-il travailler ? »

Restitution des ateliers en plénière, animée par Boris Bertin

**De 17h à 19h : table-ronde** animée par Antoine d'Abbundo, rédacteur en chef du magazine Le Pellerin, et introduite par Charles Gardou, professeur des universités qui a présenté la thématique d'une société inclusive.

Intervenants :

- Marie DRAIN – Défenseur des enfants
- Wenceslas BAUDRILLART – Conseiller emploi, Ministère délégué en charge des personnes handicapées
- Général Henry BAZIN – Adjoint engagement du Gouverneur Militaire de Paris
- Amiral Olivier LAJOURS – Elu DRH de l'année 2012 – ancien Directeur du Personnel de la Marine Nationale
- Pascal MAGNIEN – Directeur Général Adjoint chargé des Ressources Humaines, RTE - Secrétaire de l'association ARPEJEH
- Christian SANCHEZ - Directeur du Développement Social, LVMH - Président de l'association ARPEJEH

# LES ATELIERS

## **Atelier 1 : Des potentiels, des talents ou des compétences pour l'entreprise ?**



Modérateur : Florence DECHELETTE, Responsable Insertion et Egalité des chances chez Generali

Rapporteur : Célia BORDET, chargée de mission ARPEJEH

Accepter les différences de l'autre, c'est également prendre le risque d'être surpris par des aptitudes inattendues et spécifiques. Il s'agit donc de potentiels, de talents ET de compétences pour l'entreprise. Etre porteur d'un handicap ne signifie en rien que le profil de la personne concernée est moins intéressant qu'un autre profil. Il est de toute façon question d'un pari sur l'avenir lors du recrutement. Embaucher une personne nouvelle c'est enrichir l'équipe de possibilités nouvelles. Chacun ayant développé ses compétences propres, travailleur handicapé ou non.

Les compétences d'un travailleur handicapé sont regardées avec un œil spécifique. On constate en effet que les personnes handicapées ont bien souvent développé des compétences nouvelles, autres, qui leur permettent d'être plus douées dans la réalisation de certaines activités/tâches. Les compétences sont alors transversales. Elles sont parfois/souvent la conséquence d'une motivation accrue, d'une capacité à surmonter les obstacles tout à fait hors norme, résultat d'un parcours semé d'embûches.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe donnée favorise l'esprit d'initiative, le travail et la cohésion des collaborateurs qui composent celle-ci.

Une équipe bien « préparée » donc sensibilisée au préalable pourra plus aisément percevoir les compétences de la personne plutôt qu'imaginer ses inaptitudes.

Accompagner une personne en situation de handicap permet d'ailleurs à l'entreprise qui accueille de développer de nouvelles compétences ou savoir-faire collectifs. Le handicap est alors un élément de richesse pour le collectif et donc l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

La voie de l'alternance est un levier non négligeable. On repère alors des potentiels chez des jeunes en situation de handicap pour se diriger vers des compétences répondant aux besoins propres de l'entreprise. C'est un levier d'intégration important pour les travailleurs handicapés qui suivront.

Certains handicaps sont plus difficiles à appréhender au sein de l'entreprise, notamment par peur ou méconnaissance. Le handicap psychique en est l'exemple parfait.

## Atelier 2 : Et si le handicap était un atout ?



Modérateur : Jocelyne WELFRINGER, coordinatrice du CRP Jacques Arnaud

Rapporteur : Stéphanie BOHAIN, chargée de mission ARPEJEH

Si nous partons du postulat qu’être porteur d’un handicap force la personne concernée par ce handicap à rencontrer des obstacles plus importants durant son parcours de formation ainsi que dans sa vie professionnelle future (ce qui est vrai) – et à les surmonter pour trouver une place dans une vie pas nécessairement accueillante à l’altérité, en particulier lorsque cette altérité dérange par sa différence, alors l’on peut dire que le handicap est une force – un atout. On est contraint de lutter plus tôt et plus souvent, on sait donc mieux se défendre.

Il sera également déterminé à être compétent si on l’emploie à la hauteur de ses qualifications et aptitudes, dans des conditions optimales et cela rejaiilli sur les équipes de travail (ex : l’absentéisme).

La notion de temps est très importante, elle permet de déceler les atouts de chacun, car le handicap peut être source d’innovation et permet de penser différemment (dans l’organisation du travail par exemple). Il faut partir des aptitudes de chaque personne pour essayer de trouver un cadre dans lequel la personne pourra s’épanouir, s’exprimer (un aspect à considérer à son plus haut niveau, notamment à travers l’intégration d’une personne avec un handicap psychique).

La préparation, l’intégration, le suivi et le management d’une personne handicapée devrait être appliqué de la même manière, à tous les salariés. Ce qui tend aujourd’hui, à repenser le modèle de management des entreprises. Tout le monde doit prendre ses responsabilités si nous voulons mieux travailler ensemble, et aller collectivement dans le sens d’une société inclusive.

### Atelier 3 : La gestion des RH : management du fragile ?



Modérateur : Emmanuelle LIEVREMONT, Directrice Diversité et Santé au Travail chez L'Oréal

Rapporteur : Nicolas RIVIER, chargé de mission ARPEJEH

Le handicap a re-questionné le management : Le handicap n'est pas forcément lié à la fragilité mais il a été l'occasion de lancer des réflexions sur les modes de management ; il a « re-questionné notre dureté ». La recrudescence du handicap psychique en particulier a amené notamment à travailler sur l'écoute, l'observation et l'anticipation.

Le management du risque ou de l'incertitude : La gestion du fragile semble ramener à la question du management du risque. Comment dans notre société et nos organisations peut-on faire accepter l'idée d'incertitude ? De façon générale, à long terme, il n'y aurait pas plus de risques avec une personne ayant un handicap que tout autre.

La gestion de l'équipe : Si le handicap d'un collaborateur peut générer des difficultés pour l'équilibre de l'équipe, il peut aussi faire avancer l'ensemble du collectif et son organisation. De l'élan de solidarité des collègues à leur « épuisement », il est nécessaire de prendre en considération leur point de vue et de leur donner également l'occasion de s'exprimer.

Un accompagnement collaboratif et coopératif : Avec le handicap psychique en particulier, les parcours sont complexes et longs. Les questions de santé, travail, famille se superposent dans le temps... Le manager n'a pas forcément les compétences et la disponibilité pour accompagner la personne. Il doit se faire lui-même accompagner.

L'obligation d'emploi et de vigilance : Les organisations ont une obligation d'emploi des personnes handicapées, mais elles ont aussi une obligation de vigilance et bienveillance.

## Atelier 4 : Tout le monde doit-il, peut-il travailler ?



Modérateur : Philippe LESIEUR, psychiatre, chef du Service Transdisciplinaire du CMPJA, président de la CMC de la Fondation Santé des Etudiants de France

Rapporteur : Bérangère LAPAICHE, chargée de mission ARPEJEH

Cette question pourrait être traitée comme une question de philosophie. Le travail peut être considéré de plusieurs manières : il peut être une obligation ou un devoir moral. La question de la morale soulève plus de discussion et de doute.

Et si le travail était nécessaire à la construction de soi, à l'acquisition d'un statut social aux yeux de tous, mais avant tout à ses propres yeux ? Et si travailler, se rendre utile en fabriquant un bien ou en participant de la création d'un service non tangible était indispensable à l'estime de soi ? Cela est propre à chacun. Mais si l'on décide que ne pas travailler est synonyme de non existence au regard du monde qui nous entoure et de soi-même, alors chaque individu, handicapé ou non, devrait avoir accès à emploi – quel qu'il soit – dans les meilleures conditions possibles.

On note une prise de risque de la part de la personne en situation de handicap mais aussi de la part de l'employeur. C'est finalement un pari comme pour chaque embauche. Chacun doit savoir avant tout où se situe son propre niveau de risque. La collaboration avec une personne en situation de handicap dépend de son environnement de travail mais aussi de la manière dont la personne vit son handicap. La communication est un facteur très important entre les personnes afin que les préjugés tombent.

Certains handicaps peuvent empêcher certaines activités mais des aménagements sont souvent possibles ou des redirections vers un domaine d'activité proche de celui qui était visé préalablement. Le handicap c'est faire comme tout le monde mais le faire différemment. Une sensibilisation des équipes au sein de l'entreprise est nécessaire pour faire tomber les idées reçues. Les échanges sont importants entre les personnes pour comprendre et ne pas commettre de maladresse.

On ne peut pas imposer à quelqu'un de travailler mais on peut imposer à la société de faire l'effort de changer de regard sur la différence et d'accepter de plus en plus et de mieux en mieux l'altérité telle qu'elle se présente afin que ceux qui souhaitent travailler voient leur accès à l'emploi facilité (non pas compliqué). L'inclusion d'une personne dépend des autres mais aussi d'elle-même.

## LA TABLE RONDE

*Les propos ci-dessous sont en version intégrale, sous réserve de quelques modifications de forme, repris de la vélotypie.*

- **Boris Bertin :**



Bonsoir à vous toutes et à vous tous. D'abord, je vous remercie d'être présents pour cette table ronde qui fait suite à une après-midi qui a commencé à 14h avec quatre ateliers. Mon rôle va être d'essayer, dans la mesure du possible, de reporter ce qui s'est dit pendant ces quatre ateliers, en étant le plus synthétique possible tout en essayant de ne pas trop vulgariser ou généraliser.

Après ces quelques minutes de synthèse, je passerai la main à Antoine D'Abbundo qui va piloter la table ronde avec nos différents invités, et puis je vous retrouverai en fin de table ronde pour vous inviter à la suite, un petit moment de convivialité avec une surprise en musique.

On a commencé cet après-midi, consacré à la réflexion et aux échanges de point de vue, avec quatre ateliers qui sont tous à mettre en perspective avec le titre de la journée : quid de la possibilité pour le monde du travail de recevoir et accueillir dans les meilleures conditions des jeunes en situation de handicap physique et psychique ?

Les quatre ateliers que je vais vous présenter de manière très succincte sont articulés autour de quatre thèmes qui renvoient à cette question du monde du travail, ouvert ou pas, possible ou pas, mis en perspective avec un autre concept, l'idée de société inclusive, qui sera développé et présenté par Charles Gardou, qui est également ici présent.

Un premier atelier dont le thème de réflexion était formulé sous forme de question : ***des potentiels, des talents ou des compétences pour l'entreprise ?***

Sachant qu'entre ces trois mots, potentiels, talents, compétences, il y a très certainement des liens, comme avec celui d'appétences. N'y aurait-il pas ici une sorte de graduation ?

Le deuxième atelier avait comme thème de réflexion : ***et si le handicap était un atout ?***

Quand on est en situation de handicap, on développe par définition, souvent, des compensations qu'on pourrait qualifier de personnelles. Est-ce que tout cela peut devenir un atout, une force pour entrer plus avant dans la société civile mais aussi professionnelle ?

Troisième atelier, autre thème là encore très lié à l'entreprise comme celui du premier atelier, et toujours sous forme de question : **la gestion des ressources humaines : management du fragile ?**

Est-ce que le management, la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, est un exercice de management du fragile, dans le sens où le fragile ne concerne pas seulement les personnes handicapées ?

Enfin, un quatrième atelier : **tout le monde doit-il ou peut-il travailler ?**

D'une certaine manière, j'avais une affinité avec ce thème que l'on peut mettre en perspective avec ces presque un million de personnes qui touchent l'allocation adulte handicapé aujourd'hui, personnes qui principalement ne travaillent pas ou sont à la marge. C'est une vraie question pour ces personnes : est-ce qu'en ne les laissant pas travailler, nous les aide ?

En synthèse, ce qui est ressorti de ces 4 ateliers, c'est que finalement, intégrer et accompagner des personnes en situation de handicap, jeunes ou moins jeunes d'ailleurs, dans le monde du travail nécessite un **management attentif et éclairé** qui d'ailleurs bénéficie à toute la collectivité de travail. C'est un point qui est revenu de manière transverse sur les quatre ateliers.

Une autre idée qui me semble intéressante, qui était aussi transverse à ces quatre ateliers, c'est **qu'il est une chose d'être obligé d'employer des personnes handicapées, et une autre d'être dans un travail de vigilance quotidienne par rapport aux personnes qui travaillent dans l'entreprise**. Ce n'est pas tant la question du handicap qui est là, mais la question du fragile, qui nous concerne tous.

Une autre idée revenue de manière transverse dans les ateliers, c'est **qu'en partant des aptitudes de chacun, et les employeurs ont là un rôle, on peut générer des compétences, pas forcément à priori, mais qui vont émerger dans l'environnement de travail**.

Une autre question assez transverse dans les ateliers était relative au handicap lui-même, avec deux interrogations qui sont revenues de manière récurrente : d'abord, **le handicap, c'est un atout peut-être, mais s'il y a une autonomie qui va de pair**, et puis, et je trouve que l'idée est un peu similaire ou au moins associable, **le handicap ça interroge quand même notre rapport à l'autre, et peut-être parfois à notre dureté**. Ce mot a été prononcé dans un des ateliers.

Une autre question, qui me semble intéressante, a régulièrement émergé : **quel est l'impact de l'intégration d'une personne handicapée dans une équipe ?** Finalement, cette question semble renvoyer à l'intime dans le champ du professionnel. Est-ce qu'il y a une place pour cela ? Quand on est en relation avec une personne handicapée on peut se retrouver dans un espace un peu émotionnelle, qui relève de l'intime, et est-ce que cela a sa place dans le monde du travail ? La question est posée, simplement. Puisque le temps est assez serré, en dehors de ces grandes idées, structurantes dans chacun de ces ateliers, j'ai opté pour **une série de mots** qui ont été prononcés, là encore assez régulièrement dans chacun des ateliers et qui me font penser à une partie de l'ouvrage de Charles Gardou où la question des mots, me semble-t-il, a sa place par rapport à la thématique d'aujourd'hui.

Il y en a un qui est revenu très souvent : la question de **la peur**, particulièrement la question de la peur lorsqu'on évoque la question du handicap psychique. La question de prendre du temps, de la **disponibilité**, était également récurrente, comme celle de la **responsabilité collective** à distinguer de celle de l'obligation d'employer. La question des **compétences transverses** est régulièrement revenue, mise en perspective avec la définition a priori d'une fiche de poste et des compétences attendues, car finalement les personnes peuvent développer des compétences en situation et pas seulement celles liées à la fiche de poste. Un autre mot est revenu de façon récurrente : **l'anticipation**. Anticipation indispensable associée à un **prise de risque**, voire même de mise en danger, non pas de la personne en situation de handicap, au premier chef, mais des équipes qui l'intègrent. Par contre, sans anticipation, cela peut être aussi une mise en danger de la personne handicapée.

Des mots comme : **combat, force, résilience**, mais également **initiative, innovation, créativité, individualisation** ; le handicap comme **une richesse** également.

La liste est encore longue et peut être synthétisée dans cette réflexion faite par l'un des participants : **ne faut-il pas changer de modèle ?**

Je vais m'arrêter là et laisser la parole aux intervenants de la table ronde et particulièrement à Antoine D'Abundo qui va modérer et cadencer cette table ronde. Merci.

**- Antoine D'Abundo :**



Bonjour à tous, bonsoir, presque. Merci Boris, puisque les présentations sont faites. Je voudrais d'abord dire combien je suis honoré d'être avec vous cet après-midi, et d'avoir été choisi pour animer cette table ronde, d'abord parce qu'elle réunit des personnalités prestigieuses pour débattre d'un sujet qui est particulièrement cher au journal *Pèlerin*, que je représente ici.

Ceux qui le connaissent déjà savent que la défense de la dignité de la vie est au cœur de notre combat, et il me semble que débattre de l'insertion professionnelle des jeunes porteurs d'un handicap, comme vous l'avez déjà largement fait lors des ateliers et comme nous continuerons ensemble de le faire, rejoint notre profession de foi éditoriale. Je salue pour cet après-midi **Mme. Marie Derain**, défenseur des enfants, d'abord. Vous êtes adjointe du défenseur des droits, Dominique Baudis, et assurez auprès de lui la fonction de la vice-présidente chargée de la défense et de la promotion du droit des enfants. Vous n'allez pas particulièrement parler de l'insertion professionnelle, mais d'un sujet connexe, celui de la scolarisation. Il n'y a pas d'insertion professionnelle sans une bonne scolarisation, et c'est sans doute l'un des problèmes que vous aborderez. Et à mes côtés aussi, **M. Wenceslas Baudrillard**. Je veux signaler que vous avez fondé *Asnières Industrie Adaptée*, en 1992, pour accueillir les travailleurs handicapés du site de Boulogne Billancourt après la fermeture du site. Je salue le **Général Henry Bazin**. Saint Cyrien, vous avez commencé votre carrière dans



les Chasseurs Alpins. Vous nous direz tout à l'heure comment l'armée prend particulièrement soin des soldats blessés au combat. C'est un sujet qu'on traite beaucoup en ce moment, sans doute à la suite du retrait des soldats d'Afghanistan. Vous nous direz si des confrères traitent ce sujet d'une manière qui correspond au réel. Avec nous également, **M. Christian Sanchez**. Vous êtes là aujourd'hui au titre de président d'ARPEJE'H, et vous nous direz tout à l'heure ce que recouvre ce sigle évocateur d'harmonie. Mais vous m'avez aussi précisé que lorsque vous avez du temps libre, vous exercez la fonction de directeur du développement social au sein de LVMH, et vous nous direz peut-être aussi comment cette question est traitée dans cette grande entreprise.

Je me tourne cette fois-ci sur ma droite pour remercier l'**Amiral Olivier Lajous** d'être avec nous. Vous êtes ancien directeur du personnel de la Marine Nationale, poste que vous avez quitté en septembre dernier après 38 ans de service et quelques vingt tours du monde, ce qui vous a valu d'être désigné DRH de l'année par vos confrères. J'ai vu que lorsqu'on prononce le mot ressources humaines, cela vous agace. Vous nous direz pourquoi cela vous agace tant... A tout à l'heure donc ! Je salue à vos côtés **M. Pascal Magnien**, directeur adjoint chargé des ressources humaines au sein de RTE. Vous nous direz ce que cela signifie, et l'activité de cette entreprise, membre d'ARPEJE'H, et vous nous expliquerez les engagements d'une société comme la vôtre au sein de ce réseau, pour traiter du problème du handicap, les activités ou engagements plus divers qui sont les vôtres. Enfin, on fait beaucoup de mouvement de tête, je me tourne vers le **Professeur Charles Gardou**. Vous enseignez à l'université Lumière Lyon 2, et vous avez consacré l'essentiel de vos travaux à la diversité et aux fragilités humaines. Vous avez publié un ouvrage : *La société inclusive, parlons-en*, qui porte le joli sous-titre de : *Il n'y a pas de vie minuscule*.

Pour rappeler les règles que nous nous sommes fixées pour cette table ronde, chacun aura un temps de parole pour exprimer ses convictions sur le sujet qui nous occupe, préciser ce qu'il fait pour mettre en œuvre ses convictions dans le champ de ses responsabilités, avec quels succès, quelles difficultés, et enfin, nous nous réserverons un temps d'échange avec vous tous qui, j'en suis sûr, allez écouter ces intervenants avec intérêt.

M. Gardou, vous avez publié un livre important par le message que vous délivrez.

Est-ce que vous pourriez, en préambule, nous préciser ce que recouvre ce concept de société inclusive, quand on a plutôt l'habitude de parler d'une société solidaire ou d'intégration ?

**- Charles Gardou :**



Merci beaucoup, merci à tous de votre présence, merci à ceux qui m'ont invité à cette soirée, c'est un plaisir et un honneur d'être parmi vous. Je vais interroger le concept de société inclusive en me demandant ce qu'il recouvre, et de quoi parle-t-on à propos de ce concept ?

Vous le voyez, et l'entendez, il est question souvent d'école inclusive, de lieux culturels inclusifs, de pratique de loisirs, de sports plus

inclusive. D'une culture qui prendrait en compte l'ensemble des formes de diversités et de fragilités. Cependant, la rapide diffusion de ce concept le fait soupçonner parfois d'être une nouvelle musique d'ambiance, un écran de fumée rhétorique, donc finalement, une sorte de danse avec de nouveaux mots. Que faut-il en penser ? Est-ce que c'est un concept annonciateur d'une évolution de nos valeurs et pratiques ? Peut-il situer à un niveau supérieur nos conceptions de la vie commune ? Une sorte d'optique nouvelle qui nourrirait différemment notre vision du patrimoine humain et social, dont les plus fragiles d'entre nous restent souvent privés ?

C'est un concept qui naît dans un contexte paradoxal, souvent contradictoire, car c'est un contexte qui montre des progrès sans précédent dans le domaine scientifique, technique de la connaissance de la vie, de l'univers. Ces progrès transforment le visage du monde, en tout cas en certains lieux de la planète. Mais, dans le même temps, et je pense que l'ensemble des sociologues et anthropologues le reconnaissent, les inégalités s'accroissent, ici comme ailleurs. Dans nos sociétés où l'homme économique fait loi et la compétition est sans merci, on aperçoit des océans d'empêchement qui côtoient des îlots de confort toujours plus grands, et cela va à l'encontre d'un espoir séculaire de réduction des inégalités. Cette dissymétrie est un des faits les plus préoccupants de notre temps, nous pouvons en convenir. Dans un tel paysage, la question se pose des fondements sur lesquels une société accessible, inclusive peut se bâtir. En référence à quels principes ? Qui renvoient aux universaux de notre humanité commune pour une part et pour une autre part, aux biens communs à partager équitablement. Vous en avez parlé, Monsieur, j'ai construit le livre comme une sorte d'édifice qui repose sur cinq piliers, actions, dans le sens premier du terme : ce qui vaut, ce qui est jugé digne.

Le premier de ces piliers, dans cet horizon, cette utopie peut-être, soutient que nul n'a l'exclusivité du patrimoine humain et social. C'est celui-là que je développerai surtout ce soir. Le deuxième souligne qu'une société humaine n'est rien sans des conditions d'équité et de liberté. Et c'est toute la question de la refondation de la justice sociale, de l'égalité formelle et de l'égalité réelle. Troisième pilier : c'est pour affirmer que l'exclusivité de la norme dans une société, c'est personne, et que la diversité, c'est tout le monde. Et c'est toute la problématique du pluriel et du singulier. Quatrième pilier fondateur, je l'ai formulé ainsi, vous avez cité tout à l'heure le sous-titre qui le reprend : cela affirme qu'il n'y a pas de vie majuscule et de vie minuscule. Et c'est toute la question de la hiérarchisation des vies qui se met en place insidieusement. Je le formule ainsi, synthétiquement : nous sommes tous entre un plus et un moins, entre un infime et un infini, et la hiérarchisation, la stratification des vies entre des petits et des grands ne tient pas, pas plus que la hiérarchisation des cultures. Le dernier pilier fondateur avance que vivre sans exister, est la plus cruelle des exclusions. Et ici, je fais référence à Victor Hugo qui le formulait ainsi : *les animaux vivent, l'homme existe*. Ne nous y trompons pas, exister, c'est savoir ce que l'on vaut, c'est savoir que l'on compte pour quelqu'un, c'est savoir que l'on a une place, et c'est avoir le droit de faire œuvre. Il ne suffit donc pas, pour les plus fragiles, touchés par cette expression que l'on appelle handicap, de répondre à leurs besoins organiques, de les réduire, comme on le fait souvent, dans une expression consacrée, à des êtres de besoins,

occultant aussi que ce sont des êtres de projets, de désirs, qui veulent faire œuvre. C'est une question forte ce soir.

Il ne suffit pas d'appartenir à un même territoire pour se sentir exister dans une communauté. Encore faut-il pouvoir en partager le patrimoine, l'ensemble du patrimoine, qu'il soit éducatif, professionnel, culturel, artistique. Car nous le savons, nous ne pourrions passer au large de cette réalité. Nous savons que des étrangers, que des populations isolées ou nomades, des minorités linguistiques ou culturelles, des groupes marginalisés ne bénéficient pas de ce plein droit, et c'est aussi le cas de nombreuses personnes en situation de handicap.

Ce que montre le premier rapport mondial publié en juin 2011, c'est que sur 7 milliards d'habitants, plus d' 1 milliard d'habitants sont en situation de handicap. Nous pensions que c'était moins, nous disions couramment que c'était 1 sur 10. Non, c'est 1 sur 7. Si on ajoute les membres des familles quotidiennement impliqués, ce n'est pas une toute petite communauté numérique, elle est très importante sur notre planète.

Cette communauté était quelquefois indiquée en état d'urgence. Pourquoi ?

Parce qu'elle subit les privations de droit, parce que le rapport indique que la plupart des personnes rencontrent des obstacles à tout moment de leur existence et font face à de très graves difficultés : de soin, d'accompagnement, de scolarisation, d'accès à la culture universelle, et bien sûr, d'accès à l'emploi. Enfermée alors dans un cercle vicieux : handicap, pauvreté, maltraitance, discrimination. Nous ne pouvons plus dire que nous ne savons pas. Il y a là une réalité objectivée par ce rapport, et comme disait Bachelard\*, *le réel n'est jamais ce que l'on pourrait croire mais toujours ce que l'on aurait dû penser*. Il y a là la plus grande minorité numérique au monde dans un état d'urgence. Ce sont des rapports qui le disent. La convention internationale des Nations unies relative au droit des personnes handicapées, le premier instrument juridiquement contraignant, signé et ratifié par la France, nous demande de remédier à ces injustifiables privations de patrimoine humain qui prennent différentes formes, selon les pays. De manière très synthétique et parce que le temps l'exige, je vais formuler des remarques rapides.



Quelques fondements me paraissant essentiels, quelques rappels : la première remarque, c'est que nous ne pouvons pas considérer une société comme un club, dont certains membres pourraient s'accaparer l'héritage social et humain de façon exclusive pour en

jouir à partir d'un ordre qu'ils définiraient eux-mêmes. Une société n'est pas un cercle réservé à certains affiliés à partir d'une normalité qui serait conçue comme souveraine et vécue comme telle. Ce n'est pas non plus un cénacle où certains pourraient dire à d'autres : vous auriez les mêmes droits sur le patrimoine commun si vous étiez comme nous. Il est utile dans nos sociétés de rappeler qu'il n'y a pas de carte de membre à acquérir, pas de droit d'entrée à acquitter, donc pas de débiteur, donc pas de créancier. Des créanciers qui seraient autorisés à mettre dans la marge les plus fragiles d'entre nous. Chacun, et ça me paraît essentiel, chacun est héritier de ce que notre société a de meilleur et de plus noble. Nous ne pouvons donc plus penser que certains auraient l'apanage de prêter un morceau du patrimoine, de donner ou de refuser ce qui appartient à tous.

Et je fais ici référence à cette impression quelquefois d'être charitable, d'être caritatif, d'être dans la compassion. Nous serions bien bons de permettre à des enfants en situation de handicap d'accéder à l'école. Nous ne sommes pas bons du tout ! L'école est le patrimoine de tous. Nous serions bien bons d'ouvrir nos lieux d'art et de culture à certains ? Nous ne sommes pas bons du tout. Voilà où se situe terme de société inclusive. Chacun est héritier de cette société dans ce qu'elle a de meilleur et de plus noble. C'est un patrimoine indivisible. Et chacun a un droit égal. La difficulté, et nous le saisissons tous, c'est qu'inconsciemment, nous finissons par des attitudes de captation. Et la difficulté, c'est aussi de désarçonner chez nous tous notre tendance à instituer la relation à l'autre sur le monde de la domination, et finalement, une propension à désirer l'exclusivité.

La grande question qui se pose pour les plus fragiles, c'est : comment exister dans notre société quand on est écarté des biens communs, quand on est dépossédé, en tout cas partiellement, de possibilités de participation sociale, empêché de faire œuvre ? Comment, finalement, une vie peut-elle s'accomplir ? Ce que j'essaie de montrer, c'est que la société inclusive renvoie à un double refus. Et je termine avec ça : d'une part, c'est le refus de structures, de la petite enfance jusqu'au grand âge, de l'âge adulte jusqu'à la vieillesse, dont les seules personnes qu'on dit handicapées propriétaires, peuvent en faire leur privilège exclusif. C'est aussi le refus de la mise à l'écart dans des ailleurs très improbables de ceux que l'on juge gênants, incomplétifs. En fait, une société inclusive, c'est une société qui module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir au sein de l'ensemble commun un chez-soi pour tous. Et c'est là le défi. Sans neutraliser les singularités, les besoins et les désirs et les destins singuliers. Ce chez-soi pour tous ne serait que chimère s'il n'était pas adapté. Ce qui prime donc, et c'est mon mot de conclusion, c'est bien l'action sur le contexte.

Nous sommes dans une culture où on a pensé le handicap à partir de la maladie. Nous devons le penser à partir d'une approche plus contextuelle, plus environnementale, dans tous les domaines de la vie, de façon à signifier à chaque membre de la société ce qui suit : ta singularité, ton âge, ton identité, tes caractéristiques génétiques, tes appartenances culturelles, ta langue, tes convictions, des potentialités, etc., ton handicap ne peut te priver de jouir des biens sociaux qui ne sont l'exclusivité de personne.

Et j'ai plaisir à vous soumettre enfin cette phrase de Jules Michelet\*, l'historien à qui on doit une histoire de France gigantesque : *Si tous les êtres les plus humbles, ceux qui*

*apparaissent les plus petits, n'entrent pas dans la cité, je préfère rester dehors. C'est le sens de la réflexion qui est celle que je vous propose ce soir. Merci à vous.*

**- Antoine D'Abbundo :**

Merci de cette présentation, sans doute trop rapide mais on reparlera de votre livre. Pour une société inclusive, il n'y a pas de vie minuscule. Vous avez dénoncé le club de privilégiés. J'ai le privilège d'avoir pu le lire, et on en reparlera tout à l'heure.

Puisque vous avez eu la gentillesse de tenir le temps en ne développant qu'un des fondements de cette société inclusive, et je le redis à ma façon, la première condition, c'est que tout le monde, quelle que soit sa condition, puisse jouir du patrimoine commun, et le premier de ces patrimoines, c'est sans doute l'école. Je me tourne vers Marie Derain, l'école, c'est un peu votre spécialité, l'accès de tous, de tous les enfants à l'école. Vous êtes en charge de le garantir. Où est-ce qu'on en est, en France, de ce principe ? On a l'impression que malgré les moyens qu'on essaye de développer par le biais de l'action des associations, etc., il y a encore quand même beaucoup à faire pour que chaque enfant, quel que soit son état physique ou quelquefois mental puisse accéder à l'école - et le professeur Gardou l'a dit, il ne s'agit pas être intégré à l'école mais d'y participer parce qu'il y a sa place. Est-ce qu'on a fait des progrès ? Quels sont ceux qui restent à faire ?

**- Marie Derain :**



Bonsoir à tous, merci de m'accueillir et de donner une petite place aux enfants. Je veux d'abord redire un mot sur le défenseur des droits et la défenseur des enfants. C'est une jeune institution pas encore très connue, née de la réforme constitutionnelle de 2008.

Nous avons trois adjointes dans l'institution, dont je suis, chargée de la défense des enfants, une autre chargée de la lutte contre les discriminations, et une autre, chargée de la déontologie des forces de sécurité.

Cette institution, du fait de son rayonnement et de cette activité, le législateur l'a pensée ainsi.

J'aimerais vraiment remercier le professeur Gardou de son introduction qui rejoint pleinement la question de la défense des enfants et les questions de la scolarisation et de l'inclusion des enfants, pas seulement à l'école. Comme il n'y a pas de grands droits ou de petits droits, je crois, et on le sait, que les expériences faites dans l'enfance, dans la petite enfance sont extrêmement fondatrices pour la personnalité des enfants, mais aussi pour leur environnement, et je pense là à leurs parents, aux frères et sœurs, etc. On sait que l'accueil des enfants, notamment porteurs de handicap, sur tous les lieux, notamment périscolaires, sont des moments qui ouvrent les enfants, tous les enfants qui ont la chance - car pour moi c'est une chance - de pouvoir accueillir des enfants porteurs de handicap dans leur classe, c'est une chance pour les enfants eux-mêmes, et l'accueil se fait en général très naturellement, et c'est un point très positif de l'accueil des enfants porteurs de handicap à l'école, mais également pour leurs parents. Il y a encore un

peu plus de trente ans, une pétition avait été signée dans une école maternelle quand il avait été question d'accueillir un enfant trisomique, et un parent s'était élevé contre cette pétition et avait dit : *On ne peut pas laisser faire ça, rien n'indique que cette enfant va poser des problèmes à l'ensemble de la classe.* A l'époque, les apprentissages n'avaient pas les mêmes enjeux qu'aujourd'hui, en tout cas, on n'était pas sur l'apprentissage de la différence. La petite fille a finalement été accueillie, mais non sans difficultés. Vous demandiez : où en est-on aujourd'hui dans ces questions d'accueil d'enfants porteurs de handicap à l'école ? Le défenseur des droits a mené une enquête à l'automne de l'an dernier, c'était une des premières communications de l'institution, puisque nous nous sommes mis en ordre de marche en juin et juillet, le temps de la nomination du défenseur et des adjoints pour travailler, et dans cette enquête, il était relevé que, bien sûr, les efforts étaient considérables, et que de plus en plus d'enfants avaient été accueillis ces dernières années. En termes de chiffres, nous sommes dans des proportions qui ont augmenté assez considérablement puisqu'entre 2005, et la convention, je la date de 2005, mais je crois que c'est le protocole additionnel qui est de 2006, et depuis la loi de 2005, on a vu une augmentation de 32% de l'accueil de ces enfants. On est passé de 151 000 à 200 000.

Parallèlement, et c'est une chose à relever, qui n'a pas été non plus sans difficulté, souvent l'accueil des enfants porteurs de handicap dans des classes dites ordinaires nécessite un accompagnement spécifique avec des auxiliaires de vie scolaire ou des emplois de vie scolaire, et pour accompagner ces élèves, le nombre de personnes a été doublé, mais c'est encore insuffisant aujourd'hui, c'est la raison d'être principale du défenseur des droits. Nous intervenons en effet sur trois modes : le mode des réclamations individuelles, c'est-à-dire que des personnes peuvent s'adresser directement à nous pour être aidé dans la résolution d'un certain nombre de difficultés, je ne vais pas m'étendre là-dessus, ça va de la médiation à des choses beaucoup plus musclées de l'ordre du soutien à des actions judiciaires jusqu'à des demandes d'intervention d'organe disciplinaire, ou bien encore des avis publiés pour remettre en cause des fonctionnements dans le domaine privé ou public. C'est toujours une menace qui fait souvent avancer très vite les choses. Donc le premier mode. Deuxième mode : la promotion des droits et de l'égalité. Troisième mode : la capacité de conduire des études et de proposer des réformes réglementaires ou législatives. Le principal objet de saisie dans le domaine du handicap est celui des auxiliaires de vie scolaire et des difficultés d'orientation des enfants. Des décisions sont prises dans les maisons départementales des personnes en situation de handicap pour que les enfants soient scolarisés. La MDPH fait une proposition, mais la mise en œuvre de la proposition est difficile, longue, voire parfois impossible ou extrêmement contraignante par rapport à des considérations plus matérielles qui tiennent notamment quand les enfants sont jeunes à cause de la proximité du domicile des parents.

L'autre aspect des choses, est parfois, la difficulté à l'établissement de projets personnalisés scolaires, qui prennent en compte aussi un certain nombre de contraintes des enfants liés à leur handicap, qui peuvent demander des aménagements de temps, de locaux par exemple. Il y a notamment des enfants qui peuvent avoir besoin de passer à des positions debout, assise ou couchée à certains moments de la journée, mais aussi avec des soins adossés à la scolarité, et la possibilité que ces soins puissent être faits à l'école, sur un temps dégagé

pendant le temps de l'école, y compris quand les enfants sont un petit peu plus grands, est importante. Et il y a également des questions d'orientation qui ne sont pas toujours satisfaisantes, avec du coup des possibilités d'orientation quant à l'insertion professionnelle, qui sont, semble-t-il, assez fermées, et des enfants qui ont au fond rarement le choix de pouvoir exercer les métiers qu'ils souhaitent exercer parce que la palette des propositions est assez limitée, et c'est tellement limité qu'on a même beaucoup de mal à avoir une lisibilité dans les travaux prise par la haute autorité de lutte contre les discriminations, et aujourd'hui, le défenseur des droits.



Quant à l'autre grand intérêt de l'accueil de ces enfants, c'est la question de l'ouverture d'esprit, qui requiert très souvent de la part des professionnels d'avoir une sensibilité, une sensibilisation pas toujours suffisamment développée concernant les auxiliaires de vie scolaire. On sait qu'il y a de vraies difficultés d'embauche, non pas seulement à cause des questions de statuts, mais aussi parce qu'il y a parfois une certaine peur du handicap ou de l'aide aux enfants handicapés. C'est sans doute quelque chose qui est à combattre tous les jours pour chacun d'entre nous, les a priori qu'on peut avoir sur cette question du handicap, et finalement, que ces enfants seraient si différents des autres. Peut-être ont-ils davantage d'atouts ? Notamment du fait d'une maturité qui pour certains vient beaucoup trop tôt à cause de leur handicap.

Je veux aussi insister sur un des derniers groupes de travail que le défenseur des droits a conduit : les droits avançant dans le domaine de la scolarisation, il y a des aspirations à ce que les droits s'étendent à d'autres domaines, à la culture, à l'accès aux loisirs. C'est tout à fait dans l'esprit de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant, qui, elle a été votée à l'ONU en 1989 et signée par la France en 1990, qui a une vision extrêmement inclusive des droits. C'est-à-dire que le droit à l'éducation ne peut se résumer à la question de la scolarité et de la capacité à s'insérer dans la vie active par le travail. C'est aussi très clairement s'insérer par toutes ses autres dimensions de loisirs, de détente et de culture. Nous avons récemment conduit un groupe de travail sur l'accès des enfants handicapés aux loisirs, en prenant en compte toutes les formes de handicap, sans oublier l'autisme, en cette année particulière, pour pouvoir faire un bilan et des recommandations. Il y a encore beaucoup de réserves à accueillir des enfants « différents ». Je le dis pour la question du loisir mais cela concerne la cantine scolaire également. On a fait un gros travail autour de ce

dernier sujet. Ce n'est pas si anecdotique que ça, car quand on est parent d'un enfant porteur de handicap, on a cette ambition de proposer une vie la plus ordinaire possible à son enfant, et on a aussi sa vie à organiser, et la question du périscolaire, du avant, pendant, et après l'école sont des sujets importants.

Nous avons formulé une série de recommandations qui sont des choses qui vont d'aspects très concrets sur les conditions d'accueil à des choses moins concrètes comme la formation des professionnels et les enjeux. Il y a des petites villes où les moyens sont souvent insuffisants par rapport aux enfants dans ces domaines-là.

J'aimerais peut-être terminer sur deux ou trois points d'attention et relever deux choses pour vraiment terminer. On a des difficultés à prendre en compte la diversité des formes de handicap, qui, je le disais au travers de l'évocation de l'autisme, demande qu'on développe et qu'on diffuse des méthodes et outils pédagogiques adaptés à l'école, notamment. Et c'est parfois difficile à déployer. Et puis enfin, l'autre fort enjeu, c'est la question traditionnelle dans plein de champs de l'action sociale, à laquelle je suis très fréquemment confrontée, c'est celle de la coordination des acteurs, vraiment de tous les acteurs. Il y en a parfois qu'on oublie parce qu'ils semblent loin du cœur des préoccupations, mais c'est pourtant une vraie réalité, et notamment, la question de l'enseignant qui va accueillir l'enfant et la question des autres enfants et des parents.

Je vais terminer sur deux choses : je vous le disais, on a aujourd'hui en France de réelles difficultés à mesurer la connaissance des adolescents porteurs de handicap dans les dispositifs de formation classiques, on peine pour pouvoir dire l'accès qui leur est réservé pour ces formations. Et quand on a cherché l'an dernier à aller dans un lycée professionnel qui accueillait des enfants handicapés, on a eu beaucoup de mal à pouvoir le faire.

Par ailleurs, j'aimerais revenir aussi sur une idée qui a été développée par le Professeur Gardou. On a des outils juridiques : on a parlé de la Convention Internationale des Personnes Handicapées, la loi du 11 février 2005 en France, la Convention Internationale des Droits de l'Enfant, très claire sur ces enjeux de l'inclusion des enfants dans tous les domaines de la vie. Sur l'effectivité de ces textes, il y a encore de grands efforts à faire. L'écart est encore trop grand entre leur énoncé et leur effectivité, on le voit tous les jours dans des tas de domaines, mais en particulier concernant les enfants. Des journées comme celles-ci et des actions comme vous en portez contribuent réellement à des avancées fortes dans ce domaine-là. Je crois qu'on a aussi chacun notre rôle à jouer dans cette question de l'accueil des enfants porteurs de handicap dans les écoles et les différents lieux que nous fréquentons parfois aussi, dans lesquels nous sommes engagés. Si on veut que cette société soit réellement inclusive, puisque nous l'appelons de nos vœux, dès le plus jeune âge des enfants, c'est important, parce que c'est à mon sens, je l'évoquais au début, de cette manière qu'on sensibilisera les acteurs de cette société, et qu'on permettra à ces enfants d'arriver dans des formations professionnelles et sur le marché du travail de manière ordinaire et naturelle, et c'est là que nous avons encore quelques efforts à produire. Je vous remercie.



**- Antoine D'Abbundo :**

Un grand merci. Deux questions rapides : vous avez parlé des performances qui ont permis de faire passer le nombre d'enfants scolarisés à 201 000. Quelle est la part qui reste d'enfants qui n'accèdent pas encore à l'école en pourcentage des enfants qui devraient l'être ?

**- Marie Derain :**

Je suis incapable de vous répondre...

En revanche, sur la question qui était soulevée autour de l'étude l'an dernier, les effets sont très positifs quand on accueille des enfants porteurs de handicap dans les classes, donc là, on peut se satisfaire, mais on ne peut pas se satisfaire de la part des enfants accueillis.

**- Antoine D'Abbundo :**

Vous avez dit qu'il y avait trois modes d'intervention de votre mission, le nombre de réclamations individuelles, c'est combien de réclamations en volume ? Quel est le temps de traitement d'un dossier avant une réponse ?



**- Marie Derain :**

Comme nous sommes une autorité constitutionnelle indépendante, nous essayons de ne pas fonctionner comme une administration ! Non pas que les administrations ne fonctionnent pas bien, je viens moi-même du ministère de la Justice, donc je suis très tranquille avec ça. Le défenseur des droits a eu 90 000 réclamations individuelles en 2011, l'essentiel les services publics, ensuite, 10 000 de la lutte contre les discriminations, 4000 enfants ont été concernés par l'intervention du défenseur des droits en 2011.

Il y a aussi eu des questions de déontologie, à peu près 400 ou 500 dossiers selon les années. Et les délais de traitement, la plupart des dossiers concernant les enfants, qui vont des choses assez dramatiques à des choses assez ordinaires, c'est six mois pour la plupart des situations. La moyenne... par exemple pour un enlèvement d'enfant pour lequel nous intervenons depuis sept ans puisque l'institution existait auparavant comme institution indépendante... c'est 18 mois.

Sur les questions qui nous concernent aujourd'hui autour du handicap et de l'accueil des enfants porteurs de handicap, on est très souvent sur des temps, des délais qui prennent un peu plus de temps, on peut le déplorer, très souvent quand c'est une question d'accueil dans une école, on est d'une année scolaire sur l'autre le temps d'organiser les choses. Sur les AVS, les auxiliaires de vie scolaire, on a des améliorations très souvent en court d'année.

**- Antoine D'Abbundo :**

Merci beaucoup. Je me tourne vers M. Baudrillard, peut-être pourrez-vous nous éclairer sur la question de la scolarisation, puisque votre rôle est celui de conseiller emploi. Une fois passée cette question de la scolarisation, il faut insister sur cette question-là. On sait que les jeunes sont les premiers touchés par les problèmes de chômage en France. Et que toute une série de dispositifs a été mise en place par le gouvernement pour essayer de diminuer cette pression sur cette jeunesse. Un député de l'UMP va faire cette proposition de loi : chaque projet de loi devra être accompagné d'un volet concernant les personnes atteintes de handicap. Est-ce que sur l'emploi, on a le même dispositif ? Notamment sur le volet emploi aidé ?

**- Wenceslas Baudrillard :**

Je vais me livrer à un exercice très commode pour moi mais très inconmode pour l'animateur, je ne vais pas répondre à cette question !

**- Antoine D'Abbundo :**

En général, les journalistes posent la question une deuxième fois !

**- Wenceslas Baudrillard :**



Mme Carlotti a beaucoup regretté de ne pas venir cet après-midi, elle devait normalement ouvrir cette réunion, et puis les emplois du temps de ministre, c'est quelque chose de très inconfortable car les contraintes qui vous tombent dessus sont assez inattendues. Donc elle m'a demandé de la remplacer, ce que je suis évidemment incapable de faire, c'est pourquoi je participe à une table ronde de deux heures au lieu de faire comme elle l'aurait

fait une introduction de 10 minutes. Elle est responsable de la lutte contre l'exclusion. Il y a une véritable porosité entre le handicap et l'exclusion. Nous sortons d'un exercice qui s'est tenu lundi et mardi, qui est la conférence de la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale.

Et dans ce choix de basculement des termes de la lutte contre l'exclusion et la lutte pour l'inclusion, il n'y a pas simplement du politiquement correct, il y a un véritable sens, et j'ai

peine à développer après la hauteur conceptuelle et la rigueur éthique de M. Gardou, mais c'est exactement cela dont il s'agit. On luttait pour essayer de mettre fin à des effets identifiés, nocifs pour les personnes, et on essaye de basculer dans une approche systémique différente qui est celle de construire par avance une société qui évite de produire de l'exclusion. On ne se contente pas d'essayer de ramener vers l'intérieur de la société ceux qui sont à sa périphérie. L'objet de la politique actuelle du gouvernement est d'essayer de bâtir une société qui évite ces sorties vers la périphérie. Ce n'est pas un sujet facile. Je voudrais en donner juste une petite illustration quantitative. Un facteur majeur de l'exclusion, en dehors du handicap, bien sûr, c'est le chômage de longue durée. Le chômage, ce n'est pas un problème réel s'il dure trois ou quatre mois. C'est désagréable, ça fait des chocs nerveux, ça perturbe un peu la vie familiale, etc., mais là où on observe des effets vraiment délétères sur les personnes et les familles du chômage, c'est quand on commence à dépasser les huit mois. C'est là qu'on voit des effets de dégradation de la personne, de l'image qu'elle a d'elle-même, du retentissement sur sa vie familiale, sociale, sur ses pathologies aussi. On a, à une époque où j'ai dirigé un service d'étude au ministère du travail, fait des monographies d'étude de morbidité, et on voyait très bien qu'à partir de 8 ou 9 mois de chômage, on avait une aggravation de la fréquentation médicale et des actes médicaux de la personne et aussi de sa famille. Pour vous donner une idée du changement de dimension de notre société, le 31 décembre 1973, au moment où le premier choc pétrolier commençait à produire ses effets sur notre économie et nos sociétés, il y avait 30 000 chômeurs de longue durée en France. On en est aujourd'hui à 1,770 million. On a aujourd'hui 800 000 chômeurs de plus de deux ans d'ancienneté. L'INSEE a fait récemment une étude sur ce qu'il appelle le halo du chômage, c'est-à-dire des gens qui sont privés d'emploi et qui en cherchent un activement, mais qui pour 36 000 petites raisons statistiques ne peuvent être comptés dans les statistiques globales.

Par exemple, si vous êtes en traitement à l'hôpital, vous n'êtes pas compté.

On a aujourd'hui 4,8 millions de chômeurs, l'INSEE estime qu'au-delà de ce chiffre, il y en a 850 000 qui font partie du non-emploi non désiré, et si on essaye d'évaluer tout ce qui passe sous la ligne d'horizon de ce que les administrations savent mesurer, que ce soit par des sous-produits de gestion administratives comme Pôle Emploi ou par des approches statistiques comme l'INSEE, on peut penser qu'il y a encore à peu près un million de personnes qui sont à ce point hors de l'emploi qu'elles ne sont plus mesurables nulle part.

1973, ce n'est pas si vieux. Il y a dans cet amphithéâtre des personnes qui ont des cheveux presque aussi blancs que moi. Ce sont des souvenirs que nous avons. 30 000 chômeurs de longue durée. J'ai fait une étude sur ce sujet. Quand j'ai vu qu'il y avait une explosion du chômage de longue durée en France avec tous les effets qu'on avait vu par exemple en Grande-Bretagne, j'ai fait une étude sur ces chômeurs de longue durée, et 27 000 avaient une pension d'invalidité ou d'accidenté du travail. Il y avait 3 000 personnes qui étaient des demandeurs d'emploi n'ayant pas un problème médical, de santé, d'invalidité. Et donc, c'est à ça aujourd'hui qu'il nous faut faire face, et c'est dans cette espèce d'explosion quantitative que se situe le traitement de la prévention de l'exclusion des personnes handicapées. Dans les personnes handicapées, combien il y en a en France ? Personne ne le

sait. Dans ma vie professionnelle, j'ai essayé de mesurer le nombre de personnes handicapées qu'il y avait en France en 1977. On était en train de bâtir l'application de la loi de 1975, qui était la première grande loi essayant de développer une politique publique globale sur le handicap. Pour finir le chapitre sur l'évaluation quantitative, j'ai dit : il doit y en avoir 10%, mais en fait, on n'en sait rien. On sait un certain nombre de choses, le nombre de naissances d'enfants trisomiques, le nombre d'accidentés de la route qui ont des séquelles graves, mais par exemple, sur le phénomène de l'autisme, aujourd'hui, c'est un problème de diagnostic, de statistique, de déclaration ou non, mais c'est entre 300 000 et 600 000 personnes estimées aujourd'hui.

On est dans un champ où tout ce que les personnes ne déclarent pas par elles-mêmes n'est pas mesurable. Des gens qui ne se présentent pas devant une maison départementale des personnes handicapées pour demander une reconnaissance, qui ne se présentent pas devant la commission départementale d'accès à l'autonomie des personnes handicapées, tous ceux-là ne sont pas mesurés, ceux qui ne déclarent pas à leur employeur qu'ils sont handicapés, ne sont pas déclarés, idem pour ceux qui s'inscrivent à Pôle Emploi. Quand on a des instruments de mesure nous permettant de donner un chiffre de personnes handicapées identifiées, on peut imaginer qu'il faut augmenter ce nombre d'environ 50%.



Handicap et exclusion : entre le handicap et l'exclusion, il y a une porosité. Le handicap peut conduire à l'exclusion, mais l'exclusion conduit elle aussi au handicap. La personne qui a un accident de la vie et qui se retrouve avec des séquelles psychiques, relevant de la maladie, au bout de quelques temps, son image sociale, sa capacité à mesurer ses capacités, sa capacité à mettre en œuvre ses compétences se délite. Et tout doucement, elle en arrive à un point où d'une situation d'exclue, elle devient véritablement handicapée au sens médical du terme, pour autant que handicapé et médical soit clairement superposables. On sait quoi faire aujourd'hui pour prévenir l'exclusion des personnes handicapées. On sait ce qu'il faut faire, mais c'est extrêmement difficile à faire. C'est difficile pour trente-six sortes de raisons. Je rebondirai sur ce que disait Mme Derain tout à l'heure. Par exemple, le problème des assistants de vie scolaire pour les enfants handicapés. C'est quelqu'un qui va accompagner un enfant qui a des difficultés de scolarisation pendant sa vie scolaire. Mais la vie du gamin handicapé, elle ne commence pas le matin à la rentrée de la classe et ne s'arrête pas le soir à la sortie de l'école. Il a son assistante de 8h20 à 16h20, et derrière ? Vous avez mentionné le périscolaire, l'assistant de vie scolaire ne peut pas accompagner

l'enfant dans sa vie scolaire. Si on prend une personne handicapée suite à un accident de voiture, elle passe par un centre de rééducation fonctionnelle, elle est remise en état de pouvoir aller rechercher un travail, elle se retrouve à la sortie du système de soin, qui a pu durer plusieurs années, à aller voir la MDPH, à demander sa reconnaissance comme travailleur handicapé. La MDPH, suivant le département dans lequel elle va se trouver, va mettre entre 9 mois et deux ans à lui accorder cette reconnaissance. Une fois que la personne a sa reconnaissance, elle est déjà inscrite à Pôle Emploi. Donc la vraie recherche d'emploi va démarrer une fois que la reconnaissance va arriver. Puis le conseiller de Pôle Emploi va lui dire : avec tout ce que vous avez vécu, il faudrait passer par une formation. Donc on va vous faire faire un bilan de compétences pour réfléchir sur le type de formation vers laquelle aller. Une fois que ce sera fait, il faudra trouver le centre de formation dans lequel cette formation se fait et attendre le jour de la date d'ouverture du stage de formation. Donc on a comme ça des délais qui s'ajoutent les uns aux autres, qui sont liés à des ruptures permanentes dans la chaîne de traitement de la personne. On sait donc ce qu'il faut faire : introduire dans le traitement de la personne handicapée un accompagnement en continu, et dans lequel, à chaque moment crucial, on rassemble autour d'une même table les gens qui sont chargés, chacun, d'un des problèmes de la personne. Le problème du logement et de son adaptation, le problème du choix du métier à faire, le problème du traitement de l'accès aux allocations, etc. Chaque fois qu'on réussit à mettre ensemble autour de la table l'ensemble des intervenants sociaux, à les faire travailler dans une réunion de synthèse sur la prise en charge et le règlement des problèmes de la personne, la personne réussit à se réinclure normalement.

Chaque fois qu'on a cette succession de ruptures dans le traitement de la personne et qu'on traite d'abord le problème de la remise en état, puis ensuite, le problème de la reconnaissance, puis ensuite, le problème du logement, etc., à chaque fois, par l'espèce de délitement de ses capacités d'activité qui représente la durée de l'inactivité, des attentes, avec tout ce que ça comporte de démoralisant, on se retrouve en fin de parcours avec quelqu'un qui mérite le titre d'exclu.

Il faut accompagner la personne, il faut que l'enfant soit accompagné pendant sa vie scolaire, mais aussi en dehors, il faut que l'adulte soit pris en charge, que le centre de traitement voie les problèmes de sorties du traitement, à l'intérieur même du système de soin. Chez Pôle Emploi, ils doivent régler aussi les problèmes de formation, etc., et à chaque fois, la personne doit s'en sortir, et ainsi, ne pas basculer dans l'exclusion.

Ce risque d'exclusion, on en sort si la personne a la ressource, mais si elle ne l'a pas, on part sur l'échec. C'est comme ça qu'on se retrouve avec des personnes handicapées au chômage pendant cinq ou six ans. Sur les 350 000 demandeurs d'emploi dénombrés la dernière fois que Pôle Emploi a publié une statistique, il y en a 220 000 qui sont au chômage depuis plus de deux ans. Ce sont les victimes de ces ruptures dans les biographies des traitements par les intervenants de tous niveaux, le Conseil Général à un endroit, l'État, le Conseil Régional, etc.

Comme citoyen, je vous invite à travailler pour l'accompagnement en continu et en synthèse, c'est vraiment ça qu'il faut faire.

**- Antoine D'Abbundo :**

Merci. Vous avez tenu votre promesse, vous n'avez pas répondu à ma question, mais peut-être que l'on y répondra tout à l'heure !

**- Wenceslas Baudrillard :**

Je veux bien en dire deux mots. Les enfants, dans le primaire, ça marche bien. On a à peu près tous les enfants, sauf les handicaps vraiment invalidants, notamment les autismes un peu forts, ceux-là, on sait les prendre en charge à l'école primaire ; on arrive maintenant à ce qu'ils montent dans le collège pratiquement sans déperdition. Là où on a aujourd'hui une énorme déperdition, c'est du collège au lycée. C'est le lycée qui est moins capable que le collège car il est plus difficile, plus sélectif, mais aussi parce que les enfants eux-mêmes et leur famille ont une image de l'enfant handicapé qui les font douter des capacités de l'enfant à réussir dans ses études. Et dans l'enseignement supérieur, il faut un microscope pour trouver les étudiants handicapés au sein de nos universités. Il y en a aujourd'hui 0,5%. On a un cylindre qui est un véritable progrès qui s'est opéré sur ces dernières années, qui va de l'école maternelle jusqu'à la sortie du collège. A la sortie du collège, on a un premier étranglement, et à la sortie du second degré, les personnes handicapées disparaissent dans l'emploi non qualifié et dans divers centres de formation.

**- Antoine D'Abbundo :**

On reviendra vers vous sur une question précise concernant les emplois aidés.

On va essayer d'avancer puisque le temps passe. Chacun dit des choses passionnantes, mais tout le monde doit pouvoir s'exprimer. Je me tourne vers le Général Bazin. On va passer à un autre sujet, encore qu'il est lié.

On a vu paraître ces derniers temps beaucoup d'articles sur la prise en charge des soldats blessés en opération. Quel est le soin particulier que prend l'armée de ces soldats blessés ?

**- Général Henry Bazin :**



Le soldat prévoit par son engagement à défendre la France éventuellement de donner sa vie. Ce n'est pas neutre. Mais pour que cet engagement soit possible, il est juste normal ou évident que son pays le soutienne. Il faut que notre soldat sache et constate qu'il n'est pas abandonné à lui-même dans les cas graves, même après le combat. C'est ma conviction. Seule la certitude d'une prise en charge, même partielle, des conséquences du combat, permet cet engagement. Il ne s'agit pas seulement d'une dette morale mais aussi d'assurer une part de cette sérénité nécessaire au combat. De plus,

l'expérience du combat est utile à l'instruction des jeunes et permet à tout le monde de relativiser un certain nombre de soucis quotidiens. Lors des conflits majeurs, l'État a pris en charge, a pris des dispositions pour faciliter le maintien des blessés dans la vie de la nation. Mais depuis quelques années, les armées françaises sont engagées à l'extérieur du territoire national. La blessure ou la mort au combat ont tendance à rester l'affaire des armées, l'affaire du régiment pour l'armée de terre, l'affaire des frères d'armes et des chefs militaires directs. Cela a été le cas lors de la création par la légion étrangère de son centre de Puy-Loubly\*.

Les conséquences des engagements ont été absorbées par les armées en créant ou en adaptant les emplois dans leurs effectifs. La souplesse d'alors, numérique ou règlementaire, permettait des réorientations imposées par le handicap, des blessures physiques ou psychiques. En 1993, au moment du conflit dans les Balkans, l'armée de terre a mis en place la cellule d'aide aux blessés de l'armée de terre, la CABAT, dont le chef est ici.

Vous pourrez lui poser toutes les questions techniques auxquelles je ne saurais pas répondre. Cette cellule est chargée d'assurer tant dans l'urgence que dans la durée la coordination des actions entreprises dans le domaine du soutien aux blessés en service. En 2010, sa mission a été élargie au suivi des familles des soldats décédés en service. Pour mener sa mission, la CABAT s'appuie sur la chaîne de commandement, sur le réseau de l'action sociale des armées et sur un réseau associatif. Une réinsertion, chez nous, est d'abord, comme je pense partout, dépendante du choix du blessé, souvent long à stabiliser, car la différence entre un métier extrêmement actif au sein d'un univers qui protège d'un certain nombre de soucis, et cette réinsertion dans un monde tout à fait nouveau nécessite une véritable adaptation intellectuelle et morale. Réinsérer ne signifie pas installer dans l'assistance. La démarche volontaire est donc primordiale. Quand le blessé veut rester dans l'institution militaire en étant réorienté vers des postes de soutien, soit il veut y servir comme personnel civil de la défense, soit il souhaite rentrer dans la fonction publique (en fonction de l'attrait des postes restés disponibles), à moins qu'il ne préfère basculer dans l'univers de l'entreprise civile, privée, auquel cas, l'adaptation est encore plus difficile pour basculer de cette sécurité que l'armée lui offre dans un certain nombre de domaines, en échange du risque majeur qu'il veut bien prendre. Nous avons des cas de réussite : un caporal chef blessé aux mains par exemple, qui a été placé comme chargé de prévention, comme civil travaillant pour la défense dans un régiment, il a pu rester à l'intérieur d'une structure qu'il connaissait. Ou encore un caporal blessé post-traumatique qui est actuellement conducteur pour la société Casino, conducteur de prestige pour la société Casino ; voilà un exemple d'une bascule complète. Un adjudant chef déclaré inapte aux travaux de l'infanterie, qui a pu travailler dans un métier un peu adapté du soutien, il est chef d'une cellule de photographie au sein d'un régiment.

Un de nos soucis vient de la situation du congé longue maladie. Malade, on ne peut pas travailler, c'est normal. La possibilité d'une autorisation de sortie thérapeutique autorise un droit de formation sans ouvrir le droit à l'institution des reconversions. A ce moment-là, l'Office National des Anciens Combattants peut prendre en charge une formation par an pour ces ressortissants. Pour les autres, la CABAT coordonne les actions des associations.

Nos freins sont donc principalement règlementaires : les droits du blessé ne sont pas les mêmes que ceux des gens encore en service normal. L'adéquation des ressources humaines - excusez-moi, le terme a encore cours chez nous - au cursus de formation est une véritable tyrannie : corollaire budgétaire ou nombre de postes, c'est calculé au plus juste, au nom d'une rentabilité des formations qui fabrique indéniablement une forme d'exclusion en fonction des capacités physiques en particulier. Il faut dire que globalement, ce sont les normes qui brident les cas de maintien dans l'institution. J'ai tout de même un espoir, c'est que la perfection de l'esprit géométrique n'exempte jamais l'homme de ses devoirs envers l'esprit de finesse. Je vous remercie.

#### **- Antoine D'Abundo :**

Merci. Alors, avançons avec M. Sanchez, directeur du développement social de LVMH. Mais vous êtes là au titre de responsable d'ARPEJE'H, un nom qui sonne musical. Expliquez-nous un peu ce que représente l'association, son objectif, sa manière de travailler, et là, on revient de manière très pointue sur le sujet qui nous occupe, le monde du travail pour les jeunes porteurs d'un handicap puisque c'est l'objet fondamental d'ARPEJE'H.

#### **- Christian Sanchez :**



Je vais vous laisser surfer encore un peu sur la sonorité de l'acronyme et je ne le dévoilerai qu'en cours de présentation. Je me situe tout à fait dans le prolongement de ce qui a pu être dit par Mme Derain ou M. Baudrillard. Le travail, l'activité professionnelle est un des principaux facteurs d'inclusion, d'appartenance à une société. C'est 22% de taux de chômage pour les personnes handicapées. Beaucoup d'outils et d'intervenants sont en place pour essayer de traiter ces problèmes. Il y a trente-six raisons, peut-être plus, donc il y a de la place pour toutes les initiatives. Il y a probablement des moyens d'action qui convergent, qui sont très différents, mais convergent vers cet objectif. Le nôtre part d'un constat assez simple : on a effectivement un déficit de niveau d'étude chez les

jeunes personnes handicapées qui, pour des raisons sur lesquelles on pourra revenir, n'accèdent pas à l'enseignement supérieur. Un chiffre simple : un élève handicapé dans l'enseignement secondaire a quatre fois moins de chances d'accéder à l'enseignement supérieur qu'un élève valide. C'est à peu près 80 000 élèves dans le secondaire, et 10 000 qui arrivent dans l'enseignement supérieur. 83% des personnes handicapées en recherche d'emploi sont au niveau cinq, niveau CAP, ce qui, évidemment, ne contribue pas à faciliter la recherche d'emploi.

Donc ARPEJE'H se situe vraiment à la limite, c'est une main tendue de l'entreprise, vers les jeunes scolarisés dans l'Education nationale et en formation dans les établissements du supérieur. L'idée est simple : un jeune handicapé en formation est confronté à bon nombre de problèmes : des problèmes matériels, d'accompagnement, des problèmes d'auxiliaire,



mais pas seulement. Il est dépendant du milieu enseignant, d'abord, et l'enseignant ne peut pas tout faire, ne connaît pas forcément les capacités d'insertion, l'orientation. L'Education nationale n'a pas forcément la vocation à aller jusqu'au bout de la chaîne. On a aussi des problèmes, ça a été évoqué, de manque de confiance en soi, de censure de ce qui est possible, de protection des parents vis-à-vis des enfants handicapés. Il y a parfois de quoi, avant de « lâcher » son enfant dans le milieu de l'entreprise, qui peut être difficile.

ARPEJE'H, c'est Accompagner la Réalisation des Projets d'Etude de jeunes Elèves et Etudiants handicapés. C'est une main tendue vers ces jeunes en disant : c'est possible, les entreprises peuvent vous accueillir. Comment ? Il faut le faire très tôt. Nous sommes probablement un des seuls acteurs à intervenir très tôt dans la chaîne, auprès des élèves collégiens, dès la troisième, des lycéens et des étudiants pour les accompagner, les renseigner, les accueillir, et là, ce sera plus facile de trouver du travail.

Cela se réalise à partir d'un partenariat étroit avec l'Education Nationale et les établissements du supérieur mais aussi avec de multiples actions à destination des jeunes : des réunions d'information, des Ateliers Découverte des Métiers lors desquels des professionnels d'entreprise vont dans des collèges/lycées pour expliquer ce qu'est leur métier, des visites d'entreprises. Cela passe aussi par les stages en entreprise, pour les élèves dès la troisième, les lycéens et les étudiants. Beaucoup d'entre vous ont des enfants, on sait que trouver un stage de troisième pour son fils ou sa fille, ce n'est pas facile, encore plus quand l'élève est handicapé. C'est difficile parce qu'on n'a pas confiance, on ne sait pas comment faire, et c'est difficile pour l'entreprise car il y a de l'appréhension, des peurs, et parfois des problèmes d'organisation réels. ARPEJE'H fait le lien entre les établissements scolaires, les académies et le monde de l'entreprise, toujours avec le même message : n'ayez pas peur de l'entreprise, l'Education nationale met à votre disposition des outils pédagogiques, les entreprises sont prêtes à vous accueillir. Elles ont fait beaucoup d'efforts pour se doter de structures d'accueil, et font de réels efforts pour former leurs équipes à l'accueil des personnes handicapées. Le problème, c'est vraiment de faire passer ce message : c'est possible, ça vaut le coup de faire des études, il y aura au bout un travail pour vous et une existence parfaitement identique aux autres. ARPEJE'H est une association qui est jeune, récente, créée en 2008 au départ avec cinq grandes entreprises, aujourd'hui plus de cinquante entreprises participent. Une implantation qui au départ était, comme toujours, en Ile-de-France, qui est maintenant en Ile-de-France, Rhône-Alpes, à Aix-Marseille, et bientôt à Orléans. Notre ambition est d'être un relais entre l'Education nationale, les établissements du supérieur et les entreprises. C'est un travail un petit peu compliqué mais enthousiasmant parce que c'est une richesse d'une part, une richesse personnelle, c'est aussi une richesse pour l'entreprise, et à travers cet acte citoyen. Finalement, on a peut-être une autre vision, je crois que ça a été évoqué dans les ateliers, de la façon dont peuvent fonctionner les entreprises.

**- Antoine D'Abbundo :**

Merci de cette présentation.

On y reviendra peut-être tout à l'heure, pour voir un peu comment ça fonctionne de manière concrète. Une famille s'adresse à vous directement ? Parce que c'est assez peu

connu, ce type d'association. On essaiera d'expliquer un petit peu comment les familles peuvent bénéficier des services d'ARPEJE'H. Je me tourne vers Pascal Magnien, Directeur Général Adjoint des ressources humaines à RTE, une entreprise chargée de transporter l'électricité. Votre entreprise est membre d'ARPEJE'H. Quel est l'engagement de votre entreprise vis-à-vis de l'association ? Et d'une manière plus générale, quel est le travail que vous menez pour faciliter cette inclusion que tout le monde ce soir appelle de ses vœux ?

**- Pascal Magnien :**



RTE c'est : Réseau de Transport d'Electricité. Notre vocation est l'acheminement d'électricité en grosse quantité. Nous gérons des autoroutes de cheminement d'électricité.

Nous travaillons pour de grosses entreprises, mais nous alimentons aussi de gros réseaux de distribution, et nous servons aussi ceux qui font le négoce de l'électricité en Europe.

Nous sommes une entreprise publique de service. D'abord, je veux préciser qu'on est membre d'ARPEJE'H depuis l'origine, et on est l'un des membres fondateurs d'ARPEJE'H. Pourquoi ? Parce que comme toutes les entreprises, au-delà des seules obligations qui nous sont faites dans la loi française, on a considéré, au moment où s'est créée cette association que nous étions effectivement démunis pour répondre à ces obligations, c'est-à-dire qui consistent à donner des opportunités d'emploi à des personnes, notamment des jeunes, mais pas seulement des jeunes, en situation de handicap.

Et la difficulté, effectivement, ça a été dit, c'est que tous les handicaps ne sont pas visibles, et donc beaucoup de personnes peuvent être en situation de handicap sans pour autant le dire et par ailleurs, dans la manière dont une entreprise est autorisée à proposer des emplois, elle n'a pas la faculté de mettre en avant le fait qu'un emploi soit réservé à une personne handicapée. Les choses sont ainsi faites. Et en amont, les entreprises se retrouvent confrontées à la difficulté d'avoir d'un côté l'obligation, et de plus en plus notamment chez les grandes entreprises, l'envie d'offrir cette opportunité d'emploi aux salariés en situation de handicap, et de l'autre côté, la difficulté à rencontrer ces personnes. C'est donc pour ça que je voudrais dire que pour moi, ARPEJE'H, c'est la manière d'organiser la rencontre entre les jeunes élèves et étudiants handicapés et l'entreprise. Concrètement dans les actions menées avec ARPEJE'H, nous offrons la possibilité à des jeunes, principalement, de venir chez nous et dans toutes les entreprises membres de l'association, de venir passer une journée ou quelques jours pour découvrir ce qu'est le monde de l'entreprise. On a dit que c'était difficile de trouver ces stages pour tous les élèves en général, sauf si on a déjà de la famille ou des amis qui nous aident. Donc voyez à quel privilège je fais allusion. Eh bien, les jeunes en situation de handicap, souvent, n'ont pas ce privilège. Donc il est important que nous fassions cet effort de mettre à disposition cette offre de stages qui leur est dédiée. L'association met en rapport les jeunes en situation de handicap avec les entreprises adhérentes, et le travail des entreprises consiste

à mobiliser, à travers la fonction ressources humaines, les managers, les responsables de nos équipes, les chefs de service, à les mobiliser pour les aider à dépasser tout ce qui relève du côté de l'émotion, du stéréotype, pour dire : Oui, je suis d'accord avec mon équipe, on va proposer d'accueillir un jeune. Voilà de manière très simple notre posture. Un autre exemple pour être concret : on travaille avec l'association sur des actions qui sont non pas seulement mono-entreprise, mais mutualisées et qui permettent dans une unité de lieu et de temps d'offrir à des jeunes en situation de handicap de venir avec leurs parents ou des enseignants, rencontrer des professionnels qui présentent leur métier dans le cadre des Ateliers de découverte où ils expliquent de la manière la plus simple possible : qu'est-ce que c'est que l'informatique dans une entreprise, la comptabilité, la maintenance d'un système industriel, etc.

**- Antoine D'Abbundo :**

Vous avez parlé d'obligation. Est-ce qu'il a été difficile dans une entreprise comme la vôtre de passer de l'obligation à l'autre mot que vous avez évoqué, celui de l'envie ?  
Si c'est déjà le cas.

**- Pascal Magnien :**

Oui, nous sommes déjà dans l'envie. Pour aller au-delà de l'envie, à chaque fois que nous réussissons à élaborer une offre, par exemple une offre de stage... Mais c'est vrai aussi, quand on propose une offre d'emploi durable. Cela nécessite, vous l'imaginez bien, une vraie mobilisation, un vrai travail de conviction, et quand c'est fait et réussi, ça suscite toujours de l'enthousiasme. Cela me paraît être extrêmement fort en termes de reconnaissance pour les gens dans l'entreprise qui osent se lancer dans ce type d'accueil.

Oui, l'obligation, pour les entreprises de grande taille, d'abord, elle est difficile à atteindre parce que le marché de l'emploi, malgré le grand nombre de personnes handicapées sans emploi, est compliqué car les entreprises recherchent des compétences professionnelles, et il est vrai que le système éducatif aujourd'hui est mal armé pour donner ces compétences. Par ailleurs, dans notre société, dans notre pays, la tendance lourde à critiquer le monde de l'entreprise, voire à la stigmatiser n'entraîne pas, n'incite pas, ni les enseignants, ni les parents à la regarder de manière positive, comme étant l'univers dans lequel existent des emplois, qui n'existent que quand il y a une activité économique. Au-delà de l'obligation, qui est parfois difficile à atteindre, même pour une grande entreprise, c'est quasi chose impossible pour les petites entreprises, pour une raison assez simple : ce que j'ai dessiné simplement sur l'offre de stage et l'offre d'emploi durable, cela demande des ressources, cela demande des compétences qui appartiennent à la fonction ressources humaines, et dans une grande entreprise, nous avons des moyens pour le faire, mais les petites entreprises sont vraiment en difficulté, alors que ce sont elles qui offrent le plus grand nombre d'emplois. Je me dis que les grandes entreprises ou un peu moins grandes comme la nôtre pourraient évoluer vers un concept d'entreprise peut-être élargie ou étendue, on peut trouver un qualificatif de cet ordre-là, qui permettrait peut-être d'aider dans une

logique de coopération dans un cercle qui peut être géographique celles qui n'ont pas les moyens en termes de compétences RH pour drainer et initier des offres de stage ou d'emploi, les aider par nos ressources... C'est une logique de partage qui ne mettrait pas, je crois, en péril notre objectif de performance, y compris économique et financière.

**- Antoine D'Abbundo :**

Vous avez dit que l'obligation est lourde pour une entreprise y compris comme la vôtre qui a les moyens. Pouvez-vous rappeler la contrainte ?

**- Pascal Magnien :**

Le taux d'emploi obligatoire est de 6%, et nous sommes à 3,7%. Nous ne ménageons pas nos efforts. Au-delà de l'accès à l'emploi, ce qui me paraît important, derrière, c'est la question de l'intégration durable. Et la question, nous, nous l'avons, non pas résolue, mais nous avons largement progressé quand nous avons réalisé que souvent, face à une personne en situation de handicap, on a du mal à mettre de côté ses émotions, et on a plutôt tendance à tomber dans ce que quelqu'un tout à l'heure a appelé « compassion ». Il faut passer de la compassion à la compensation. Une personne en situation de handicap, c'est juste une personne. Et face à tel type d'emploi qui requiert tel type de compétence, il faut « juste » faire l'identification de ce qui lui manque en termes de compétences et de conditions de travail pour exercer l'emploi. Notre vocation, c'est d'identifier cet écart et de mettre en place la compensation. Si elle est excessive, elle peut porter atteinte à la personne même.

Donc c'est une espèce de négociation avec la personne en situation de handicap, et c'est ce que nous avons développé comme méthode de travail, et c'est comme ça que nous fonctionnons avec des correspondants et des groupes de salariés qui réfléchissent, et trouvent les solutions matérielle, bien sûr, mais aussi de formation complémentaire de façon à ce qu'on compense ce que le jeune nouveau salarié en situation de handicap n'a pas pour pouvoir tenir l'emploi.

**- Antoine D'Abbundo :**

Merci. J'aimerais demander à M. Baudrillard de nous redire un peu : comment est-ce qu'on arrive en France à fixer des pourcentages, là, on nous dit 6%, pourquoi on a fixé ce chiffre de 6% qui semble difficilement atteignable, malgré des efforts que je ne mets pas en doute ? Et où en est-on pour les entreprises françaises ? Si RTE est une entreprise citoyenne vis-à-vis de ce chiffre, est-ce que les autres arrivent à cette performance ?

**- Wenceslas Baudrillard :**

L'obligation de 6% a été fixée par une loi de 1987. C'est une obligation de résultat. Il existait une obligation auparavant qui datait de la législation de l'immédiate après-guerre de 1914 qui était de 10%. Mais ce chiffre de 10% était tellement inaccessible pour les entreprises, il

pouvait être sanctionné par des amendes si fortes, que le Ministère du travail avait renoncé à essayer de le faire appliquer. La loi de 1987 a été le résultat d'un marchandage entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Aujourd'hui, c'est devenu une véritable obligation, à 6%, et dans la mesure où les entreprises n'y répondent pas, elles doivent verser une contribution à un organisme tripartite qui s'appelle l'AGEFIPH, qui est administré par les organisations patronales, les confédérations syndicales et les grandes associations de handicap. Cette contribution ne tombe pas dans le trou sans fond du budget de l'État, c'est une contribution affectée à des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Cela peut être la prise en charge d'une adaptation de poste pour un travail qui le nécessite, ça peut être des actions de formation. L'AGEFIPH a participé à la formation de quelque chose comme une trentaine de milliers de personnes handicapées l'an dernier. Ça peut être toutes sortes d'actions qui contribuent d'une façon ou d'une autre à faciliter l'emploi des personnes handicapées. L'AGEFIPH contribue par exemple de façon très importante au financement des Pôle Emploi du handicap, les Cap Emploi, qui sont des agences locales spécialisées dans l'accueil et la facilitation, l'accompagnement de l'insertion professionnelle de personnes handicapées.

Et vous disiez tout à l'heure, Monsieur, que vous ne pouviez faire des offres d'emploi spécifiquement réservées pour des personnes handicapées, de fait, la HALDE, dont le défenseur des droits est l'héritier, l'avait dit très clairement. Au lieu de déposer son offre d'emploi à Pôle Emploi, on la dépose dans un Cap Emploi, c'est simple, et à ce moment-là, on n'a que des personnes qui relèvent de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

J'ajoute que 80% des demandeurs d'emploi handicapés sont de niveau 5, mais 50% d'entre eux sont d'un niveau inférieur au niveau 5, très en dessous du CAP. La moitié d'entre eux ont plus de 50 ans. Donc on a l'addition d'un handicap, d'une très basse qualification - car c'est 95% des plus de 50 ans - et de l'âge. La recherche d'emploi dans ces conditions-là, c'est un petit peu compliqué.

**- Antoine D'Abbundo :**

Merci beaucoup pour ces précisions. Olivier Lajous, vous allez conduire ce premier tour de table. Il est enfin temps de nous expliquer pourquoi vous détestez tant le terme de ressources humaines, après l'avoir quand même exercé un certain temps au sein de la Marine Nationale !

**- Amiral Olivier Lajous :**



Je dois d'abord dire mon admiration pour tout ce que je viens d'entendre, combien je suis heureux d'entendre ça. Moi qui aie servi sous l'uniforme et aie connu toutes les opérations guerrières de 1980 à 2000, je suis convaincu que l'échec de notre humanité, c'est la guerre, et si nous pouvions en sortir, je serais le plus

heureux des hommes. Notre humanité doit en permanence se demander si elle est prête à accepter l'incertitude, car tout est incertitude dans notre vie. Un homme libère 10 000 spermatozoïdes, un ovule passe, coup de bol, on est là. Quand cette rencontre s'est faite, celui ou celle qui en naîtra, comment arrivera-t-il ? Grand, petit, aveugle, sourd, muet, mobile ou pas ? Combien de temps durera cette vie humaine ? Une seconde, un siècle, 120 ans, 125 ans ? Que se passera-t-il dans cette vie, combien de heurts, de bonheurs, de malheurs ? C'est la vie. Nous sommes tous d'abord et avant tout des êtres vivants. Nous avons à nous nourrir et à nous reproduire. La reproduction reste quelque chose d'étonnant.

Ensuite, nous, les hommes, nous sommes des êtres pensants. Qui nous a donné la conscience ? Quand nous est-elle arrivée ? Comment l'expliquer ?

Beaucoup tentent d'y répondre depuis des siècles et des siècles, soit par la religion, soit par la philosophie, soit par tant d'autres cavaliers de la compréhension. Et cette conscience, elle nous pousse, ça a été dit remarquablement par le professeur, à agir, à œuvrer, à grandir. Imaginez ensuite que l'homme puisse être considéré comme une ressource au même titre que de la nourriture ou des finances, je ne peux pas. Nous sommes chacun de nous dans cette salle des êtres uniques, rares, riches, et riches de nos talents, de nos envies, de nos implications, de nos engagements. Et cette richesse, cette rareté, elle ne mérite aucune concession. Tout ce qui a été dit ce soir, dans ce que l'on vient d'entendre, c'est qu'un être humain, ce n'est pas un handicapé, ce n'est pas un homme, ce n'est pas une femme, ce n'est pas un vieux, ce n'est pas un patron, un pauvre, un riche, un hétéro ou un homosexuel, un noir, un blanc, un rouge, un jaune, un vert, on ne sait pas encore. Quand oserons-nous admettre la diversité ? Être certain qu'être riche, c'est la diversité. Quand accepterons-nous d'admettre que chacun d'entre nous est un parmi tant d'autres, qu'il a simplement à vivre, et qu'il doit vivre sa vie avec ce petit réflexe, utiliser son esprit pour vivre dans ce monde.

Comment ne pas être choqué par les barrières financières, économiques, qui sont dressées sur la route. Durant ma courte expérience dans le domaine RH, j'ai été confronté dans de nombreux domaines à cette réflexion, et je n'ai qu'une réponse, mais pour l'ensemble de tout ça, c'est : l'amour.



Je suis convaincu qu'on ne lit jamais un certain nombre de grands penseurs. Moi, il y en a que je lis souvent comme Pierre Teilhard de Chardin qui dit : *C'est quelque chose de terrible*

*que de naître, nous voilà emporté dans un mouvement incroyable qui semble tout détruire sur son passage. C'est insupportable, le mouvement. Pourtant, le jour où on n'est pas en mouvement, c'est qu'on est mort.*

Donc il faut admettre le mouvement, admettre qu'il n'est pas le même pour tous, et pour ça, il faut admettre la diversité et réfléchir à cette phrase : pourquoi est-ce que notre humanité, dès son origine, est systématiquement dans le conflit, dans l'opposition, quand elle devrait au contraire être dans l'amour ? Nous serions tellement plus grands si nous étions tous ensemble. Pour conclure, le marin que je suis, retraité depuis quelques mois, donc avec un peu de temps, quel bonheur, et le plaisir de faire que ce qui lui plaît, quel autre bonheur, je me dis que si je devais échanger, comme le petit prince au milieu de l'océan, parce que ça ne serait pas le désert, je dirais : la Vie, c'est comme un surfeur, tu verras des tas de vagues t'arriver sur la figure, et un jour, tu en verras une, et parce que tu seras capable d'en choisir une, que tu seras capable de suivre son mouvement, son souffle et son mouvement t'amèneront jusqu'à la plage, sous réserve que toi, debout sur ta planche, tu sois toujours avec la vague, soucieux de ce qu'elle est, convaincu qu'elle vaut autant que toi, et que tu lui dois tout. Et alors, tu arriveras sur la plage.

C'est probablement une philosophie de vie que nous devrions en permanence mettre dans nos têtes. Aimons-nous les uns les autres, aimons les autres comme nous nous aimons nous-mêmes. Il ne faut jamais oublier l'autre partie de ce problème. Pour bien aimer, il faut d'abord s'aimer soi, et il faut s'aimer tel qu'on est, grand, petit, mobile ou non, noir, jaune, rouge. A ce moment-là, on est rayonnant, on peut s'engager, avoir envie d'avoir envie, c'est Johnny Hallyday qui le chante très bien. Et donc, on est en vie.

#### **- Antoine D'Abbundo :**

Je reste à la leçon de vie. Pour la leçon de surf, je vais encore patienter.

On a pris, mais je suis sûr que vous ne nous en voulez pas, un peu plus de temps que prévu. Donc je propose que, si vous avez des questions, on prenne encore peut-être, si on nous y autorise, une dizaine de minutes, un quart d'heure peut-être... C'est OK ? Une petite dizaine de minutes ou un quart d'heure pour voir si vous avez dans la salle des questions.

On va saluer le Professeur Gardou qui a un train à prendre.

Puisqu'il nous quitte, je vais dire que vous pouvez le retrouver dans son livre : *La société inclusive, parlons-en ! il n'y a pas de vie minuscule.*

Merci, Professeur.

Si vous avez des questions, on peut y répondre. Je sais qu'il y a toujours un petit moment de flottement où chacun réfléchit à la question qu'il pourrait poser. Moi, j'ai promis, en attendant que vous réfléchissiez, j'ai dit tout à l'heure qu'un journaliste posait deux fois la question à laquelle on n'avait pas répondu, M. Gaudrillard, ça tombe sur vous. Je repose ma question de tout à l'heure pour la formuler bien en rapport avec notre sujet : face au chômage des jeunes, le gouvernement a pris une mesure forte, des contrats aidés pour un certain nombre de jeunes, et sans être spécialiste de la question, il me semble que dans le volume de plusieurs milliers de postes, vous nous rappellerez le chiffre exact, certains sont

consacrés à des jeunes en difficulté sociale. N'aurait-il pas été opportun, juste, peut-être utile, je ne parle pas de quota, c'est un mauvais mot, mais d'avoir un volet handicap dans ce dispositif ?

**- Wenceslas Baudrillard :**

Excusez-moi, je suis au service d'un gouvernement déterminé... Vous avez fait allusion tout à l'heure à une proposition de loi préparée par un député UMP qui prévoit d'insérer un volet handicap dans chaque loi. Elle ne fait que recopier la circulaire que le Premier ministre a diffusée en septembre à tous les ministres, leur demandant dans chacune des initiatives qu'ils prennent de considérer le volet handicap. Tout projet de loi aujourd'hui, d'action nouvelle proposée par la ministre, doit comporter une fiche de bilan de l'effet de cette proposition, de ce projet d'action sur les personnes en situation de handicap.

Deuxièmement, sur les emplois d'avenir, c'est effectivement plus que quelques milliers, puisque l'objectif, sur les douze premiers mois, d'ici décembre 2013, c'est-à-dire le temps de la montée en puissance, c'est 100 000 emplois visés. Il y a un volet handicap dedans, il est doublement inscrit. D'abord, la limite d'âge est portée pour les jeunes en situation de handicap à 30 ans, en considérant que les itinéraires d'insertion, du fait des difficultés de santé, etc., des stigmatisations sociales, etc., sont plus lents, plus longs, et d'autre part, alors que le projet initial confiait la totalité de la réalisation de ce programme à Pôle Emploi et aux missions locales pour les jeunes, nous avons fait rajouter dedans l'intervention des Cap Emploi, qui sont un véritable réservoir pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Sur le contrat de générations, cela vise à favoriser l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, il y a aussi un volet handicap. La limite d'âge pour les jeunes travailleurs handicapés est donc portée à 30 ans. De la même façon, les seniors peuvent en bénéficier jusqu'à 55 ans s'ils sont invalides (au lieu de 53 pour les valides).

J'ajoute qu'au-delà de ces actions-là, il y a des dispositifs d'aide tout à fait spécifiques pour l'emploi des jeunes handicapés. L'AGEFIPH d'un côté et dans le secteur public, il y a le pendant de l'AGEFIPH, qui est le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le FIPHFP, qui a été créé par la loi de 2005, puisque ce n'est que depuis 2005 que les administrations sont assujetties aux mêmes quotas de travailleurs handicapés que les entreprises privées. Le FIPHFP, comme l'AGEFIPH, peuvent attribuer des aides aux entreprises qui embauchent des jeunes handicapés, qui peuvent être des compensations salariales, visant à compenser la moindre productivité de la personne handicapée dans les premières années au moins de son emploi, et des aides importantes à la formation et au tutorat de la personne qui est dans l'emploi, par la prise en charge de la totalité des coûts pédagogiques et d'encadrement à l'intérieur de l'entreprise de la personne dans le cadre d'un parcours de qualification qui peut durer jusqu'à trois ans.



**- Antoine D'Abundo :**

J'ai eu raison de poser ma question, qui reposait surtout sur une méconnaissance du dossier ! Est-ce que ça a réveillé des envies de poser des questions à nos invités ? Oui ?



**- Intervenant Public 1 :**

C'est peut-être une remarque plus qu'une question. Je travaille à la formation des enseignants sur les questions de l'orientation des personnes en situation de handicap, et vous avez insisté à plusieurs moments sur la question de l'individualisation des processus, sur sa nécessité. Ce serait peut-être une mise en garde. Bien sûr, c'est nécessaire, mais il faut aussi interaction et coopération. Dans l'entreprise, il faut qu'il y ait cette individualisation pour le respect de la compensation, mais ne pas oublier non plus la part d'humanité, que ce soit dans les classes, dans les entreprises, on le vit au quotidien. Donc attention à trop d'individualisation, sans quoi, il y a le risque de renforcer la stigmatisation.

**- Antoine D'Abundo :**

Mme Derain, peut-être ?

**- Marie Derain :**

C'est comme tous les particularismes, tout est question d'équilibre. L'esprit du plan pédagogique, de tout ce qui est mis au travers d'un plan un peu coordonné, l'idée, c'est de prendre en compte dans la manière dont on prévoit l'accueil. Après, dans la manière dont on le réalise, vous avez sans doute raison, il y a des enjeux de stigmatisation pour la personne accueillie, et celui de la dynamique de groupe à préserver. Là aussi, il faut sûrement être doué en surf.

**- Intervenant Public 2 :**

Comme nous sommes dans une enceinte militaire, ma question concernait le général Bazin. Bien sûr, il est remarquable que l'armée soit parfaitement solidaire avec les blessés et qu'elle leur offre des options. Il me semble malgré tout, comme le disait Monsieur... J'ai oublié son nom, de RT, que les entreprises aient cette solidarité puisque les soldats représentent l'ensemble de la population française. Lorsqu'un blessé trouve une nouvelle vie dans un environnement qui n'était pas celui dans lequel il a été blessé, c'est probablement pour lui une plus grande chance pour lui de se reconstruire.

**- Général Henry Bazin :**

Je pense qu'en interne, si j'ai bien compris votre remarque l'armée essaye de transmettre cette insertion à des entreprises extérieures. Tant qu'on peut, on garde nos gens chez nous parce qu'en général, ils y sont bien, ils connaissent le cadre, et ils conservent cette forme de protection, cet univers assez différent, finalement, où le problème, sauf avec les soucis de solde en ce moment, où les problèmes financiers sont pris en charge complètement. On ne discute jamais son salaire, et d'ailleurs, ce n'est pas un salaire mais une solde. La transmission au monde des entreprises pour le moment est coordonnée par la CABAT et assurée par un certain nombre d'acteurs dont les associations et dont un certain nombre que vous connaissez bien.

**- Intervenant Public 2 :**

S'il est tout à fait remarquable qu'un militaire blessé puisse avoir l'opportunité de rester dans l'environnement qu'il connaît, c'est aussi très important que lui soit offert par des entreprises des possibilités de changer complètement d'environnement et de ne plus être dans celui où il a été blessé.

**- Général Henry Bazin :**

Avec la difficulté de prendre en compte quelqu'un qui n'est pas habitué au monde de la société. Mais oui, C'est tout à fait utile. Et un certain nombre d'associations s'occupent de trouver ces possibilités auprès d'entreprises.

**- Wenceslas Baudrillard :**

Un mot là-dessus. J'ai observé de près les opérations de reconversion des militaires quand j'étais au Ministère du travail, pendant des années. Les armées ont des réussites remarquables en matière de reconversion du personnel qui arrive en fin de contrat ou en fin de carrière, ou suite à des blessures. Ils ont des réussites remarquables dans la reconversion vers le civil. Un militaire est simplement un civil qui s'ignore !

**- Antoine D'Abbundo :**

Est-ce qu'il y a encore une question ? Ce sera la dernière car on a déjà largement débordé de l'horaire qui était fixé.

Non ? Pas de question visiblement. Il me reste donc à vous remercier de nous avoir écoutés avec une telle attention. J'ai dit au départ que j'étais honoré d'avoir été choisi pour animer cette table ronde, je peux ajouter maintenant que j'en suis heureux parce qu'on a entendu des propos forts. Je remercie Mme Derain, M. Baudrillard, le général Bazin qui nous reçoit, M. Sanchez, M. Magnien, l'amiral Lajous, le professeur Gardou qui nous a quittés.

Je suis sûr que ça m'a donné beaucoup d'idées de rencontres, d'interviews pour alimenter le journal Pèlerin, et pour ceux qui ne le connaissent pas, ils le trouveront à la sortie ! Je m'excuse, mais nous sommes une entreprise privée ! Et puis puisque' on nous a incité à monter sur un surf tout à l'heure, on va vous dire comment arriver sur la bonne plage.

#### **- Boris Bertin :**

Merci à tous les intervenants pour leur présence et la qualité de leur investissement sur le thème de la table ronde. La journée n'est pas tout à fait finie. Pour ceux qui le souhaitent, il y a maintenant un petit cocktail au salon Joffre juste à côté avec une intervention, en simultané d'un moment de gourmandise, du Big Band de l'Institut National des Jeunes Aveugles, qui sont des joueurs de jazz émérites. Ils se sont particulièrement découverts cet été, en août, car l'association ARPEJE'H les a accompagnés au festival de jazz de Saint-Paul-Trois-Châteaux, donc ils viennent jouer une fois de plus après cette semaine d'expérience incroyable. Je vous invite à nous suivre au salon Joffre... Je crois qu'il y a encore une petite conclusion ?



#### **- Général Henry Bazin :**

Je tiens à féliciter tous les participants pour cet événement, et en premier lieu, ceux qui en ont eu l'idée et qui l'ont organisé. Je crois profondément à l'utilité de ce genre de réflexion qui forcera sans doute chacun d'entre nous à se demander régulièrement ce qu'il fait pour concrétiser ces idées extrêmement généreuses que nous avons partagées aujourd'hui. A

l'heure où le droit fait souvent oublier le devoir, en particulier vis-à-vis de certaines faiblesses, le handicap nous rappelle d'une part que les différences existent et sont indéniables, d'autre part, que ces différences peuvent apporter quelque chose d'utile à tous. Tout n'est pas chiffrable, et heureusement. Il reste une place pour l'enrichissement humain. Cet équilibre demande évidemment des efforts, mais il n'est pas forcément contradictoire avec la bonne marche de l'entreprise. Le handicap physique, psychique, intellectuelle ou moral, n'est supportable qu'équilibré par un réel sentiment d'utilité qui le dépasse. Chacun a sa bosse. Mais chacun a ses talents. Le moindre d'entre eux n'est pas celui de remettre en place les vraies valeurs humaines. Merci beaucoup.

Puis-je vous offrir ce souvenir de cette journée ?

**- Boris Bertin :**

Merci beaucoup à vous toutes et tous.

Un grand merci aux interprètes et à la vélotypiste, qui chaque fois nous étonnent avec cette capacité de concentration absolument incroyable.