



[Expert]ises

Spécial Handicap et emploi

Le défi de la formation

Afin que les portes de l'entreprise s'ouvrent davantage aux personnes handicapées, la priorité, aujourd'hui, est de mettre en adéquation leur niveau de formation avec les exigences des employeurs.

En 2009, 65 % des entreprises employaient au moins un travailleur handicapé et 61 % d'entre elles avaient dépassé le taux de 6 % fixé par la loi de 2005 pour les entreprises employant vingt salariés et plus. Au total, la loi a permis une hausse des recrutements de 37 % de ces personnes et les entreprises se sont réellement engagées en développant de vraies politiques en faveur du recrutement des personnes vivant avec un handicap. D'autres chiffres attestent pourtant que de gros efforts restent à faire, car 36 % seulement des personnes handicapées ont un emploi, contre 64 % de la population globale. Mais surtout, 30 % des personnes handicapées ont une formation inférieure au niveau CAP, 22 % ont un niveau bac et seulement 12 % d'entre elles atteignent le niveau bac + 3. Or, la plupart des entreprises susceptibles de les embaucher recrutent au minimum à bac + 2.

Pour tous les acteurs du secteur, la priorité est donc aujourd'hui de hausser le niveau de la formation des personnes handicapées. « *Il faut mettre les bouchées doubles*, estimait lors d'une récente table ronde Martine Carrillon-Couvreur, députée de la Nièvre et présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH). Beaucoup trop de jeunes - et de moins jeunes - ne s'autorisent pas, aujourd'hui, ou ne trouvent pas de possibilité de formation ou de reconversion. Lors de cette même rencontre, le président de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt), Emmanuel Constans, disait l'urgence d'agir pour que

« les jeunes puissent être formés à un niveau suffisant pour la société d'aujourd'hui » et se désolait notamment du faible accès des jeunes handicapés à l'université. « Nous avons sans doute l'un des meilleurs cadres législatifs européens, ce n'est donc pas de nouvelles lois dont nous avons besoin. Il faut appliquer les textes et voir ensemble où sont les difficultés et comment les surmonter. » La volonté du président de la République de voir chaque projet de loi assorti d'un volet handicap peut être un levier parmi d'autres pour favoriser l'insertion. Ainsi, la loi sur les emplois d'avenir repousse à 30 ans au lieu de 25 l'âge limite d'accès à ce dispositif, permettant ainsi aux jeunes handicapés une première expérience professionnelle.

Ancienne secrétaire d'État aux personnes handicapées, Marie-Anne



Montchamp vient de remettre à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, un livre blanc « Entreprises et handicap », dont les propositions « feront l'objet d'un examen attentif par le Gouvernement ». Les entreprises et le secteur du handicap coopèrent aujourd'hui de plus en plus.

Mais pour que l'insertion des personnes handicapées progresse notablement, les politiques doivent aussi agir. **Catherine Sanfourche]**

Initiative [Hantrain : un aller pour la reconversion

Pionnière dans la politique d'insertion des personnes handicapées, la SNCF poursuit dans cette voie avec Hantrain, un dispositif de formation en alternance proposé à toute personne, sans limite d'âge, qui souhaite faire une reconversion dans l'un de ses métiers.

Au 1^{er} janvier 2012, la SNCF a signé son sixième accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés. La nouveauté de celui-ci est la création du dispositif de formation en alternance Hantrain. « Il s'agit d'un dispositif ouvert à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur âge, désireuses d'effectuer une reconversion dans l'un de nos métiers, comme opérateur de maintenance ou commercial de gare, explique Michèle Delaporte, responsable de la mission Handicap et emploi de la SNCF. Une première session a eu lieu l'année dernière sur l'activité infrastructure, et cette année, nous commençons avec les activités voyage et matériel. »

Cette formation comprend une période de remise à niveau de trois mois, suivie d'un contrat d'alternance de dix-huit mois de professionnalisation à l'issue duquel les participants qui obtiennent le diplôme sont em-

bauchés par la SNCF. Le premier groupe Hantrain, qui a démarré en décembre dernier, compte huit personnes, dont la moyenne d'âge est de 35 ans. « Elles sont actuellement en alternance et cela se passe très bien, commente Michèle

Delaporte. Elles ont pris conscience de l'importance de la remise à niveau et de leurs capacités à faire une reconversion, quel que soit leur âge. »

Les deux groupes de cette année sont un peu plus importants : dix-sept personnes pour celui concernant l'activité voyage et quatorze pour celui concernant l'activité matériel. Les autres axes forts du sixième accord d'entreprise portent sur le maintien dans l'emploi et l'aménagement du poste de travail. « Pour aider à l'application de ces mesures et accompagner les managers, précise Michèle Delaporte, nous organisons un forum sur les maladies chroniques invalidantes. Ce forum, auquel participent des associations de personnes handicapées, sera proposé aux managers en septembre et octobre prochains dans trois villes : Lyon, Bordeaux et Paris. »

C. S.]

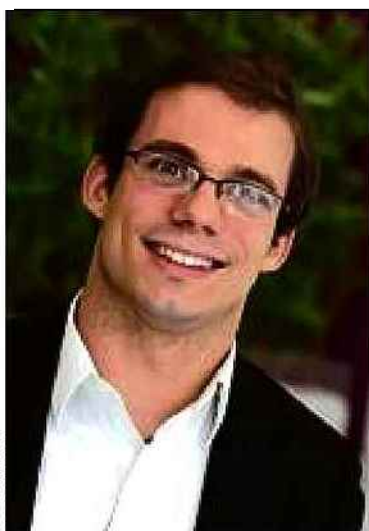
Pour postuler, se rendre sur sncf.com

Michèle Delaporte, responsable de la mission Handicap et emploi de la SNCF.



© SNCF/DR

Témoignage [« **L'intégration est comme une partition à quatre mains où chacun a son rôle à jouer** »



© SODEXO/DR

La loi de 2005, qui a mis l'accent sur l'accès à la formation, a permis de faire peu à peu émerger une génération de personnes handicapées diplômées. Cela a constitué une avancée majeure pour leur intégration dans le monde professionnel.

Exerçant la profession de juriste en droit social chez Sodexo, je constate que l'intégration est comme une partition à quatre mains où chacun a son rôle à jouer : l'employeur en restant sensible aux petits aménagements de l'environnement immédiat ou de par une organisation du travail adaptée ; le salarié en adoptant une attitude pragmatique et ouverte pour expliquer

son handicap et, si nécessaire, faire correspondre ses besoins avec les possibilités de l'entreprise. Chacun doit être capable de conciliation pour mettre en place un cadre alliant épanouissement et performance. Croyez-moi, un sourire et du bon sens au quotidien ont beaucoup plus d'impact que l'imposition pure et dure de demandes coercitives ! C'est tout du moins ce que j'observe à Sodexo.

Énormément de choses ont été réalisées, ces dernières années, et le regard sur le handicap a vraiment évolué dans le bon sens. Cependant, à mes yeux, l'intégration sociale est un tout : ainsi la concentration des efforts sur des domaines comme l'accès aux transports en commun, au logement et au crédit participerait au renforcement du sentiment d'appartenance à la vie en collectivité. Néanmoins, il est évident que la patience et l'art du compromis sont de rigueur, Rome ne s'étant pas faite en un jour, l'intégration rime beaucoup plus avec pragmatisme qu'avec égalitarisme. »

Alexandre ROUSSEAU]
Juriste Droit Social, Sodexo SA

ENTRETIEN [« *Je veux maintenir l'échéance de 2015 pour l'accessibilité* »

Marie-Arlette Carlotti, la ministre déléguée chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, entend atteindre les objectifs fixés par la loi en termes d'accessibilité par un plan d'action crédible.



© GOUVERNEMENT / DR

Marie-Arlette Carlotti]

Ministre déléguée
auprès de la ministre
des Affaires sociales
et de la Santé,
chargée des Personnes
handicapées et de
la Lutte contre
l'exclusion.

Le transfert de l'ensemble des politiques du handicap aux départements annoncé par le président de la République inquiète beaucoup les associations. Elles redoutent ce désengagement total de l'État, qui ne serait plus le garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées. Que leur répondez-vous ?

Le projet de loi en préparation prévoit de décentraliser les Établissements et services d'aide par le travail (Esat). Conformément aux orientations tracées par le président de la République, ce transfert aux conseils généraux poursuit deux objectifs : clarifier le partage des rôles entre les collectivités territoriales et l'État, d'une part ; améliorer les réponses que les personnes en situation de handicap attendent des services publics par une plus grande proximité et une plus grande unité de décision et de gestion, d'autre part.

Ce projet a fait l'objet de nombreux échanges avec les associations de personnes handicapées, comme avec les représentants des conseils généraux. Nous avons pris en compte un certain nombre de remarques et propositions. D'ailleurs, la décentralisation des MDPH, un temps envisagée, ne figure pas dans le projet de loi, compte tenu des inquiétudes qu'elle soulevait du point de vue de la participation des personnes handicapées au fonctionnement de ces organismes. Cette concertation se poursuivra pour accompagner la décentralisation des Esat, dont la date est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Sous l'effet de la loi de 2005, le nombre de personnes handicapées employées dans des entreprises a augmenté ces dernières années. Mais la situation économique actuelle fragilise tout particulièrement cette population, déjà doublement touchée par le chômage. Quelle sera votre action pour maintenir la progression de l'insertion par le travail des personnes handicapées dans ce contexte ?

Nous traversons une crise économique et, évidemment, elle touche davantage les personnes les plus fragiles. Plus de 340 000 personnes en situation de handicap recherchent un emploi. Leur taux de chômage est deux fois supérieur à celui des personnes valides. Les entreprises et les administrations progressent, c'est vrai, mais encore trop lentement. Différentes mesures ont été ou vont être mises en place afin d'accompagner ces progrès. Pour les « emplois d'avenir », le Gouvernement a souhaité que les jeunes handicapés puissent en

bénéficier jusqu'à l'âge de 30 ans au lieu de 25. Ainsi, ils pourront se constituer une première expérience professionnelle avec l'acquisition d'une qualification. Quelque 100 000 jeunes chômeurs devraient trouver un emploi dans les prochains mois, et ensuite 150 000 par an. Un effort particulier sera fait pour que les jeunes travailleurs handicapés y aient toute leur place. L'aménagement des pénalités pour les entreprises ne respectant pas le quota d'embauches légal est aussi une piste de réflexion. Nous aurons prochainement une négociation interprofessionnelle dont l'objectif sera un vrai progrès par rapport à la situation actuelle. En fonction des résultats obtenus, le Gouvernement verra ce qu'il devra faire.

Le maintien dans l'emploi fait également partie de mes priorités. Maintenir dans l'emploi, c'est la première arme contre la montée du chômage. C'est d'autant plus important que le nombre de travailleurs vieillissants augmente.

Un rapport de 2011 montre que l'obligation d'accessibilité des établissements recevant du public ne sera pas effective en 2015 comme le prévoyait la loi. Pensez-vous que ce retard soit rattrapable, et quelles actions allez-vous engager dans ce domaine ?

Seuls 15 % des bâtiments accueillant du public sont aujourd'hui accessibles. C'est trop peu ! Le gouvernement précédent n'a pas fait respecter les échéances de la loi qu'il a lui-même fait voter en 2005. Par volonté de transparence, j'ai donc souhaité rendre public le rapport sur « les modalités d'application des règles d'accessibilité du cadre bâti pour les personnes handicapées », en septembre 2012, dont le gouvernement précédent avait eu connaissance un an plus tôt et n'avait pas communiqué. Je veux maintenir l'échéance de 2015. Il y faut pragmatisme et méthode.

Le Premier ministre a chargé la sénatrice Claire-Lise Campion d'une mission de concertation portant sur la mise en accessibilité du cadre bâti, de la voirie et du transport. Elle devra me formuler des préconisations concrètes pour améliorer la mobilité quotidienne de nos concitoyens en situation de handicap. Une circulaire a été adressée aux préfets leur demandant d'établir un état des lieux complet de l'accessibilité des transports et des établissements recevant du public sur l'ensemble du territoire. Il s'agira ensuite de fixer un échéancier et un plan d'action crédible afin de maintenir les objectifs fixés par la loi.

Propos recueillis par Catherine Sanfourche]



© SOCIÉTÉ GÉNÉRALE / DR

Fort d'une expérience de quatre ans, le forum Pass pour l'emploi, issu du partenariat entre la Société Générale et l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt), innove encore en créant l'Handi Club Emploi. Ce think tank travaillera cette année à trouver des moyens de hausser le niveau de formation des personnes handicapées pour leur faciliter l'accès à l'emploi. Le point avec Richard Ozwald, directeur de la Diversité et de la mission Handicap de la Société Générale.

Pass pour l'emploi [**De nouvelles initiatives pour favoriser l'accès au travail**

Le Pass pour l'emploi, qui est aujourd'hui l'un des forums de recrutement de référence, en Ile-de-France, pour les personnes en situation de handicap, a été conçu comme « un lieu de rencontre pour un maximum d'entreprises et un maximum de personnes handicapées », explique Richard Ozwald, directeur de la Diversité et de la mission Handicap de la Société Générale. Au fil des années, le succès a été croissant. Pour sa cinquième édition, le forum a réuni une quarantaine d'entreprises et accueilli environ 2 000 visiteurs. Il ne s'agit pas d'un salon comme les autres, où l'on musarde au gré des stands. Les personnes handicapées y sont accueillies par plus de quatre-vingts salariés de la Société Générale qui ont été formés pour les guider dans ce qui est conçu comme un véritable parcours vers l'emploi potentiel. Dans un premier temps, les personnes handicapées sont invitées à redéfinir et préciser leur projet professionnel. Dans l'atelier suivant, ils sont conseillés pour élaborer leur CV. « C'est une phase importante, commente Richard Ozwald, car très souvent, les personnes handicapées ont tendance à n'indiquer que leur formation sans inclure les expériences diverses qu'ils ont pu avoir et dont ils sous-estiment l'importance qu'elles peuvent avoir pour un futur employeur. » Dans le troisième atelier, les postulants sont initiés à la recherche d'emploi sur les sites spécialisés, y compris les sites des entreprises présentes sur le Pass et qu'ils ne connaissent pas, le plus souvent. Ils sont ensuite coachés pour une simulation d'entretien d'embauche. Pass pour l'emploi a inauguré cette année une nouvelle étape dans le parcours avec l'atelier AlloDiscrim, où un avocat conseille les candidats : que doivent-ils dire et ne pas dire lors d'un entretien d'embauche ? Qu'est-ce qu'une entreprise a le droit ou non de leur demander ? « Ce nouvel atelier a

pour objectif de les armer juridiquement face aux employeurs », commente Richard Ozwald. Les candidats à l'emploi peuvent alors se rendre sur le stand des entreprises de leur choix. Les secteurs de la banque, de l'énergie, de l'informatique, de l'assurance, de la grande distribution et de l'industrie pharmaceutique sont représentés à Pass pour l'emploi. Les CV déposés déboucheront peut-être sur une embauche. Mais dans tous les cas, les personnes handicapées qui auront effectué le parcours du Pass n'auront pas perdu leur temps. « Ils sont plus forts en repartant, même s'ils n'ont pas rencontré l'entreprise souhaitée, même si une embauche ne se concrétise pas tout de suite, insiste Richard Ozwald. Cela dit, chaque année la Société Générale procède à trois ou quatre recrutements grâce au Pass. Si l'on extrapole à la qua-

propose aux parlementaires et aux entreprises d'échanger sur l'employabilité et l'accessibilité au marché du travail des personnes handicapées. Comment faire en sorte que davantage de personnes handicapées diplômées se présentent sur le marché du travail ? C'est à cette question que les participants d'Handi Club Emploi vont réfléchir au cours de trois rencontres cette année, et tenter de définir une plate-forme de solutions qui seront présentées l'année prochaine à l'occasion de la sixième édition du Pass pour l'emploi. » Des pistes sont d'ores et déjà esquissées, telle celle du stage en entreprise des élèves de 3^e. L'association [Arpejeh] qui réunit quarante entreprises, a été créée pour faciliter l'accès de ce stage aux élèves handicapés. « C'est une amorce de solution, mais les parlementaires qui en sont informés

« ... Chaque année, la Société Générale procède à trois ou quatre recrutements grâce au Pass. Si l'on extrapole à la quarantaine de sociétés présentes, ce sont sans doute entre 50 et 100 embauches qui se concrétisent à partir de cet événement. »

rantaine de sociétés présentes, ce sont sans doute entre cinquante et cent embauches qui se concrétisent à partir de cet événement. D'ailleurs, si elles n'obtenaient aucun résultat concret, les entreprises qui payent pour participer au forum ne reviendraient pas. » Pour améliorer encore l'efficacité de cette rencontre, les promoteurs du Pass ont innové cette année. « Depuis quatre ans, nous butons sur le même problème, celui de l'insuffisance de diplômés des personnes handicapées face à des entreprises qui recrutent au minimum à bac + 2, explique Richard Ozwald. Nous souhaitons donc avancer sur cette question, au-delà de la journée du Pass. Nous avons donc créé cette année un club, le Handi Club Emploi, une sorte de think tank dans lequel la Société Générale

peuvent interpeller les ministres afin que cette initiative soit généralisée, par exemple, souligne Richard Ozwald. C'est ce genre d'initiative qu'Handi Club Emploi peut favoriser. Nous fondons de grands espoirs sur ce club. » L'année prochaine, la sixième édition du Pass pour l'emploi se tiendra à nouveau sur le parvis de La Défense, au pied de tours de verre qui abritent des entreprises de taille internationale. « La Défense n'est peut-être pas le lieu idéal du point de vue de l'accessibilité. Mais pour nous, ce quartier des affaires est un symbole auquel nous tenons car les personnes handicapées pensent trop souvent que la grande entreprise, ce n'est pas pour eux. Or, la réalité montre qu'au contraire les grands groupes sont très mobilisés pour l'emploi de ces personnes. » C. S.]