

Agefiph Rhône-Alpes

Colloque

"Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica
Lyon, le 20/03/2003

CONCLUSION par Claude Tissier

Directeur délégué de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et
de la Formation Professionnelle Rhône-Alpes



Colloque "Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica – Lyon, le 20/03/2003

*animé par **Patrick Fronçon** (journaliste indépendant)*

Suite à ces échanges, **conclusion par Claude Tissier** :

Patrick Fronçon : On va demander maintenant à Monsieur Tissier, non pas de dresser une conclusion, mais de nous dire ce que vous avez retenu de ces échanges.

Claude Tissier : Nous pouvons déjà dire que tous ces échanges ont été très riches. Nous avons bien-sûr manqué de temps, car je suis certain que dans la salle, certains participants ont encore des questions intéressantes et très enrichissantes à poser.

Je vais vous faire part de mes réactions, en essayant de classer un peu les idées par rapport à tout ce que j'ai entendu, sans respecter nécessairement l'ordre d'intervention des personnes.

Je vais d'ailleurs même commencer par la fin, avec les sites pour la vie autonome. Nous, Ministère des Affaires Sociales, Direction Régionale du Travail, connaissons très peu ce dispositif, dans la mesure où il relève plus de nos collègues des DDASS et des DRASS. Mais je crois qu'il s'agit là d'un outil, et vous l'avez dit, d'un lieu ressource, d'un lieu d'accueil. Je n'emploierai pas le terme guichet unique, parce que ce mot sous entend que la personne vient là et qu'elle a tout, qu'elle a besoin d'aller nulle part ailleurs ! Or, il s'agit plutôt d'un lieu d'accueil, un peu comme une mission locale. Et, je pense qu'il faut vraiment aller de l'avant dans la mise en place de ces sites autonomes. Ce qui serait même très bon, c'est qu'il y en est plusieurs par département, c'est ma première réaction : aller de l'avant sur les sites autonomes.

Deuxième point, j'ai entendu parler également de cet apport qui avait lieu, cette collaboration beaucoup plus importante entre les Cap Emploi et l'ANPE.

Ma troisième réaction, concerne l'entreprise. J'ai relevé l'intérêt d'un engagement collectif des acteurs de l'entreprise, dans le cadre des accords d'entreprise, mais pas nécessairement, par l'encadrement et par les partenaires sociaux, c'est-à-dire, au sein de l'entreprise, par les organisations syndicales, les comités d'entreprises... Mais, je vais exprès un peu plus loin : je crois qu'au sein des entreprises, il faut également favoriser, sous la responsabilité des différents partenaires la notion de parrainage d'accueil de la personne handicapée, de façon à ce qu'elle trouve toute sa place au sein de l'entreprise. C'est un point qui me paraît donc complémentaire. Nous avons eu l'exemple de deux entreprises différentes, ATAC et IBM, et nous avons pu remarquer qu'en fin de compte il s'agissait de deux entreprises, l'une qui atteint son taux, l'autre qui ne l'atteint pas, mais avec la même volonté d'aller de l'avant. Et là, en ce qui concerne IBM, l'entreprise a conscience que le problème qui se pose est un problème de formation.

Cette question est effectivement une grosse difficulté, IBM fait partie de ces entreprises que j'ai citées dans mon intervention préliminaire, des entreprises qui voudraient mais qui ne peuvent pas, en l'état actuel, embaucher des personnes handicapées parce que leur technicité est tellement importante, qu'elles ne trouvent pas le personnel formé. Elles peuvent après leur apporter des compléments de formation, mais il est nécessaire que s'engage toute une dynamique de formation.

La quatrième réaction, concerne la personne handicapée lorsqu'elle est dans l'entreprise, avec la nécessité de faire des études préalables, de plate-formes ergonomiques... Car si nous voulons aménager un poste de travail, il est tout à fait nécessaire que cette étude préalable soit faite. Ayant été Inspecteur du Travail autrefois, bien souvent, j'ai eu l'occasion de voir des entreprises, croyant bien faire qui se disaient "on va mettre un siège adapté à telle et telle personne", mais avec des aménagements pas adaptés du tout, sans l'accord du médecin du travail.

Il paraît donc là important justement, qu'avant d'engager tous travaux et toute demande, l'AGEFIPH, puisse effectivement avoir recours à cette dynamique.

Le cinquième point que j'ai relevé concerne la possibilité d'avoir ensuite accès à différentes aides techniques, et je trouve qu'elles ont été très bien présentées, aussi bien par Eve Cohen, que par Laurent Barrault.

Le sixième point est celui de la formation. La formation, bien illustré par ce que l'OPCAREG a mis en place en lien avec l'AGEFIPH, formation en direction des jeunes, mais aussi des adultes, avec une attention toute particulière pour les personnes handicapées. J'ajouterai à ceci, l'initiative qu'a pris la région, en lien avec le CRDI et puis bien-sûr avec des partenaires, AGEFIPH et des DRTEFP sur le schéma régional des formations, qui vise dans les entreprises à augmenter le nombre d'apprentis, notamment dans les petites entreprises d'apprentis handicapés. Ce chiffre en Rhône-Alpes était absolument dérisoire, il était de 50 apprentis par an ! L'objectif qui a été fixé a donc été de 150 en 3 ans. Cette initiative date d'un an et nous en sommes déjà à 100 apprentis. Nous voyons donc que la dynamique prend et si on ajoute les initiatives prises par l'OPCAREG et les initiatives prises par la région, nous pouvons répondre là aux besoins des jeunes.