



Intervention de Ségolène NEUVILLE

Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion

Mobilisation internationale pour le handicap

Réseau international Entreprises et Handicap de l'OIT

29 juin 2016 – Boulogne Billancourt (Siège de Carrefour)

Monsieur le Directeur général de l'Organisation internationale du Travail,

Monsieur le Président - Directeur général du groupe Carrefour,

Monsieur l'Adjoint au Maire de Boulogne,

Mesdames, Messieurs,

Je suis ravie d'être présente à vos côtés alors que le Réseau international Entreprises et Handicap de l'Organisation internationale du Travail se mobilise pour promouvoir l'inclusion des personnes handicapées sur les lieux de travail.

L'Organisation internationale du Travail (OIT), depuis sa création, agit sans relâche pour la promotion de la justice sociale et l'accès au travail décent pour les personnes handicapées.

Depuis 2010, elle a mis sur pied un réseau mondial unique, le Réseau international Entreprises et Handicap, qui regroupe des multinationales, des organisations nationales d'employeurs, des réseaux d'entreprises et des organisations de personnes handicapées.

Ses membres travaillent à l'élaboration d'outils à même de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées sur leurs lieux de travail. Ils veillent en outre à partager les connaissances et les bonnes pratiques, ainsi qu'à faciliter les échanges sur les questions de handicap au sein des entreprises. Le 28 octobre 2015, onze grandes entreprises ont choisi de s'engager plus en signant la charte du réseau.

Le point d'orgue de la mobilisation d'aujourd'hui est la signature de la charte par de nouvelles entreprises adhérentes. J'en parlerai tout à l'heure. Pour le moment, puisqu'il est dans les habitudes du Réseau international Entreprises et Handicap d'échanger, de faire part des difficultés et des réponses, j'aimerais moi aussi participer à la réflexion en évoquant la situation des travailleurs handicapés en France et la politique du gouvernement auquel j'appartiens à leur endroit.

La loi du 11 février 2005 a marqué un tournant considérable dans la politique du handicap française.

En adoptant une définition du handicap qui prend en compte le rôle joué par l'environnement dans l'aggravation ou l'atténuation des difficultés rencontrées par les personnes concernées, cette loi a créé un droit à la compensation par la solidarité nationale. Celui-ci leur permet de bénéficier de la prestation de compensation du handicap, laquelle a pour objet la couverture de besoins aussi divers qu'essentiels au travers des aides humaines, des aides techniques ou encore de l'aménagement du logement.

Les réponses de la France concernant l'inclusion des personnes handicapées ne se limitent pas à l'octroi de prestations financières à la personne. Elles visent à développer l'ensemble des services, des aides techniques et humaines nécessaires. C'est tout le sens du principe d'accessibilité universelle - c'est à dire le droit accordé à tous d'accéder à tout – qui est également inscrit dans le marbre de la loi.

Ce principe implique l'ouverture de l'espace public dans sa totalité aux personnes handicapées, et ce quel que soit leur handicap : sensoriel, moteur, mental ou encore psychique. Il nécessite pour les pouvoirs publics d'organiser leur pleine participation à la vie en société en leur ouvrant les dispositifs de droit commun dans des domaines aussi variés et divers que le bâti, les transports, l'éducation, les loisirs, et bien entendu l'emploi.

Dans ce domaine en particulier, la loi de 2005 a pu être qualifiée par certains observateurs de novatrice : elle fait de l'intégration professionnelle des personnes handicapées un élément à

part entière de leur citoyenneté. Elle réaffirme par ailleurs les principes de non-discrimination en raison du handicap et d'égal accès à l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Enfin, en invitant les partenaires sociaux à placer l'emploi des travailleurs handicapés au cœur du dialogue social, et aussi les entreprises à procéder aux aménagements raisonnables exigés par la directive européenne du 27 novembre 2000, elle donne très clairement la priorité au travail en milieu ordinaire.

En 2010, la France conforte sa volonté de rompre définitivement avec la politique compassionnelle du handicap qui avait été la sienne, en ratifiant la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées. Celle-ci indique que les personnes handicapées doivent avoir accès sans discrimination à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. Elle leur reconnaît aussi le droit au travail et notamment à la possibilité de gagner leur vie en exerçant le métier qu'elles ont librement choisi ou accepté. Il en rappelle aussi les conditions : le marché du travail et le milieu de travail doivent être ouverts et accessibles, de telle sorte de favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

Voilà ce que je peux vous dire brièvement des principes ; j'aimerais maintenant vous faire un bilan plus concret de la situation actuelle.

Nous comptons à ce jour en France près de 460 000 travailleurs handicapés en recherche d'emploi, ce qui représente un taux deux fois plus élevé que celui des travailleurs valides placés dans la même situation. Dans le même temps, on remarque l'augmentation régulière du taux d'emploi des personnes handicapées dans les secteurs privé et public. Il est de 3,3 % dans le premier, ce qui représente environ 385 000 personnes, et de 5,17 % dans le second, soit environ 220 000 personnes.

Cette apparente contradiction peut s'expliquer de la façon suivante : les personnes concernées hésitent moins qu'elles ne le faisaient auparavant à faire reconnaître leur handicap. C'est là au moins un point positif qu'il faut retenir car il démontre que le handicap a cessé d'être en France un sujet honteux que l'on tait absolument.

Il n'en demeure pas moins qu'accéder à l'emploi demeure pour les travailleurs handicapés un parcours du combattant ; s'y maintenir lorsque la survenue du handicap intervient au cours de la vie professionnelle est périlleux. Le nombre de 65 000 licenciements annuels pour inaptitude témoigne de l'enjeu de société que constitue la question du maintien en emploi.

Enfin, les demandeurs d'emploi handicapés se caractérisent par un niveau de formation est plus faible : seuls 25% d'entre eux ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat, contre 44% pour l'ensemble des publics.

Face à cette situation, tous les ministres concernés sont mobilisés.

Pour répondre au défaut de qualification des travailleurs handicapés, il est nécessaire d'agir à la fois en amont, en améliorant la scolarisation des enfants, comme en aval, en facilitant l'accès des adultes à la formation continue.

Presque 300 000 élèves en situation de handicap sont désormais accueillis dans les écoles de la République. C'est un tiers de plus qu'à la rentrée 2011. Ce mouvement, considéré par le Président de la République comme prioritaire, va se poursuivre : la ministre de l'Education nationale, Najat Vallaud-Belkacem y est déterminée.

Certains d'entre eux viendront très certainement grossir les rangs des étudiants handicapés qui à ce jour sont trop peu nombreux. Afin d'améliorer leurs conditions d'accueil et d'accompagnement, le Président de la République a donné, en décembre 2014, trois ans aux universités pour adopter un schéma directeur " handicap ". 25 d'entre elles à ce jour l'ont fait.

En parallèle, la ministre du travail, Myriam El Khomri, a fait inscrire dans son projet de loi « travail » le droit universel à la formation tout au long de la vie aux personnes handicapées, qu'elles relèvent du milieu ordinaire de travail ou encore du secteur protégé.

La ministre du travail s'emploie par ailleurs à permettre l'élargissement de l'offre des métiers proposés aux personnes handicapées. Son objectif est qu'elles ne soient plus cantonnées à certains postes, considérés traditionnellement comme leur convenant le mieux.

Ici encore, il s'agit de reconnaître aux personnes handicapées le droit d'opérer des choix et de développer des compétences dans les domaines qui ont leur intérêt.

Pour lever les difficultés d'accès à l'emploi, une révision des dispositifs d'adaptation des postes de travail est également menée. Il s'agit de faire évoluer le catalogue d'offres proposées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), qui est le fonds paritaire créé pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé, tout comme le catalogue de son équivalent pour le secteur public, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

A l'heure actuelle, les prestations consistent essentiellement en des aménagements ponctuels du poste de travail, par définition adaptés à la situation des travailleurs en situation de handicap sensoriel ou moteur. Elles ne correspondent pas aux besoins des personnes en situation de handicap psychique ni par ailleurs à ceux de leur employeur. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé à la présidente de l'AGEFIPH et au président du FIPHFP d'inscrire dans leurs catalogues respectifs des offres nouvelles.

De son côté, la ministre du Travail a intégré dans le projet de loi qu'elle porte actuellement devant le Sénat une mesure inscrivant l'emploi accompagné dans le droit français. L'emploi accompagné, qui a été développé d'abord au Canada, puis dans d'autres pays européens, joue un rôle important dans l'insertion durable des personnes handicapées dans le milieu de travail ordinaire, notamment pour les handicapés psychiques.

Ce dispositif permet d'accompagner dans la durée un salarié qui a un projet professionnel ou qui souhaite conserver un emploi rémunéré sur le marché du travail. L'accompagnement s'effectue selon les besoins de la personne : intensif pendant les moments difficiles, il peut devenir très léger - voire inexistant - lorsque tout va bien. Il comprend par ailleurs un accompagnement de l'employeur, de telle sorte de venir en appui des managers en cas de besoin. La mesure inscrite dans le projet de loi « travail » prévoit en outre que le service d'emploi accompagné mobilise à la fois le secteur médico-social et le service public de l'emploi.

Pour favoriser de façon plus générale l'accès et le maintien en emploi des travailleurs handicapés, il est de tout intérêt d'activer ce levier puissant qu'est la négociation collective en entreprise. Le bilan des accords agréés sur le handicap réalisé en France en 2014 le démontre : le taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés en fin d'accord est amélioré, puisqu'il s'établit à 3,88% (contre 3,3% en général dans le secteur privé) ; pour ce qui concerne la qualité de la politique du handicap menée dans les entreprises concernées, elle en est considérablement renforcée.

C'est pourquoi le Président de la République a fixé comme objectif le triplement des accords d'entreprises agréés à trois ans lors de la Conférence nationale du handicap de décembre 2014.

Pour comprendre et lever les obstacles à la signature de tels accords, une table ronde consacrée à la négociation collective sur le handicap a été organisée le 4 février dernier au

ministère du Travail. Les moyens de rendre ces accords plus incitatifs y ont notamment été examinés. Etaient présents les partenaires sociaux ainsi que - et c'est la première fois - des associations représentant des personnes en situation de handicap.

Je souhaiterais vous dire maintenant quelques mots sur l'importance croissante de l'accessibilité numérique ; je pense tout spécialement aux personnes aveugles et malvoyantes. Il n'est pas rare en effet que l'acquisition par une administration ou une entreprise d'un logiciel inaccessible empêche leur maintien en emploi.

Pour que l'accessibilité numérique devienne un moyen supplémentaire de compenser le handicap, et non un autre motif d'exclusion, la secrétaire d'État au numérique, Axelle Lemaire, a inscrit dans le projet de loi pour une République numérique l'obligation pour le secteur public de veiller à l'accessibilité de l'information qu'il met en ligne. Le caractère large de la définition retenue vise non seulement les sites Internet, mais aussi les Intranets et les logiciels de travail.

En parallèle, pour les salariés du secteur privé, l'obligation pour les employeurs de veiller à l'accessibilité des logiciels de travail est désormais inscrite au projet de loi porté actuellement devant le Sénat par Myriam El Khomri. Cet article de loi est complété par l'obligation faite aux éditeurs de logiciels, d'intégrer la question de l'accessibilité dans le développement de tous leurs nouveaux projets.

Voici un rapide tour d'horizon de ce que le gouvernement français s'applique à mettre en œuvre pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. En la matière comme dans d'autres, l'Etat ne peut pas tout. C'est pourquoi nous comptons sur les initiatives prises par le secteur associatif et par les acteurs économiques : elles permettent aussi de faire bouger les lignes et d'interroger l'ensemble de la société et les recruteurs pour les amener à changer de regard sur le handicap.

Je prendrai l'exemple de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées organisée tous les ans par l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Elles donnent lieu à des rencontres formelles et informelles entre recruteurs et travailleurs handicapés lors de « jobdatings » et de forums plus classiques où les candidats peuvent rencontrer les entreprises et leur soumettre leur candidature.

D'autres initiatives viennent du monde de l'entreprise. Je pense, entre autres, à la mise en accessibilité aux personnes autistes d'une usine qui m'a été exposée récemment. Cette

réalisation inclusive exemplaire démontre non seulement que c'est possible, mais aussi que les aménagements qui ont été faits, profitent à l'ensemble du collectif de travail.

Ces initiatives ont le plein soutien du Gouvernement. Il n'en demeure pas moins que la France a pris des engagements internationaux - je l'évoquais tout à l'heure - qui l'amènent à soutenir aussi celles dont l'ampleur dépasse ses frontières.

C'est la raison pour laquelle mon pays s'est porté volontaire pour accueillir en mars dernier, à Bordeaux, la 19ème édition des Abilympics. Cette olympiade des métiers a pour vocation de mettre avant les compétences des personnes handicapées tout en interpellant à une très large échelle les opinions publiques du monde entier quant au regard qu'elles portent sur le handicap. Placée sous le haut patronage du Président de la République, la compétition a réuni plus de 600 participants en situation de handicap issus de 35 pays. Bien évidemment, j'étais dans les tribunes pour encourager les candidats français.

De la même façon, j'ai tenu à pouvoir être présente aujourd'hui pour assister à la manifestation internationale organisée au siège du Groupe Carrefour. A ma connaissance, le groupe emploie environ 380 000 collaborateurs dans le monde, dont 11 000 en situation de handicap. Il figure parmi les premières grandes entreprises françaises à avoir rejoint le Réseau international Entreprises et Handicap de l'Organisation internationale du Travail, et ce dès 2011. Dans ses pays d'implantation, le groupe français mène une politique inclusive qui s'est concrétisée par une augmentation du nombre de collaborateurs en situation de handicap de 21,3% sur la période 2011- 2014.

Après avoir renouvelé son engagement en signant la charte du réseau en 2015, Carrefour a tenu à réunir dans ses locaux les nouvelles entreprises signataires. Par cet acte, celles-ci s'engagent notamment à promouvoir l'égalité de traitement et à respecter les droits des personnes handicapées, à mettre en œuvre des politiques d'entreprise et des pratiques respectueuses, à œuvrer dans la lutte contre la stigmatisation et les stéréotypes, ou encore à rendre accessibles leurs locaux de travail et leurs moyens de communication internes.

Ce faisant, vous participez à un grand mouvement qui s'emploie à faire reconnaître les droits et la dignité des personnes handicapées, tout comme le fait qu'elles ont des compétences, des talents, des aspirations, des projets pour elles-mêmes.

Je tiens à vous en féliciter et à vous encourager à inciter de nouvelles entreprises à rejoindre vos rangs.

Je vous remercie.