Agefiph Rhône-Alpes

Colloque

"Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica
Lyon, le 20/03/2003

INTERVENTIONS THÉMATIQUES

Discours institutionnels

Discours introductif de **Claude Tissier** (Directeur délégué de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Rhône-Alpes) sur les politiques de l'Etat en matière de l'emploi des travailleurs handicapés, ses partenaires pour mener à bien sa mission dans ce domaine spécifique, et les textes réglementaires sur lesquels il s'appuie.

Agefiph
Délégation Régionale
Rhône Alpes

INTERVENTIONS THÉMATIQUES

Discours institutionnels

- **Les politiques de l'Etat, ses partenaires et les textes réglementaires** **p.3**
- **La compensation du handicap** **p.6**
- **Eléments-statistiques** **p.10**
- **Le point de vue des partenaires sociaux** **p.13**

Colloque "Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica – Lyon, le 20/03/2003

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

Les discours institutionnels :

- **Les politiques de l'Etat, ses partenaires et les textes réglementaires**

Patrick Fronçon : M. Claude Tissier, il vous appartient, en tant que Directeur délégué de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Rhône-Alpes, de nous dire quelques mots en guise d'introduction, sur les politiques de l'Etat en matière de compensation du handicap et emploi. Je vous rappelle que le Président de la République affirmait lors de son discours de vœux, qu'avec la sécurité routière et la lutte contre le cancer, l'insertion de la personne handicapée dans la vie publique était une des priorités des pouvoirs publics.

Claude Tissier : Chers amis, je placerai d'emblée mon intervention sous l'égide de l'Année Européenne 2003 des Personnes Handicapées. À ce titre, elle doit être aussi l'occasion de confronter nos politiques, nos initiatives, avec celles des autres pays de l'Union Européenne et d'ores et déjà, je vous informe que, vraisemblablement, se tiendra début septembre un colloque consacré justement aux échanges en matière de politique avec nos voisins de l'Union Européenne.
L'ensemble des rencontres, échanges, débats, actions qui est initié en Rhône-Alpes doit être de nature à porter un changement de regard sur les personnes handicapées et doit conduire à mettre en exergue la réalité du "Mieux vivre ensemble" et solidaires.
L'Etat, (avec ses 3 composantes que sont le Ministère des Affaires Sociales, le Ministère de la Santé, l'ANPE,) ne peut mener à bien sa mission en ce domaine spécifique sans ses partenaires que sont notamment l'AGEFIPH, les partenaires sociaux, les Cap Emploi, la région, les collectivités locales, conseils généraux et communes.
Les textes réglementaires sur lesquels s'appuie actuellement la politique du Ministère des Affaires Sociales sont principalement de trois ordres : deux au plan national, un au plan régional :

a) Au plan national, la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, avec l'institution des Commissions Départementales de l'Education Spéciale, c'est-à-dire les CDES pour les jeunes jusqu'à 20 ans, les COmmissions Techniques d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) pour les adultes et la création de l'Allocation aux Adultes Handicapés, ça c'est la loi initiale de 1975.

b) La loi modifiée du 18 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, qui constitue pour tout employeur public ou privé d'au moins 20 salariés, l'obligation d'employer une proportion de travailleurs handicapés correspondant à 6 % de l'effectif.
En Rhône-Alpes, ce taux est actuellement de 4,6 % et de 4,1 % au plan national. Étant toutefois précisé que la loi permet aussi aux entreprises qui ne peuvent pas s'acquitter de leur obligation en termes d'emploi direct de personnes handicapées, de participer toutefois à la mission d'insertion des personnes handicapées et à cet effort d'insertion, en confiant des travaux de sous-traitance aux ateliers protégés ou par versement libératoire au Fonds pour l'emploi des personnes handicapées, fondé par cette même loi, géré par l'AGEFIPH.

L'autre point fort de ce texte, qui fait entrer l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le champ de la politique contractuelle, concerne la mise en place d'accords de branches d'entreprises ou d'établissements, dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel d'actions en faveur des personnes handicapées : plan d'embauche, insertion et formation en entreprise, adaptation aux mutations technologiques, etc.
La région Rhône-Alpes se caractérise d'ailleurs par un nombre d'accords, jamais suffisant certes, mais proportionnellement beaucoup plus important que ce qui existe partout ailleurs sur le territoire national.

c) La troisième mesure, elle est propre à Rhône-Alpes, c'est le contrat de plan Etat-Région 2000-2006. Ce contrat de plan 2000-2006, stipule dans son programme 5 qu'une attention particulière doit être portée aux personnes handicapées pour leur permettre un meilleur accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail.
La mise en œuvre de ces politiques au plan local, c'est-à-dire au niveau des territoires, s'est concrétisée par des actions partenariales, validées dans le cadre des Plans Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés, les PDITH, avec l'appui, si nécessaire, du Centre Régional d'Information et de Ressources Documentaires, le CRDI, géré par les partenaires sociaux, qui a d'ores et déjà, en dépit de sa jeunesse - puisqu'il a été créé en 2000 - fait preuve de son efficacité.
Grâce notamment au dynamisme des coordinatrices et coordinateurs des PDITH en Rhône-Alpes, ce partenariat tissé entre l'Etat et l'AGEFIPH s'est très vite élargi à l'ensemble des acteurs locaux : partenaires sociaux, structures d'accueil (missions locales, centres de rééducation professionnelle, ateliers protégés, CAT), associations porteuses d'initiatives en faveur de l'accompagnement vers et dans l'emploi de personnes handicapées jeunes et adultes - de plus en plus nombreuses en Rhône-Alpes -, aux entreprises, aux collectivités locales et territoriales.
L'année dernière le jury régional avait retenu environ une soixantaine d'actions, pour mémoire, j'en cite simplement quelques-unes :

- action d'orientation et d'accompagnement individualisé notamment en ce qui concerne des jeunes,
- création de cellules de maintien dans l'emploi,
- promotion de la formation en milieu ouvert de formation dans le cadre du Schéma Régional qui est porté par le CRDI,
- mise en réseau des centres de recherche de rééducation professionnelle pour favoriser la formation à distance, … et là je me dois de souligner que cet outil de formation à distance dans les CRP est unique en France,
- institution de passerelles entre le milieu protégé et le milieu ouvert de travail, … et là nous pouvons citer les actions comme celles qui sont conduites à Saint Etienne avec Insert 42 et l'ADAPEI,
- la Validation des Acquis de l'Expérience, puisque nos concitoyens handicapés ne doivent pas rester à l'écart de cette validation des acquis de l'expérience, et à ce titre l'AFPA de Bourg-en-Bresse mène avec un certain nombre d'établissements une expérimentation en ce sens.

Cet après-midi de travail s'inscrit donc dans la continuité de tout ce travail mené en Rhône-Alpes et doit être pour nous tous l'occasion de dresser un nouveau point d'étape, un nouveau jalon à poser avec nos concitoyens victimes de handicap dans leur accompagnement vers et dans l'emploi . Merci.

Patrick Fronçon : Voilà, merci M. Tissier pour ce propos introductif, pour les repères chronologiques, législatifs et thématiques que vous avez abordé devant nous, les quelques éléments statistiques évoqués également, et pour avoir souligné la singularité, l'aspect parfois modèle de ce qu'il se passe en région Rhône-Alpes.

Rôle des services déconcentrés de l'Etat

Patrick Fronçon : Monsieur Fançois Fouquart, comment l'Etat se saisit t'il du problème de l'insertion des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire de travail, question centrale de ce colloque ?

François Fouquart : Faisons tout d'abord quelques constats : le monde du travail est tout d'abord celui de la performance, ce qui est plutôt excluant, au sens large, plutôt qu'insérant. Il exclut toute personne qui, pour des raisons diverses, ne satisfait pas à ses exigences. Et cela ne concerne pas seulement les personnes handicapées, mais aussi les personnes à bas niveau de qualification, les personnes à faible mobilité géographique, voir les personnes de plus de 50 ans, cela a déjà été évoqué précédemment, mais je crois qu'il faut quand-même le rappeler.
Autre constat, le sens de l'action des pouvoirs publics et des partenaires sociaux est de limiter ces effets d'exclusion par la mise en place de différents dispositifs. Par la réglementation également, le pouvoir législatif essaye de contenir ces effets d'exclusion, ainsi que par le financement d'actions à destination de l'ensemble de ces publics.
Concernant les personnes handicapées, plus que toutes autres, et du fait notamment du handicap, elles sont souvent concernées par un cumul de freins à l'insertion. Un ensemble de dispositions spécifiques ont été prises par les pouvoirs publics, sur le plan réglementaire d'une part, et d'autre part sur la prise en charge financière d'actions visant à compenser les situations de handicap. On se trouve placé dans une logique de compensation du handicap. Les COTOREP par exemple participent de ces actions, en ouvrant, par la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés - la RQTH - par l'orientation professionnelle également, des droits spécifiques aux personnes handicapées, visant à favoriser leur insertion professionnelle selon la nature du handicap. Et c'est bien la problématique des COTOREP d'adapter l'orientation en fonction de la nature des handicaps. Les lois de 1975 ont posé un cadre selon lequel, d'une part, le droit au travail est un droit fondamental et qu'en conséquence il y a lieu de reconnaître les structures adaptées aux différents types de handicap, tels que des ateliers occupationnels, les CAT, les ateliers protégés, ainsi que le milieu ordinaire de travail. Les COTOREP ont en charge cette orientation. La loi de 1987 s'est penchée plus particulièrement sur le milieu ordinaire, avec la création d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises, et d'un système de contributions alimentant un fonds, l'AGEFIPH, qui permet de financer des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Depuis 1991, le dispositif a été complété par la mise en place progressives de programmes départementaux d'insertion de travailleurs handicapés, associant le service public de l'emploi, les associations, les partenaires sociaux et l'AGEFIPH. L'objectif de ces PDITH, c'est de s'adapter aux réalités du terrain dans chaque département et de mettre en place des actions innovantes, et de coordonner l'ensemble des opérateurs du handicap. En 2000 et 2001, les Cap Emploi se sont significativement rapprochés de l'ANPE, et les partenaires sociaux n'y sont d'ailleurs pas pour rien puisque ce rapprochement est issu, entre autres, de la convention UNEDIC qui a instauré le dispositif PAR / PAP, avec le suivi individualisé des demandeurs d'emploi. L'ANPE et les Cap Emploi sont depuis dans une situation de co-traitance, ce qui est quand même un rapprochement important et significatif, tout cela afin de mieux coordonner l'insertion en milieu ordinaire des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés.
Pour éviter l'exclusion des personnes dans l'emploi, des actions de maintien dans l'emploi se sont également développées dans les départements, avec la mise en place de structures adaptées. Les choses ne sont dons pas si statiques que cela, elles évoluent, des initiatives sont prises. Rappelons ici que la loi de 1987 a permis de développer tout un ensemble d'actions importantes, grâce à la création de l'AGEFIPH, et des moyens qui lui sont rattachés.

Par ailleurs, force est aussi de constater que les choix opérés par les entreprises, tels que l'externalisation des activités connexes à l'activité principale, - qui a été durant ces 10 dernières années, une tendance extrêmement lourde au niveau des entreprises - les restructurations auxquelles on assiste, qui sont liées à la mondialisation de l'économie, ne sont pas naturellement sans effets sur l'emploi des travailleurs handicapés.
Nous voyons donc bien que les pouvoirs publics cherchent à prendre en compte ces effets par le développement d'actions nouvelles. Ces actions font aussi émerger des besoins nouveaux, tels que la nécessité d'un meilleur ajustement de la situation de la personne à l'offre d'emploi ou à la nécessité d'élever le niveau de formation pour augmenter les possibilités d'accès à l'emploi. C'est le sens du chantier actuel ouvert par le législateur sur la réforme des lois de 1975, qui devrait normalement aboutir au cours du deuxième semestre de cette année.
Pour conclure mon intervention, je tiens à préciser que l'emploi des personnes handicapées, notamment en milieu ordinaire, relève d'une démarche volontaire des acteurs économiques. La réglementation comporte des aspects contraignants certes, mais surtout incitatifs. Il revient aux entreprises et aux partenaires sociaux d'intégrer le handicap dans la gestion de leurs ressources humaines, on l'a bien vu tout à l'heure avec les témoignages, et notamment celui de la personne qui exerce son activité au sein de France Telecom. Si France Telecom n'intègre pas le handicap dans la gestion de ses ressources humaines, rien ne peut se passer à son niveau. Les différents opérateurs qui interviennent avec les pouvoirs publics sont là pour soutenir et accompagner ces démarches d'insertion de la part des entreprises, mais, au départ, l'initiation de la démarche vient bien aussi d'abord des entreprises.

Patrick Fronçon : Merci M. François Fouquart pour vous être plié à la discipline d'un temps de parole réduit qui est très contraignante, voire frustrante. Merci de nous avoir rappelé le rôle des services déconcentrés de l'Etat en matière de politique d'insertion des travailleurs handicapés. Je retiens un mot-clef de son propos : "évolution", qui rejoint évidemment ce que Monsieur Tissier avait commencé à évoquer. Vous nous avez parlé également du contexte actuel de restructuration de l'économie qui n'est pas facilitateur et, en guise de transition, je reprendrais vos propos de conclusion : cela ne peut marcher que s'il y a une démarche volontaire des acteurs économiques.

- **La compensation du handicap**

Patrick Fronçon : François Atger, vous êtes Délégué Régional de l'AGEFIPH Rhône-Alpes, il vous appartient maintenant de présenter un petit peu la thématique de ce colloque dont je rappelle l'intitulé "Compensation du handicap et emploi" avec la même discipline horaire, c'est-à-dire pour une dizaine de minutes également.

François Atger : Très bien, je vous remercie. "Compenser le handicap" en effet c'est sous ce thème que se place ce colloque au sein de ce salon Handica qui est un salon d'abord et avant tout destiné à informer, à mettre en relation les personnes handicapées avec les offreurs de service.
Et tout d'abord, de quoi parle-t-on lorsque l'on emploie le terme de "compensation du handicap" ? Tout d'abord, bien-sûr de la compensation fonctionnelle, c'est-à-dire des solutions techniques, humaines ou organisationnelles qui permettent de restituer des conditions d'activité professionnelles ou de préparation à l'accès à l'emploi en milieu ordinaire, qui permettent de restituer à ces situations les mêmes conditions que les personnes valides.

Mais au-delà c'est également la restitution de l'égalité du droit d'accès à l'instruction, à la formation professionnelle, et aussi l'accès à l'ensemble des emplois auxquels peuvent également postuler des personnes valides.
Enfin ce sont aussi des logiques de réparation des dommages qui ont pu êtres causés par l'accident, par la maladie, ou à la naissance.
Je voudrais souligner l'actualité du sujet, il s'agit d'abord d'offrir aux personnes qui veulent accéder à l'emploi des solutions de compensation mises en œuvre de manière réactive, qui soient techniquement fiables, au meilleur rapport qualité/prix, dans le cadre de décisions synchronisées entre les différents financeurs qui concourent ensemble à la réalisation de ces solutions.
Mais l'enjeu, au-delà de cet aspect technique est plus fondamental, il s'agit de permettre et de faciliter l'accès à l'emploi des quelques 12 000 à 13 000 personnes handicapées demandeurs d'emploi en catégorie 1, c'est-à-dire qui sont prêtes pour un emploi à temps plein et immédiatement disponibles en milieu ordinaire de travail.
Permettre donc l'accès à l'emploi à ces jeunes et ces adultes, mais aussi le maintien dans l'emploi des personnes touchées par la survenance du handicap au cours de leur vie professionnelle.
Près de 25 % des salariés demandeurs d'emploi aujourd'hui handicapés ont plus de 50 ans et cette question de l'aménagement de leurs conditions de travail en fonction de leur handicap pour faire face à la situation est aujourd'hui effectivement une question extrêmement importante et d'actualité.
Je veux souligner aussi l'enjeu pour le système partenarial lui-même de l'administration du handicap : pour les personnes qui le côtoient, le découvrent notre secteur donne l'image extrêmement saisissante, d'un entrelacs de disciplines, de métiers, de procédures, de fonctions, de compétences administratives toutes nécessaires pour faire face aux besoins, mais qui présentent un aspect extrêmement complexe et peu lisible.
Des personnes handicapées ou des partenaires non affranchis expriment parfois le sentiment de ne pas toujours pouvoir en comprendre le mode d'emploi ou le sens du dispositif.
Et sont ainsi posées les limites mêmes de l'économie générale du système d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées : dans quelle direction allons nous ? Et à quelle évolution assistons nous ?
D'où venons nous tout d'abord ? La loi de 1975 a inscrit le principe du reclassement dans la solidarité nationale et a disposé dans une logique de filières spécialisées 5 instruments répondant au principe du droit d'accès : la rééducation fonctionnelle, l'orientation par le biais des COTOREP et des dispositifs de pré-orientation, la formation au niveau des CRP, le reclassement, c'était la fonction des EPSR, et les aménagements des postes de travail tels que le code du travail en son temps les mettaient en place.
Deux principes sont au cœur même de ce dispositif légal : le premier, celui qui nous intéresse aujourd'hui, c'est la compensation du handicap, et le deuxième c'est la subsidiarité. C'est-à-dire que la loi de 1975 a mis en place un fonctionnement systémique, qui suppose la complémentarité entre différentes parties intervenantes au cours de ce processus dans la filière du reclassement telle qu'elle avait été prévue initialement par la loi de 1975.
Depuis cette époque, un quart de siècle déjà, des évolutions majeures sont intervenues au plan institutionnel et au plan de la société dans son ensemble, qui ont profondément modifié ce paysage-là.
Au plan institutionnel : la recherche d'un rapprochement des territoires et des centres de décision, a conduit à un mouvement de décentralisation de plus en plus accru, avec un premier jalon important en 1982 dont il résulte ce découpage en blocs de compétences, qui structurent aujourd'hui l'administration du principe de solidarité nationale, et qui mettent en œuvre simultanément et complémentairement les compétences de l'Etat, et des collectivités territoriales (régionales, départementales et locales). La loi de 1987 qui est venue ensuite conforter et illustrer les principes de la loi de 1975 en matière d'emploi, a affirmé que les

personnes handicapées bénéficiaient dorénavant d'une obligation d'emploi, et affirmé de cette manière le principe de discrimination positive, ce que le droit européen reconnaît par la terminologie de "action positive".
En outre, la loi a mis en place pour servir cet objectif, dans une démarche de délégation de mission de service public, comme le disait Claude Tissier à l'instant, un fonds de développement nourri par les entreprises qui s'acquittent ainsi de leur obligation d'emploi. La gestion de ce fonds a été confiée aux partenaires sociaux et aux associations réunies au sein de l'AGEFIPH. Ce fonds a permis, c'est particulièrement vrai en Rhône-Alpes, la mise en place de nombreux moyens techniques, méthodologiques ou humains, dédiés à la compensation du handicap. À titre d'exemple, je signalerai simplement que, au cours de l'année écoulée, nous avons procédé à l'aménagement de 620 situations de travail dans les entreprises en Rhône-Alpes et ceci en relation étroite avec les différents acteurs légitimes de l'entreprise, et je veux saluer ici la présence de différentes entreprises dont notamment Renault Trucks, Monsieur Bravais que j'aperçois dans la salle et que je veux saluer, mais également des partenaires sociaux, Jean-Claude Melis qui représente la CGT et les organisations syndicales de salariés qui sont également ici aujourd'hui.
Accompagnant cette évolution institutionnelle, une évolution sociétale, a été également constatée. Le développement des nouvelles technologies, les micro-technologies, les télécommunications, la robotique et l'ensemble des moyens qui ont été permis par l'essor de l'informatique, ont bouleversé, élargi le champ des activités professionnelles possibles pour les personnes handicapées. On est passé de l'aménagement de postes de travail à celui des situations de travail dans son ensemble, intégrant le recours aux aides techniques, mais aussi aux aides humaines dénommées aujourd'hui sous le vocable global de "solutions de compensation fonctionnelles du handicap". Le franchissement de ce palier technologique est intervenu dans un contexte de réorganisation profonde de la société marquée par plusieurs récessions économiques et un chômage massif, mais aussi par l'émergence de nouveaux métiers et de nouveaux modes d'organisation et de management des entreprises.
Face à ce concept, sont apparues de nouvelles compétences en matière d'accès à l'emploi, marquées par des notions de projets ou de parcours, et le remplacement du concept plus générique de reclassement, par ceux de l'insertion et de maintien dans l'emploi. Dans ce cadre, mais aussi face au défi d'acquisition de nouveaux savoirs-faire et de savoirs-être, se sont développées des compétences inédites en matière d'ingénierie de formation tout au long des parcours de la vie professionnelle.
Cela a conduit à des recompositions, à une ouverture, à une nouvelle distribution des rôles, mais aussi parfois -il faut le dire- à une nouvelle confusion. En effet, la logique de filières héritée de 1975, procédant par étapes successives, postulait que la survenance du handicap, marquée par la délivrance d'un avis d'inaptitude, passait par une phase d'exclusion du milieu professionnel, précédant (après la fin des soins) une phase de réadaptation souvent longue et aboutissant à la réinsertion avec le soutien des professionnels du reclassement. Cette succession de séquences, toutes assorties du préfixe "ré" ou "re", a été télescopée par l'évolution institutionnelle et sociale que j'ai évoquée, au point d'être pratiquement aujourd'hui frappée d'obsolescence. Regardons le maintien dans l'emploi : bien-sûr, l'importance du changement de vie induit par la survenance du handicap et la réalité du deuil qu'il faut faire des capacités perdues sont aujourd'hui toujours reconnues, mais la tendance actuelle est de limiter au minimum le temps de repli hors du milieu ordinaire. Je renvoie aux démarches qui ont été mises en œuvre depuis déjà longtemps ici en Rhône-Alpes, que ce soit ici à Grenoble au CMUDD, au CMA de Sainte-Foy l'Argentière, à Saint-Étienne au CHU par sa participation au projet Comete, mais aussi nationalement évidemment à Garches ou à Kerpape dans le Morbihan. Les salariés sont soignés tout en travaillant et grâce au dispositif de maintien dans l'emploi qui seconde le médecin du travail, ils poursuivent une activité professionnelle dans leur entreprise, au moyen d'aménagement de leur situation de travail ou par l'acquisition de compétences nouvelles par l'accès à la formation continue. Dans le même esprit, les demandeurs d'emploi

deviennent des acteurs de leur propre parcours, et pour certains d'entre eux, je pense particulièrement aux cérébraux lésés ou handicapés psychiques par exemple, l'exercice d'une activité professionnelle, lorsqu'elle sera en place, ne sera confortée que par la poursuite durable d'un accompagnement. L'insertion se construira dans un processus soutenu et continu, et non pas par une séquence avec un début et une fin.

Tout ceci s'accompagne d'un mouvement d'ouverture des dispositifs de droit commun aux personnes handicapées, de dépassement de la filière spécialisée, dont le développement en Rhône-Alpes du schéma pour la formation professionnelle des personnes handicapées est un excellent exemple. Apparaît ainsi une nouvelle distribution des rôles. De nombreux professionnels interviennent simultanément auprès de la personne handicapée (des soignants, des travailleurs sociaux, des techniciens de l'emploi, des ergonomes, des ergothérapeutes, etc.), et de multiples compétences administratives se conjuguent pour co-administrer et co-financer le système avec plus ou moins de coordination. Ceci est à l'évidence le produit de l'évolution que je viens de décrire, et, à moins d'un nouvel ordonnancement, le risque est réel d'assister à un tel enchevêtrement que le système cesserait d'être intelligible, non seulement pour ses bénéficiaires mais aussi pour les acteurs eux-mêmes !

Quelles sont les perspectives ? La révision de la loi de 1975, le toilettage de la loi de 1987, l'inscription du handicap parmi les 3 grandes causes nationales du septennat présidentiel. Au-delà, quel sera le profil de la France décentralisée de demain, comment seront distribuées les compétences institutionnelles ? La période est surplombée par ces travaux qui sont actuellement en cours sur tous ces sujets. L'AGEFIPH, qui regroupe les partenaires sociaux et les associations, ne saurait évidemment préconiser les modalités d'organisation du dispositif public. Mais dès lors que c'est dans ce cadre qu'agissent les opérateurs que l'AGEFIPH finance et dont elle est *in fine* comptable des résultats, nous souhaitons pointer ce qui nous paraissent être les trois enjeux d'une réorganisation optimisée des dispositions en matière de compensation du handicap.

Le premier enjeu nous semble être la construction d'offres de service nécessaires, cohérentes et articulées entre elles. La pratique associative, qui associe avec bonheur en France l'initiative privée et le service de l'intérêt général, est sans aucun doute l'un des moteurs remarquables de notre secteur. Chaque chose ayant son revers, constatons quand-même que ceci a produit aussi un certain morcellement dans le paysage de l'insertion. Chaque opérateur, après avoir repéré un besoin, mobilisé les financements, développé son activité dans un périmètre particulier en direction d'un public ou sur un territoire, le fait le plus souvent avec ses propres méthodes, préférant des modalités qu'il a lui-même bâties. Ici, on fondera des notions de parcours, là des pratiques d'intervention ponctuelles à la demande… Il devient nécessaire de dépasser cette situation de dispersion par la mise en place de prestations et d'activités précises, décrites, lisibles et qui correspondent aux besoins et mesures objectives des territoires.

Le deuxième enjeu nous semble être de rendre lisibles et intelligibles, pour les personnes handicapées et les entreprises, les offres de service ainsi construites. Notre système trop souvent n'est compréhensible que par les initiés. Les acteurs ont développé de nombreux sigles, signes, codes, langages, références qui rendent très aléatoire le principe du droit d'accès à la compensation. Pour exercer en droit, encore faut-il le connaître. Il faut retrouver le chemin d'une expression simple, claire, compréhensible, véhiculée par les outils et les moyens de la communication appropriés. Et d'abord compréhensible par les principaux intéressés eux-mêmes, c'est-à-dire par les personnes handicapées et par les entreprises.

Dernier enjeu, c'est la question de la cohérence. Les PDITH, les Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés, ont tenté d'apporter une réponse à cette problématique. Cependant, de nombreuses questions restent en suspens : les relations entre les PDITH et les COTOREP ? Quel mode de relation entre les nouveaux dispositifs pour la vie autonome et les PDITH ? Comment tout cela va t-il s'articuler dans le cadre de la décentralisation au plan du département, et qu'est-ce qui pourrait être demain délégué aux

partenaires sociaux et associatifs dans la mise en œuvre de leur mission de service public ? Ajoutons que ce sont souvent les mêmes acteurs qui se retrouvent de comités en comités, avec un sentiment interrogatif quant à l'efficience du système…
Pour finir, je dirais que, si les solutions à ces problèmes sont entre les mains des pouvoirs publics, les critères de résultats que nous semblons tous attendre résideront dans la souplesse, la réactivité, la fiabilité technique et les capacités d'évolutivité du système qui en sortira. Un nouveau dispositif, comme par exemple les dispositifs pour la vie autonome auxquels pourraient venir s'ajouter demain des comités départementaux consultatifs, sera-t-il l'occasion d'une refonte de ce système ou ne produira-t-il que l'impression du changement ?

Patrick Fronçon : Merci M. François Atger pour la concision et la densité de votre propos, vous nous avez rappelé les dates fondatrices, que nous connaissons maintenant par cœur, et puis vous avez énoncé un certain nombre de grands principes et tracé des pistes d'évolution possible.

- **Eléments-statistiques**

Patrick Fronçon : Pour parfaire maintenant notre appréciation du sujet, je vais demander à un troisième invité de cette partie préliminaire, Mlle Eve Cohen, Responsable de l'Observatoire du Handicap - dont je rappelle sous la forme de trois verbes d'action les missions : étudier, analyser et informer - de nous donner maintenant quelques éléments statistiques. Et elle va, pour ce faire, nous projeter quelques diapositives. Nous allons essayer de dresser un état des lieux de la progression –et j'espère, pas de la régression – dans le domaine de la compensation du handicap, les informations les plus récentes datant de fin 2001. J'en profite pour vous rappeler que l'Observatoire dépend du CRDI dont la directrice est ici présente.

Eve Cohen : Quand on parle du système de compensation, la première chose qui vient à l'esprit c'est certainement la compensation des déficiences. Il y a plusieurs types d'aides à vocations professionnelles : les aides techniques, les aides humaines, les aménagements de postes, les aides concernant l'accessibilité et puis aussi l'allocation compensatrice pour frais professionnels qui est attribuée par la COTOREP, les 3 premières étant versées par l'AGEFIPH. Ces aides ont pour but de combler des déficiences. Sur l'ensemble de la population française en 1999, 40,4 % de personnes se déclarent affectées d'une déficience, 6,8 % sont titulaires d'un taux d'incapacité et surtout 13,9 %, c'est un des chiffres les plus important, rencontrent un problème d'emploi pour raison de santé.
Ces chiffres sont à remettre dans leur contexte, ils concernent l'ensemble de la population française, donc y compris les personnes non concernées par une activité professionnelle et donc de plus de 60 ans.
En Rhône-Alpes, en 2001, 2522 aides liées à la compensation du handicap ont été versées par lAGEFIPH. A noter que plusieurs aides peuvent concerner une même personne (329 aides techniques, 43 aides humaines, 618 d'aménagement des situations de travail et 11 de subventions à l'accessibilité des lieux de travail). Concernant l'accessibilité, ces subventions viennent des aménagements qui vont au-delà de ce que réclame la loi, c'est pour cela qu'elles sont peu nombreuses. Pour ce qui est de l'ensemble des aides à la compensation du handicap, ce sont des aides qui sont en progression, puisqu'il y en avait 2064 en 2000, soit une augmentation de 22 % en 2001.
Alors bien-sûr, si ces aides permettent de limiter les conséquences d'une déficience, toutefois elles n'atteignent que partiellement leur objectif du fait de plusieurs éléments.

- Le premier c'est sans doute les délais de mise en place, puisque le temps c'est aussi important et une étude de la FENSICAT que certains d'entre vous ont pu

consulter, relève que c'est le premier aspect pour lequel il peut y avoir problème pour les personnes handicapées lorsqu'elles font ce type de demande.

- Le deuxième élément c'est la vision du handicap par l'environnement, lorsqu'il y a, par exemple, une discrimination à l'embauche pour les personnes handicapées. Une personne handicapée de même qualification ou de même niveau de formation qu'une personne non-handicapée, aura systématiquement une durée de recherche d'emploi plus longue.
- Le troisième point c'est l'origine elle-même du handicap, inné ou acquis.

C'est pourquoi le système français est basé sur un principe d'égalité de traitement entre personnes handicapées et non-handicapées, et ce, de façon globale. Je ne vais pas détailler ici le système, mais il y a différentes compensations financières, organisationnelles, juridiques, techniques, en direction des personnes, des entreprises, et qui recouvrent un large champ de l'insertion professionnelle, que ce soit pour les personnes en période de chômage, en formation, dans l'emploi salarié, mais aussi en faveur de celles créant leur propre activité.

Finalement la question est moins celle du "quoi" que du "comment". Et à ce titre il y a des publics prioritaires en matière de handicap parmi l'ensemble des personnes handicapées, qui déterminent des orientations d'actions, je vous en présente deux aujourd'hui : ce sont les actifs handicapés âgés, et les demandeurs d'emplois handicapés peu qualifiés et peu formés qui sont en nécessité d'accès à la formation. Concernant les personnes de 50 ans et plus, la compensation du handicap, pour les salariés par exemple, est souvent abordée sous l'angle du vieillissement et de la gestion prévisionnelle des emplois.

La gestion prévisionnelle des emplois qu'est-ce que c'est ? C'est simplement anticiper le fait que les personnes de plus de 55 ans, par exemple, vont bientôt partir à la retraite et qu'il va falloir les remplacer par d'autres. C'est vrai que lorsque l'on regarde les pyramides des âges, pour les salariés bénéficiaires on voit bien une forme de pyramide inversée, avec également beaucoup d'hommes et très peu de femmes, et de l'autre côté sur l'ensemble de la population salariée une forme radicalement différente. Au regard de ces pyramides, on se dit alors que la population handicapée est une population vieillissante, il faut vraiment insister sur la gestion prévisionnelle des emplois et les remplacer les partants par des demandeurs. Sauf que quand on regarde la pyramide des âges des demandeurs d'emploi eux-mêmes, on retrouve cette forme de pyramide inversée. Donc la moyenne d'âge des demandeurs handicapés est élevée. C'est lié à l'origine du handicap en lui-même qui peut être congénital, mais qui arrive aussi tout au long de la vie, et, plus particulièrement, dans le cadre professionnel.

Il faut savoir qu'en 1998 par exemple sur l'ensemble de la population française, les nouvelles personnes reconnues handicapées et qui ont eu des pensions d'invalidité avaient plus de 50 ans pour 55 % d'entre elles, donc une très forte proportion.

De même pour les accidents du travail, plus l'âge est important et plus les conséquences du handicap vont être lourdes. Nous constatons que c'est la population handicapée qui est structurellement âgée, ce qui met une limite à cette vision unique de gestion prévisionnelle des emplois. Ceci pose aussi une question par rapport aux mesures compensatoires, puisque l'étude de la FENSICAT montre qu'effectivement, pour les personnes enquêtées -ça reste donc à vérifier- il y avait beaucoup de jeunes (24,7 % de 20-25 ans) qui demandaient ces aides, et peu de bénéficiaires de 50 ans et plus. Or, on s'aperçoit que finalement les moins de 25 ans ne représentent que 5 % de la population handicapée active, donc incluant chômeurs et personnes en emploi, et que ces 5 % perçoivent un quart de ce type d'aides compensatoires.

À l'inverse, pour les bénéficiaires de 50 ans et plus, c'est bien moins : ils représentent un quart de la population en général et ne sont concernés que par 8,6 % de ces mesures compensatoires. Nous disposons de relativement peu d'informations sur les caractéristiques

des bénéficiaires des mesures compensatoires, mais c'est un des éléments qui a été fourni dans cette étude.
Tout ceci implique d'insister encore plus sur le maintien dans l'emploi, et le maintien dans l'emploi au sens large, c'est-à-dire non seulement la notion de maintien dans son poste de travail ou un autre poste lorsque le problème apparaît pour la personne, mais aussi de façon plus générale sur la formation continue en entreprise afin que les personnes soient moins fragilisées lorsque survient une situation de crise par rapport à leur emploi. D'autant plus que la majeure partie des salariés handicapés est moins qualifiée et moins formée par rapport à l'ensemble des salariés, et notamment les 50 ans et plus, puisque vous savez que, comme le signalait François Atger tout à l'heure, la problématique du vieillissement devient de nos jours de plus en plus importante. La gestion prévisionnelle des emplois, la question de l'insertion des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, est importante, compte tenu de cette présence structurelle des personnes handicapées de plus de 50 ans, puisque à l'heure actuelle il n'y a pas encore de solutions complètement adaptées les concernant. L'idée répandue c'est un peu de, passez moi l'expression, "les placer quelque part en attendant la retraite".
Concernant l'importance accrue de la formation et de la qualification des demandeurs d'emploi, il s'avère que les demandeurs d'emploi handicapés ont des caractéristiques plus difficiles en moyenne que les non-handicapés, puisqu'ils sont souvent sans diplômes, et plus souvent non qualifiés, et plus souvent dans le secteur ouvrier, alors que les emplois de plus en plus demandés font plus souvent partie du secteur tertiaire.
Tout ceci fait qu'effectivement ils restent plus longtemps au chômage que les autres demandeurs d'emploi : 38% de chômeurs longue durée contre 23,5 % parmi les non-handicapés. Le handicap reste encore un frein à l'insertion, puisque à niveau de formation, qualification ou à âge égal il y aura systématiquement une durée de recherche plus longue, mais c'est surtout et avant tout un problème de formation et de qualification initiale.
Donc cet accès à la formation et au développement des qualifications c'est un déterminant essentiel, qu'elle se fasse en milieu spécialisé dans les CRP-ERP avec un environnement adapté ou alors en milieu ordinaire, notamment dans les organismes labellisés du schéma régional, où un stagiaire handicapé sur deux bénéficie d'un aménagement qu'il soit fonctionnel, mais aussi organisationnel ou pédagogique.
Malgré tout, pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés et peu formés au départ, certes l'accès à la formation et le développement des qualifications est un déterminant essentiel, mais le problème c'est moins aujourd'hui de les former une fois qu'ils sont en formation, que de les faire accéder à cette formation.
L'importance des préalables à la formation est une chose essentielle pour eux. Les préalables à la formation peuvent être : une personne qui se retrouve en urgence financière, des problèmes de logement, de santé, etc. Pour ce type de public on peut supposer qu'il existe un cumul de difficultés qui empêchent effectivement cet accès, et l'on pourrait penser qu'une prise en charge plus large de la personne serait possible, comme ce que l'on voit par exemple pour les jeunes avec le système TRACE (Trajet d'accès à l'emploi), néanmoins cela pose la question aussi des limites de la compensation afin de préserver une égalité avec les personnes qui ne sont pas handicapées.

Patrick Fronçon : Voilà, merci beaucoup puisque au-delà des éléments-statistiques très précis que vous nous avez communiqués, vous avez commencé à ouvrir un certain nombre de pistes.

• **Le point de vue des partenaires sociaux**

Patrick Fronçon : Donc avec Jean-Claude Mélis maintenant, on attend de savoir quel est le point de vue des partenaires sociaux. J'y ajouterais une petite question "poil à gratter", mais j'imagine que vous avez le cuir un petit peu tanné pour y répondre : on accuse souvent les organisations syndicales en général, pas la vôtre en particulier, je dis en général, de défendre, parce que c'est plus facile, les travailleurs qui ont un statut, qui ont une reconnaissance, et au premier rang desquels les fonctionnaires, et d'être moins à l'aise pour défendre les chômeurs, les retraités ou les travailleurs handicapés. D'abord est-ce vrai, pouvez-vous lever rapidement cette critique, puis donner une réponse à quelques-uns de nos interlocuteurs, qui aimeraient connaître le point de vue des partenaires sociaux sur le sujet central de ce colloque, la compensation du handicap ?

Jean-Claude Mélis : Je vais essayer de répondre un peu dans l'ordre et je vais essayer aussi de ramener un peu les choses au niveau du terrain, parce que même si nous avons eu de très bons exemples et qu'il y a des structures qui se mobilisent pour réussir à amener des outils, des moyens, pour compenser le handicap, je voudrais quand-même revenir sur quelques chiffres, car si l'on en croit certains, on pourrait dire que tout va bien.
Or, je veux dire qu'il y a encore beaucoup d'efforts à faire, et je voudrais aussi rappeler les chiffres. Alors, précédemment il a été dit que dans la région Rhône-Alpes – et c'est vrai – l'on a une réalité de l'emploi et des progrès qui sont supérieurs à ceux que l'on retrouve nationalement, et je vais repartir des chiffres nationaux, parce que la DARES, qui est un organisme national commun à l'ensemble des ministères, donne chaque année des statistiques sur la réalité de l'emploi des travailleurs handicapés. Le dernier chiffre qu'elle a donné sur l'année 2000 était le suivant : Il y a 219 000 travailleurs handicapés qui ont aujourd'hui un emploi en milieu ordinaire de travail, alors qu'il y a 10 millions, à 40 000 près, de salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés. C'est pratique pour faire des pourcentages… Donc, cela veut dire qu'il y a, quand-même, encore beaucoup d'efforts à faire pour que toutes les personnes handicapées aient réellement le droit à l'emploi dans ce pays ! Je suis d'accord avec ce qui a été dit à plusieurs reprises, que ce qui est le plus grand frein à leur insertion c'est ce qu'il y a dans la tête des hommes et des femmes, et je crois que c'est pour ça que nous avons décidé, en ce qui concerne la CGT en tout cas dans la région Rhône-Alpes, depuis 1992, de développer avec le financement de l'AGEFIPH, faut-il le préciser, un travail d'information et de sensibilisation, pour que nos élus ne soient pas simplement des spectateurs de ces problèmes, mais aussi des acteurs. On travaille concrètement dans les entreprises de la région pour que nos élus sachent aussi quelles sont les possibilités qu'ils peuvent mettre en œuvre, quels sont les partenaires auxquels ils doivent s'adresser pour réussir un emploi, un maintien…

Patrick Fronçon : Et quand ils sont bien informés, deviennent-ils de meilleurs acteurs de cette insertion d'après vous ?

Jean-Claude Mélis : En tout cas, il y a bien des cas où, justement dans les entreprises où nous sommes intervenus, des maintiens ont eu lieu, des postes de travail ont été adaptés, et disons qu'on peut dire que c'est une action utile, indispensable pour que l'on regarde aussi d'une autre façon cette problématique du handicap. Et, pour compléter ma réponse, je voudrais dire que, nous travaillons beaucoup sur tous ces problèmes de représentation du handicap, parce que les élus, qu'ils soient à la CGT ou ailleurs, sont aussi des hommes avec les mêmes réflexes, les mêmes difficultés face au handicap, comme on l'est face à la folie, comme on l'est face à des choses qui nous dérangent, qui nous mettent en difficulté. Donc, très souvent, on a besoin de travailler ces questions avec eux, pour qu'ils puissent les surmonter. On se le dit très tranquillement, mais ce n'est pas si simple que ça, et s'il est vrai qu'il y a des employeurs qui font des efforts, et aussi des organisations syndicales qui en

font, il y a encore aussi beaucoup à faire ! Parce que les chiffres que je vous ai donnés constituent également la réalité de l'emploi.
Alors je reviendrai sur la question de l'adaptation du travail à l'homme, parce que toutes les questions que vous posiez, c'était de savoir si on se préoccupe assez de toute une série de catégories de personnes plus ou moins exclues avec des difficultés accrues lorsque l'on est effectivement handicapé, femme, étranger, âgé ou trop jeune, etc. Donc vous voyez qu'on peut cumuler aussi… être hors des représentations du travailleur idéal. Et si on ne rentre pas dans le moule, on a beaucoup de chances d'être exclu.

Une des questions qui est posée aujourd'hui, c'est comment, effectivement, adapter le travail à l'homme ? Et pour adapter le travail à l'homme, il y a différentes façons de le faire, en travaillant sur la personne elle-même bien-sûr puisqu'il y a des compensations qui sont à apporter, mais aussi en modifiant l'organisation du travail. Ont été résolues, dans de nombreuses entreprises, des situations de maintien en modifiant l'organisation du travail. Cela veut dire que le travail est souvent organisé en fonction d'une production, pas forcément en pensant aux hommes qui vont la mettre en œuvre. Et puis je pense qu'il existe aujourd'hui de grandes capacités pour adapter les postes de travail. Il y a beaucoup d'exemples de réussites de maintien, mais je veux en même temps un peu corriger le tir, parce qu'il y a encore des milliers et des milliers de salariés qui, chaque année, sont licenciés pour inaptitude, sans que les outils auxquels nous avons fait référence puissent être mis en œuvre. Cela veut dire que les compensations n'ont pas été là au moment où il le fallait, que les aides non pas été là au moment où il le fallait, et puis, il faut le dire, employeurs et syndicats n'ont pas forcément non plus sollicité les outils pour que ces problèmes se résolvent. Donc je pense qu'il existe, à la fois de formidables moyens pour répondre à ces enjeux, qui sont ceux de la place de la personne handicapée dans l'entreprise, parce que c'est à mon avis, là, l'essentiel de la question qui nous est posée, et puis bien-sûr, il s'agira ensuite de mesurer comment travailler autrement, avec l'ensemble des partenaires. Et ça c'est encore quelque chose qui reste à gagner, qui n'est pas réussi.

Patrick Fronçon : Alors c'est vrai qu'on avait, peut-être à vos yeux, trop insisté sur des exemples de réussites, on a beaucoup évoqué le mot de progression au cours des dernières années, soit en se basant sur des progrès techniques, soit sur une vision de l'ensemble de la société, vous nous avez rappelé qu'il restait encore beaucoup de chemin à parcourir dans la vision des partenaires sociaux et là au sens le plus large du terme, mais aussi en matière de formation ou autre.