

SOCIAL

Mieux intégrer les personnes handicapées

- Le non-respect du taux d'emploi à 6% dans le secteur public sera bientôt sanctionné.
- Une politique de recrutement efficace nécessite l'établissement d'un schéma directeur, mais n'est pas forcément coûteuse.

Difficile de cerner la réalité du monde handicapé dans la fonction publique territoriale (FPT). Le retard existe mais il est hétérogène dans les administrations. Certaines n'ont, en effet, pas attendu que la loi du 11 février 2005 (1) mette en place des sanctions à l'égard des employeurs publics (*lire l'encadré juridique ci-contre*) pour engager une politique volontariste. « Les mentalités changent lentement. Il reste

encore à faire », reconnaît Meryam Khalil, responsable du service recrutement au conseil général de l'Isère. Il faut donc valoriser les expériences d'insertion réussies, en évitant de stigmatiser le travailleur handicapé. La publication d'articles d'information (sur l'aide à l'orientation, la formation, l'aménagement du temps de travail et des postes, etc.) dans les journaux internes s'avère aussi un moyen efficace de mise en confiance. Car de nombreux agents ne voient pas l'intérêt à faire connaître leur handicap.

La tendance générale serait même plutôt de le dissimuler. D'où un taux d'emploi officiel de personnes handicapées assez faible dans la fonction publique territoriale : 3,6% (2) dont 0,25% d'emplois indirects (équivalents bénéficiaires résultant de la passation de marchés avec des ateliers protégés).

Audit en accessibilité. « L'association handicap-fauteuil roulant est encore trop systématique. Cette perception est erronée car elle n'est pas assez globale », souligne un directeur d'association favorisant l'insertion professionnelle de ces personnes. « Mais il suffit d'une expérience réussie pour faire tomber toutes les réticences des autres chefs de service », tempère Meryam Khalil. L'efficacité d'une politique d'intégration ne saurait, toutefois, se résumer à une bonne communication. « Il faut mettre en place un projet global et transversal, qui associe tous les services susceptibles de rencon-

Juridique

■ La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi de personnes handicapées, créée par la loi du 10 juillet 1987 (6% des effectifs pour tout établissement d'au moins 20 salariés). Des sanctions seront infligées aux collectivités qui ne rempliront pas cette obligation. La loi crée aussi, à l'image de l'Agefiph (*) qui existe pour le secteur privé, un fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Les employeurs publics qui n'auront pas respecté le taux imposé devront y contribuer.

(*) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

trer le travailleur handicapé », conseille Jean-Pierre Serrus, directeur de la société de conseil Accèsmétrie (*lire l'avis d'expert ci-contre*). Une telle démarche peut être accompagnée par un audit en accessibilité de locaux et de leur environnement proche. « Plutôt que d'aborder le sujet sous l'angle des volumes et des surfaces, nous étudions l'accessibilité dans sa fonctionnalité. Et, en clair, nous vérifions que les fonctions nécessaires au travailleur handicapé dans l'exercice de son métier – restauration, transports, mobilité en interne – sont faciles d'accès », explique Jean-Pierre Serrus. Depuis 2003, il compte de plus en plus

« Associer les services susceptibles d'intervenir auprès de l'agent »



Jean-Pierre Serrus, dirigeant d'Accèsmétrie (*)

AVIS D'EXPERT

« Pour une politique efficace en matière d'intégration de travailleurs handicapés, la collectivité a intérêt à établir un schéma directeur. Tous les services susceptibles d'intervenir auprès de l'agent handicapé doivent y être associés et ce, afin d'élaborer un projet transversal. La création d'un comité de pilotage permettra de veiller au respect des engagements. Il faut alors procéder au recensement de chaque poste pouvant être occupé par une personne handicapée, quantifier le nombre

d'embauches, de reclassements, diagnostiquer l'accessibilité des locaux, sensibiliser les personnels d'accueil et les collaborateurs. Enfin, pour mesurer l'efficacité de cette politique, la collectivité doit se doter d'outils qui garderont trace de ce qui a déjà été accompli. »

(*) Société conseil auprès des gestionnaires de lieux ou bâtiments accueillant du public et visant à faciliter l'accès à tous les handicaps.



Pas nécessairement de lourds travaux

« En 2005, nous avons recruté une dizaine de personnes reconstruites handicapées - physiques, pour une large majorité. Les travaux nécessaires peuvent être de nature très variée: adoucir une pente d'accès, créer des places de parking réservées, élargir les portes, etc. Pour autant, l'embauche de personnes handicapées ne nécessite pas forcément de gros travaux. Parfois un simple réaménagement ergonomique des locaux suffit. »

Meryam Khalil, responsable du service recrutement au conseil général de l'Isère

collectivités clientes de ces audits. La mairie de Troyes (Aube) en fait partie. Quatre-vingts bâtiments publics et quatre-vingt-un kilomètres de voirie ont récemment été étudiés pour un montant de 68 000 euros. Cette opération permet d'établir la liste des travaux à réaliser pour être en conformité avec la nouvelle réglementation. Parmi les plus coûteux, on recense la création de places de parking réservées, la pose de rampes d'accès, l'élargissement des portes, l'aménagement des sanitaires ou l'installation d'ascenseurs.

Formation de sensibilisation.

D'autres types d'aménagements, du ressort des ergonomes et des ergothérapeutes, peuvent s'avérer nécessaires, mais sans entraîner de lourds financements. « Ils consistent simplement à déménager une armoire, un bureau ou à rehausser un fauteuil », illustre Meryam Khalil.

En parallèle, des formations de sensibilisation au handicap pour les personnels d'accueil, des transports publics et pour le personnel encadrant doivent être créées. En effet, comme le préconise « Vivre ensemble », le guide des civilités à l'usage des gens ordinaires (3), quelques gestes simples et adaptés

suffisent pour mettre à l'aise une personne souffrant d'un handicap moteur, visuel, auditif ou mental. Par ailleurs, le réseau de diffusion des offres d'emploi peut aussi faire l'objet d'une réflexion.

Certaines personnes handicapées prennent l'initiative d'adresser leur candidature aux missions handicap des collectivités. Elles y décrivent leurs compétences et la nature de leur handicap, dans l'espoir que la mission fasse le lien entre elles et les postes vacants accessibles. « Mais à l'égard de ceux qui n'auraient pas ce réflexe, les collectivités devraient sortir du circuit classique de diffu-

sion des offres. Elles devraient au moins s'assurer que les actifs handicapés à la recherche d'un emploi ont connaissance des offres d'emploi accessibles », recommande le responsable de la mission handicap d'une commune de l'est francilien. Dans cette optique, la création d'un réseau de diffusion des offres auprès des associations d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Cap emploi, l'Adapt, etc.) pourrait s'avérer efficace. Pour l'heure, de nombreuses villes, comme Troyes ou Gennevilliers (Hauts-de-Seine) ont déjà signé la charte Ville handicap, dont un cha-

pitre est consacré à l'emploi. Ainsi, à Gennevilliers, la direction des ressources humaines a engagé une politique active de reclassement pour prendre en compte les agents victimes d'accidents du travail ou d'un problème de santé (lire le témoignage ci-contre).

Engagements fermes. D'autres, à l'instar du conseil régional des Pays de la Loire ou du conseil général de l'Isère, ont ciblé plus précisément la problématique de l'emploi des personnes handicapées en adoptant des protocoles en faveur de l'insertion professionnelle de ce public.

Selon le dirigeant d'Accès-métrie, il n'existe pas de modèle type de bonne politique d'intégration. « Mais il faut des engagements fermes et que la collectivité se dote d'outils pour en mesurer l'efficacité dans le temps. »

Virginie Fauvel

TÉMOIGNAGE Claudette Padé, directrice des ressources humaines (*)

« Une politique active de reclassement »

« Nous avons signé la charte Ville handicap en 2003. Force est de constater que le chapitre sur l'emploi est celui sur lequel nous avons le moins avancé pour le moment. Nous menons depuis trois ans une politique active de reclassement des agents qui ne peuvent plus exercer leur métier (handicap, problème de santé ou pénibilité du travail). Depuis septembre, à l'issue d'un bilan professionnel, nous leur proposons une formation de 1 200 heures. Agents d'entretien pour la plupart, ils ont un niveau de formation initiale assez bas mais leur profil reste très intéressant pour la collectivité. Après une remise à niveau en mathématiques, français, bureautique, accueil et comptabilité, ils retrouvent un poste adapté et motivant, au sein de la collectivité. »

(*) La ville de Gennevilliers (Hauts-de-Seine).

[1] Loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

[2] Selon la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

[3] Guide « Vivre ensemble » édité avec le soutien du ministère délégué à la Sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille.

CONTACT

■ Accès-métrie, tél.: 04.42.90.43.60.
Site internet: www.accesmetrie.com