

Séminaire Vies Collectives

*organisé grâce aux parrains
de l'École de Paris :*

Accenture
Air Liquide¹
Algoé²
ANRT
Arcelor
Caisse des Dépôts et Consignations
Caisse Nationale des Caisses
d'Épargne et de Prévoyance
CEA
Centre de recherche en gestion
de l'École polytechnique
Chambre de Commerce
et d'Industrie de Paris
CNRS
Conseil Supérieur de l'Ordre
des Experts Comptables
Danone
DARPMI³
Deloitte & Touche
DiGITIP
EADS
École des mines de Paris
EDF
Entreprise et Personnel
Fondation Charles Léopold Mayer
pour le Progrès de l'Homme
France Télécom
FVA Management
IBM
IDRH
IdVector¹
Lafarge
PSA Peugeot Citroën
Reims Management School
Renault
Royal Canin
Saint-Gobain
SNCF
THALES
Total

¹ pour le séminaire
Ressources Technologiques et Innovation
² pour le séminaire Vie des Affaires
³ pour le séminaire
Entrepreneurs, Villes et Territoires

(liste au 1^{er} juillet 2003)

LES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

par

Gérard MASSON

Conseiller auprès du président d'EDF

Secrétaire général de la Fédération Handisport et maire adjoint de Jonzac

Bernard TOCAIL

EDF

Chargé de mission pour le handicap

François ROSSIGNOL

EDF

Service de la médecine

Séance du 24 avril 2003

Compte rendu rédigé par Lucien Claes

En bref

Séjourner en France et être handicapé n'est pas une situation facile à vivre. Ils sont plus de trois millions dans ce cas. Si 5 % d'entre eux parviennent à faire des études supérieures, 85 % ont un niveau inférieur au CAP ; ensuite, se faire recruter dans une entreprise n'est envisageable que si celle-ci respecte la loi de 1987. Encore faut-il que les chanceux qui trouvent un emploi puissent se rendre sur leur lieu de travail et que ce dernier soit aménagé pour les accueillir. Trois cadres d'EDF, eux-mêmes handicapés, expliquent comment parvenir à une meilleure intégration sociale des personnes souffrant d'un handicap ; ils contribuent activement à la mobilisation des membres de leur entreprise, à tous les niveaux, pour que les salariés handicapés y soient considérés comme des collègues à part entière ; ils invitent également les handicapés à se prendre en charge et à exercer une activité stimulante, le meilleur moyen de surmonter leur handicap.

*L'Association des Amis de l'École de Paris du management organise des débats et en diffuse
des comptes rendus ; les idées restent de la seule responsabilité de leurs auteurs.
Elle peut également diffuser les commentaires que suscitent ces documents.*

EXPOSÉ de Gérard MASSON

Je reste perplexe quand on me demande pourquoi je m'occupe de handicap – si je m'intéressais au Tiers-Monde on ne me poserait sûrement pas ce genre de question –, et cela me gêne d'autant plus que je suis moi-même dans un fauteuil roulant ; alors je commence par m'excuser, puis j'essaie d'expliquer que travailler est fondamental pour tout individu, et tout particulièrement s'il est handicapé, sinon son handicap l'obsède à longueur de journée. C'est donc un devoir d'aider les gens à avoir un travail, qu'ils soient valides ou non. Bien sûr, dans notre pays, beaucoup d'aide est proposée aux gens souffrant d'un handicap, mais trop souvent sous forme d'assistantat, ce qui à mon sens n'est pas la meilleure des solutions.

Lorsque François Roussely, président d'EDF, m'a embauché, c'était au départ pour faire un état des lieux dans l'entreprise sur la question des handicapés. Il existait déjà une législation sociale avancée les concernant, mais elle avait plutôt tendance à les mettre en marge de l'activité professionnelle, ce qui m'avait particulièrement surpris. J'ai donc pris mon bâton de pèlerin et parcouru la France entière pour aller voir ce qui se passait réellement dans les différents sites d'EDF.

Des cas concrets

J'ai pu observer des échecs, des dysfonctionnements, mais également des cas d'intégration réussie, c'est-à-dire de personnes à l'aise dans leur poste ; cela dit, il m'a quand même fallu les chercher un peu, tout simplement parce que lorsque tout va bien, personne n'en parle, le handicap étant devenu moins visible que le succès obtenu par la personne dans la tenue de son poste. Après avoir analysé comment et pourquoi les choses se sont bien passées, on a pu dire aux managers qu'une telle embauche n'est peut-être pas aussi difficile qu'ils se l'imaginent. La réussite, même si elle semble exceptionnelle, est surtout le fait d'une équipe qui a accepté d'intégrer la personne handicapée.

Une intégration réussie

C'est au service juridique qu'un jour j'ai rencontré une jeune fille amputée d'une jambe et des deux bras. Avec un bac + 5, elle était venue faire un stage ; toute l'équipe avait si bien pris en charge son handicap, et tellement apprécié son potentiel qu'il lui a été demandé de rester. Depuis son embauche, elle a fait ses preuves et pris des responsabilités. Une technique d'écriture bien à elle la rend capable de prendre des notes aussi vite et aussi précisément que quiconque ; elle représente un élément dynamisant pour l'équipe : non seulement ses qualités relationnelles suscitent la sympathie, mais encore chacun met un point d'honneur à ne pas se laisser distancer par elle, tant son intelligence provoque l'admiration. Comme elle s'accomplit, elle n'en rayonne que davantage, au bénéfice de toute l'équipe qui tire une vraie fierté de cette aventure collective. Tout le groupe en est valorisé, et son chef d'autant plus reconnu. Voilà une intégration réussie.

Une telle réussite est-elle due à des collègues particulièrement compatissants, ou bien cette personne accomplit-elle des choses relevant du miracle ? Certes non ! Du reste ce n'est pas en faisant preuve de compassion qu'on favorise une intégration, mais tout simplement en reconnaissant la compétence ; c'est ce principe que nous essayons de mettre en application à EDF ; si toutes les entreprises en faisaient autant, les handicapés auraient moins de soucis. La compétence est bien là, mais les managers refusent souvent de la valoriser, tellement le handicap les effraie.

Un cas d'échec

Une jeune femme aveugle m'a téléphoné un jour de désespoir. Comptable, bac + 3, elle a été embauchée dans une unité comme secrétaire. Isolée dans un bureau, elle s'use à attendre qu'on lui donne à taper un texte enregistré au dictaphone. Aucun contact, aucun

appel téléphonique, aucun travail partagé en équipe. À peine embauchée, son responsable hiérarchique l'a mise au placard parce qu'il n'avait aucune confiance en ce qu'elle pourrait faire.

Alors pourquoi l'avoir embauchée ? Tout simplement pour remplir le quota : l'accord d'entreprise impose en effet le recrutement de deux handicapés par unité dans les trois ans. En embauchant cette jeune femme, l'objectif de l'unité était atteint pour moitié. Le résultat est particulièrement négatif pour la personne, et nul pour l'équipe ; quant au manager, il gère une personne dont le salaire ne correspond pas à une réelle production. L'échec est globalement total, un cas que malheureusement on retrouve régulièrement dans l'entreprise.

Points et ratios

La contrainte du ratio a un autre effet pervers : pour que l'embauche d'une personne handicapée y soit prise en compte, il faut que le handicap soit visible. De ce point de vue, aucun problème pour Bernard Tocaïl avec son fauteuil roulant ou François Rossignol avec son élocution difficile : leur handicap ne peut passer inaperçu ; mais celui des dialysés, des diabétiques ou des gens greffés est si discret que ces personnes ne peuvent entrer dans les ratios, une raison supplémentaire pour refuser de les embaucher ! Encore une fois, on oublie de s'en tenir à la seule question importante : ont-ils ou non la compétence recherchée ?

Trop longtemps en effet, des personnes handicapées ont été recrutées pour remplir les quotas. La loi de 1987 a instauré une obligation pour les entreprises d'embaucher au moins 6 % d'unités handicapées. Cela signifie qu'une entreprise de cent salariés doit employer des handicapés comptant pour six unités, ou six points, sachant que chaque personne représente un certain nombre de points en fonction de son handicap, une valorisation censée favoriser l'embauche de gens plus lourdement atteints. Mais, à EDF, nous avons écarté ce système de graduation en attribuant un point à toute personne, et nous avons décidé de recruter quatre cents handicapés tous les trois ans pour respecter nos quotas.

Adapter les postes de travail

On peut se demander si l'empêchement d'accomplir une tâche vient de la personne elle-même ou au contraire de la situation de travail dans laquelle on la met ; en d'autres termes, le poste de travail n'est-il pas plus handicapant que le handicap lui-même ? La position prise à EDF est d'embaucher la personne sur ses compétences, sachant qu'ensuite, avec l'aide des médecins, des assistantes sociales et du personnel encadrant, on mettra en place des outils lui permettant d'accomplir son travail dans les meilleures conditions possibles. Il y a vingt ans, à EDF, une non-voyante ne pouvait être que standardiste ; aujourd'hui elle peut accéder à de nombreux autres postes, sous réserve d'un aménagement de son environnement de travail. Or on a la chance aujourd'hui de pouvoir adapter les postes dans presque toutes les situations ; du reste il suffit parfois de peu de chose : éviter par exemple de placer derrière des guichets trop hauts les personnes assurant l'accueil. Qui aurait pu prédire qu'un employé amputé des bras puisse travailler en utilisant un clavier informatique grâce à des prothèses bricolées par lui-même ? Quel manager, pour un poste exigeant de parcourir quatre-vingt mille kilomètres par an dans toute la France, aurait accepté de prendre en considération la candidature d'un paraplégique comme moi ? D'une manière générale, nous devons faire en sorte que tout soit accessible à tous.

Le maintien à l'emploi

Cela dit, les handicapés à EDF ne viennent pas tous de l'extérieur : sur cent trente mille salariés, plus de deux cents deviennent handicapés chaque année, par accident de la vie, ou par maladie. Si nous maîtrisons relativement bien l'embauche de handicapés, nous avons un réel travail à accomplir sur le maintien à l'emploi des gens de l'interne qui le deviennent. Du reste, toutes les entreprises se trouvent confrontées à cette dure réalité.

Quel travail confier à un lignard qui passait son temps dans la nature à installer ou entretenir des lignes à haute tension, et qui revient de vacances en fauteuil roulant après un accident de voiture ? La recherche de solutions n'est pas simple. À EDF, les organisations syndicales et l'ensemble des structures avaient su régler le problème : on envoyait immédiatement l'agent en retraite. C'était bien il y a vingt-cinq ans, parce qu'on n'imaginait pas pouvoir rester au travail, mais aujourd'hui ce n'est plus le cas.

Puisqu'il n'est pas question de mettre les gens dans un placard, avec le risque de les voir tomber dans la dépression et dépérir rapidement, reste la prise en charge. Bernard Tocail a beaucoup insisté lors des derniers accords pour que le maintien à l'emploi soit une des priorités de notre entreprise, d'autant que, proportionnellement, cela représente beaucoup plus de postes que l'embauche.

Si un accident arrive à vingt ans ou à vingt-cinq ans, la victime peut s'écrouler, mais a des chances réelles de rebondir, ce qui est moins le cas quand le handicap survient à quarante ou quarante-cinq ans ; c'est alors souvent très compliqué. Pour tenter de pallier cette difficulté, EDF a mis en place un comité de suivi, avec les médecins, les organisations syndicales, les managers et des volontaires, pour accompagner ces personnes dans un nouveau cursus professionnel.

L'accompagnement médical

Le médecin doit aider le manager à prendre conscience des possibilités de la personne handicapée, et de ses réelles limites. J'ai souvent critiqué les médecins, parce qu'ils sont trop protecteurs et empêchent souvent la personne handicapée d'aller plus loin. Combien de fois j'ai vu, dans les centrales nucléaires, des agents qui souhaitaient travailler au sein du réacteur avec des prothèses, ce qui leur était refusé pour des raisons d'ordre médical. Mais lorsque vous avez un athlète de haut niveau dont l'activité professionnelle est en même temps sportive, qui peut l'arrêter ? le médecin en a-t-il ou non le droit ? Nous avons eu de longs débats avec l'équipe médicale pour faire en sorte que les personnes handicapées puissent quand même rester responsables d'elles-mêmes, mais cela s'avère souvent difficile.

Qui aurait pu admettre qu'à EDF on embauche dans une équipe de médecins un infirme moteur cérébral, situation particulièrement rare dans une entreprise ? François Rossignol a lui-même vécu cette difficulté d'intégration : être à la fois médecin chargé de se porter garant de l'embauche de personnes handicapées, et handicapé lui-même. Là aussi EDF a voulu témoigner de sa volonté d'intégrer des personnes handicapées à tous les niveaux.

L'accessibilité

Pour qu'une intégration soit tout à fait réussie, il faut également se soucier de l'extérieur, car c'est un réel parcours du combattant qu'une personne handicapée doit faire chaque jour pour se rendre à son lieu de travail. Suite à notre plus récent accord d'entreprise – cinq ont été signés à EDF depuis 1987 –, nous avons également mis en place sur ce thème un comité de suivi, dont fait partie un accompagnant chargé de voir ce qui se passe à l'extérieur. Il ne suffit pas que l'aménagement du logement de la personne soit adapté à son handicap ; encore faut-il que l'accès en soit possible, or c'est un point trop souvent oublié : des marches sont pour un handicapé l'équivalent d'un mur infranchissable.

Actuellement, deux personnes sur cinq sont concernées par des situations invalidantes, pour des raisons définitives ou temporaires, et confrontées à des problèmes d'accessibilité : ce sont tous les handicapés physiques, se déplaçant en fauteuil roulant, avec des béquilles, etc. ; toutes les personnes au-delà de quatre-vingts ans sont considérées comme concernées ; toute femme enceinte est gênée dès le septième mois de sa grossesse, et lorsqu'elle poussera un landau, elle rencontrera pratiquement les mêmes problèmes que si elle se déplaçait en fauteuil ; en additionnant ces cas et quelques autres, on arrive à deux Français sur cinq.

Autre chiffre à souligner : approximativement, trois millions cinq cent mille personnes sont sourdes ou malentendantes. A-t-on le droit de les oublier ? Il y a deux ans nous avons invité à Bercy huit mille de nos salariés ; une vingtaine de personnes sourdes étaient dans la salle ; elles se sont évidemment plaintes d'avoir été mises "hors circuit". Nous avons en effet omis de faire venir un interprète en langage des signes. Comme je venais tout juste de prendre mon poste, ce fut une de mes premières recommandations : penser aux malentendants. Le président d'EDF ne fait plus un seul discours ni un seul débat sans avoir un interprète, qu'il y ait ou non des gens sourds dans l'assistance.

Lorsque l'on sait par exemple qu'il y a entre cent mille et cent cinquante mille personnes malvoyantes en France, a-t-on le droit de leur refuser des factures en caractères grossis, ou en braille ? EDF, entreprise de service public, ne le peut plus.

Toutes ces observations ne peuvent qu'inciter à faire des efforts. Cette année 2003 a été décrétée année européenne des personnes handicapées, et comme je ne cesse d'aller de débat en débat, je me suis rendu récemment au ministère de la Culture : trois marches me coupaient l'accès au premier ascenseur, puis trois autres à celui du bureau de mon correspondant. Rien ne changera pour autant, car on est toujours en train d'imaginer que ce problème ne concerne que peu de gens, et qu'on va bien trouver une solution s'il se pose à nouveau. C'est inacceptable. Tout le monde doit avoir la volonté de rendre permanente l'accessibilité aux handicapés.

François Roussely rappelait récemment qu'en 1955, lorsque Marcel Paul a décidé de brancher l'électricité au fin fond de la Lozère, on ne s'est pas soucié de savoir si c'était économiquement rentable ou non. Est-ce qu'il serait admissible aujourd'hui qu'un village, même isolé, en soit privé ? Est-ce que dans vingt ans on ne se demandera pas pourquoi on n'a pas su rendre une agence accessible ? D'autant que cela représente souvent très peu d'efforts et que des solutions existent.

Nous avons pris l'engagement que, fin 2004, nos mille deux cents agences EDF en France seront accessibles à tous, c'est-à-dire aussi bien aux personnes handicapées physiques que mentales, avec des pictogrammes très appréciés des personnes souffrant d'une déficience intellectuelle, des personnes âgées, de celles parlant mal le français, etc. Avec le concours de Bernard Tocail – pilote de toute l'accessibilité à EDF – nous avons récemment mis en place, à Lyon, un système permettant aux malentendants de bénéficier dans nos agences de l'assistance d'un interprète en langage des signes. Comment est-ce organisé ? Une équipe d'interprètes est localisée à Paris ; dans l'agence, une caméra vidéo filme en direct la personne malentendante en train de s'exprimer en langage des signes : l'un des interprètes traduit le message et le transmet en direct à notre agent qui du coup peut traiter les dossiers en temps réel. Il y a un retour image en langage des signes pour que par exemple l'interprète puisse demander au malentendant des précisions sur ce qu'il veut dire exactement.

En France nous n'avons qu'une centaine d'interprètes en langage des signes, alors que la Suède en compte six mille : nous avons encore du chemin à parcourir ! A cet égard, EDF souhaiterait s'associer avec d'autres entreprises pour permettre à tous les malvoyants ou malentendants d'être citoyens à part entière. Seulement cent cinquante mille malentendants maîtrisent le langage des signes, ce qui est très peu. Or il est des situations où ce langage est particulièrement utile : lorsqu'un malentendant sort d'une opération, cela peut l'aider à communiquer, lors de son réveil, avec le personnel médical. L'engagement d'EDF de mettre en place des systèmes dans ce domaine-là et de financer de la formation au langage des signes est donc de la plus haute utilité.

Le transport

L'accessibilité à l'emploi passe aussi par le transport, or actuellement les handicapés ne peuvent pas emprunter les transports en commun. Si la RATP ne peut pas rendre le métro totalement accessible – les budgets nécessaires seraient trop importants –, la mise en place de systèmes de bus devrait être en revanche plus opérationnelle et plus efficace ; c'est une

question de volonté et de pouvoirs publics. Permettre aux gens de sortir et de se déplacer sans obstacles à travers la cité est la seule opportunité de progrès.

On se demande souvent pourquoi les handicapés se font si rares dans la rue. La réponse est simple : si des sanitaires adaptés et des transports en commun leur étaient accessibles, alors on en verrait davantage circuler dans la cité. Cela dit, nous sommes encore très loin de toute réalisation, et j'espère que l'année européenne du handicap va permettre une amélioration. Il faut que la ville soit ouverte à tous. La question primordiale est de la rendre accessible.

DÉBAT

Un intervenant : *Quels outils avez-vous mis en place pour que cette personne amputée d'une jambe et des deux bras puisse travailler ?*

Gérard Masson : Elle a refusé tout aménagement de son poste de travail, ce qui est tout à fait exceptionnel. Cette jeune femme sait tout faire sans appareillage : son handicap vient d'une maladie contractée pendant son enfance, et ses parents l'ont habituée à se débrouiller toute seule, sans tomber dans le piège de trop l'assister. Sa réussite au travail est le résultat de son volontarisme et de sa compétence ; en plus c'est une grande sportive (elle est championne paralympique de natation) : lorsque l'équipe EDF dont elle est membre en compétition, c'est elle qui stimule ses coéquipiers. Ils n'ont plus peur de son handicap et n'en éprouvent aucune honte : à leurs yeux elle est simplement différente, mais ni plus ni moins que les autres.

Une double réussite

Int. : *Avez-vous observé d'autres cas semblables de réussite ?*

G. M. : Dans une agence de Caen, un agent accompagnateur ne travaillait plus qu'à mi-temps parce qu'il était cardiaque. Aujourd'hui ses horaires sont redevenus normaux. Pourquoi ? En embauchant, pour un poste d'accueil de la clientèle, une jeune "beure" se déplaçant en fauteuil roulant et maîtrisant tout juste le français, EDF n'avait décidément reculé devant aucune difficulté. Pendant trois ans notre agent l'a accompagnée à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, et l'a aidée à préparer son bac qu'elle a passé avec succès. Il a bien sûr profité lui-même de cette préparation et le résultat est qu'aujourd'hui nous avons deux agents compétents ; du reste on ne sait plus très bien lequel a permis à l'autre d'être ce qu'il est devenu. Les problèmes cardiaques ont disparu, le poste d'accueil est très bien tenu, et les gens de l'agence ne redoutent plus l'intégration d'une personne handicapée.

La mise à l'écart

Int. : *N'y a-t-il pas des cas de quasi-exclusion ?*

G. M. : Il arrive malheureusement que des personnes soient laissées sans aucun travail à faire, ce qui montre bien qu'il y a encore du chemin à parcourir pour que progresse l'idée d'une possible intégration des handicapés, quels qu'ils soient. C'est pourquoi nous devons sensibiliser sans relâche l'encadrement des unités où de tels cas se produisent, généralement signalés par les syndicats ou le proche entourage des personnes ainsi mises à l'écart. Quant à ces personnes, elles doivent elles aussi se prendre en charge au lieu de pleurer sur leur sort : qu'elles en parlent autour d'elles, et leur problème finira par être pris en compte.

Cela dit, une telle quasi-exclusion ne se manifeste pas seulement dans l'entreprise. Savez-vous qu'on continue à fabriquer des rames de TGV avec une seule place pour handicapé, et si cette unique place est réservée de Châtellerault à Tours, elle restera

inoccupée sur tout le reste du parcours entre Bordeaux et Paris ? Pourtant, chez nos voisins italiens, il y en a quatre par wagon !

Alors que faire ? Les handicapés eux-mêmes ne doivent pas avoir peur de dénoncer ce genre de choses, y compris au niveau des pouvoirs publics, pour obtenir des changements de comportement vis-à-vis d'eux, soit en se faisant élire, soit en adhérant à des associations défendant leur cause. Je reste persuadé que si le quota de 6 % n'avait pas été instauré sous la pression exercée sur le politique, Bernard Tocail, François Rossignol et moi-même ne serions pas à EDF. Certes il reste encore beaucoup de handicapés en recherche d'emploi, et ce système de quota, nous l'avons souligné, a des effets pervers, mais sans ce dispositif, les handicapés n'auraient aucun accès au travail. Le système n'avancera pas efficacement si les organisations ne sont pas obligées de tenir compte de leur existence.

Int. : *En réalité, les handicapés sont écartés bien en amont puisque dès l'école ils sont placés dans des institutions spécialisées, les autres établissements n'étant pas équipés pour les accueillir.*

François Rossignol : Vous avez raison, mais on estime que trois millions cinq cent mille personnes sont handicapées en France, dont approximativement deux cent mille jeunes seulement ; la plupart de celles qui font partie du quota des 6 % n'ont pas été embauchées comme telles, mais le sont devenues ensuite, et ce phénomène va se poursuivre : raison de plus pour adapter nos structures.

En tant que médecin d'entreprise, je me heurte au problème considérable de l'accessibilité des issues de secours. Vous n'avez pas idée de la difficulté pour certains handicapés de sortir en cas d'incendie, par exemple si des marches doivent être franchies ou, pire encore, si l'issue de secours donne sur un escalier extérieur en colimaçon. Quel autre choix se présente à la personne handicapée que d'être asphyxiée ou brûlée vive ? Certes c'est un succès incontestable que de bien intégrer un handicapé, mais, sans accès adaptés aux sorties de secours, on risque d'aller droit à l'échec en cas de sinistre.

Le retard de la France

Int. : *La France accuse un grand retard, en particulier par rapport aux pays du Nord qui sont beaucoup mieux équipés en rampes d'accès et en aménagement des logements. Pourquoi a-t-on accumulé un tel retard culturel ?*

G. M. : La réponse est dans votre question. Admettrions-nous d'avoir un président de la République en fauteuil roulant, comme l'était Roosevelt ? Je ne le pense pas. Le mot handicap évoque une déficience, alors que les Anglo-Saxons préfèrent utiliser le mot *disability*, moins marqué négativement. Trop longtemps le handicap a été caché en France, alors que dans les pays anglo-saxons on n'hésite pas à le montrer au grand jour.

Malheureusement, les handicapés se sont eux-mêmes confinés dans ce système, parce qu'accepter d'être assisté est plus simple que de se prendre en charge. Notre tendance à trop les médicaliser, ce qui ne leur permet plus de se confronter à la vie professionnelle, est aussi une manifestation de notre culture.

Une discrimination en question

Bernard Tocail : Les Anglo-Saxons sont allés jusqu'au concept de non-discrimination, considérant que c'est la société qui doit s'adapter aux personnes, alors que nous avons hérité des principes égalitaires de la Révolution française selon lesquels ce sont les citoyens qui doivent s'adapter à la société. Cela a finalement des conséquences très profondes. En France nous sommes dans une situation de discrimination positive, c'est-à-dire que nous permettons au citoyen l'égalité d'accès en l'aidant. De leur côté, les Anglo-Saxons considèrent normal que la personne handicapée paie sa quote-part comme tout le monde puisque les aménagements ont été réalisés. Ce sont deux approches différentes.

Au niveau européen, l'enjeu actuel est ce mouvement d'inclusion et de non-discrimination porté par les pays du Nord où la notion de quota n'existe pas, puisqu'il est naturellement admis que toute personne doit pouvoir entrer dans une entreprise ; mais les résultats observés s'avérant insuffisants, ils ont quand même été obligés de développer un

secteur protégé. Les pays du Sud qui, de leur côté, avaient instauré des quotas contraignants, ont dû malgré tout faire un peu de promotion, car cela n'a pas suffi pour combattre la discrimination. C'est pourquoi, en 1991, nous avons promulgué en France une loi de non-discrimination, du reste très peu appliquée. Alors que faire aujourd'hui ? Nous sommes dans l'obligation de trouver une réponse.

Le contrôle des obligations légales

Int. : *La loi qui oblige les entreprises du secteur public à embaucher des handicapés concerne aussi celles du secteur privé. Mais combien l'appliquent ? Est-ce contrôlé et sanctionné en cas d'infraction ?*

G. M. : Oui, c'est contrôlé, mais les entreprises préfèrent payer une amende qu'elles imputent à leurs frais généraux, plutôt que de faire l'effort d'embaucher un handicapé qui leur coûtera disent-ils de toute façon plus cher. Comme de très nombreuses entreprises ne font pas leur quota, les fonds ainsi collectés sont très importants et en partie utilisés pour aider les petites entreprises à outiller les postes de handicapés, mais on pourrait s'attendre à ce qu'ils soient consacrés à des opérations de plus grande envergure destinées à favoriser l'emploi de handicapés et à sensibiliser l'ensemble de la société pour que leurs besoins spécifiques soient pris en compte.

Qui est handicapé ?

Int. : *Pourquoi sommes-nous si peu informés du grand nombre de handicapés vivant en France ? Si les gens en avaient réellement conscience, ils seraient peut-être plus attentifs au phénomène.*

F. R. : Mais qui est handicapé ? Pour ce qui me concerne, cela dépend de l'endroit où je me trouve. C'est pourquoi je préfère parler de situations handicapantes plutôt que de personnes handicapées. Faire des comparaisons avec les pays du nord de l'Europe est en réalité impossible puisque une personne considérée handicapée en Espagne ne le sera pas forcément au Danemark, et réciproquement.

De plus, quand on se met à faire des comparaisons, on ne parle pas de personnes, mais d'unités handicapées. Or une personne handicapée peut représenter jusqu'à cinq unités et demi. À moi tout seul j'en représente trois. Si mon entreprise comptait cent salariés, il suffirait qu'elle recrute une autre personne comme moi pour remplir son quota. De plus, si la loi prévoit une obligation de 6 % d'unités, ce n'est pas au niveau de l'ensemble de l'entreprise, mais pour chaque établissement ; ainsi, pour une grande entreprise dont les agences sont disséminées en province, chacune comptant moins de vingt salariés, aucune embauche d'handicapé n'est obligatoire. À La Poste, par exemple, le quota est facilement atteint puisque les bureaux emploient souvent moins de vingt salariés.

L'obstacle majeur

G. M. : François Rossignol revient à juste titre sur le fait que ce sont les situations qui sont handicapantes. La première condition est de pouvoir utiliser sans contrainte le système dans lequel on est amené à travailler, et avant toutes choses de pouvoir circuler librement. Je travaille à EDF, mon bureau est au neuvième étage de l'immeuble Wagram ; avec un accès direct aux ascenseurs, des sanitaires adaptés, une voiture aménagée, un téléphone portable, je ne suis pas dans une situation handicapante. Mais la barrière architecturale reste le premier obstacle de la vie quotidienne des handicapés. Par exemple dans quel restaurant peut-on aller ? sera-t-il possible d'y accéder en fauteuil roulant ? y aura-t-il des sanitaires accessibles ?

Bernard Tocail, avec son fauteuil électrique, est bloqué devant une seule marche de huit centimètres. Animateur d'une réunion organisée au deuxième étage d'un établissement de Gaz de France et à laquelle de nombreux participants de province avaient été invités, il a constaté en arrivant qu'il n'y avait pas d'ascenseur. Il est donc reparti sur le champ, et tous les participants aussi. Autre situation vécue : étant invité à la première réunion du conseil national consultatif des personnes handicapées, mis en place par le président Chirac, je suis

entré dans la salle, puis je suis allé voir les sanitaires ; comme ils n'étaient pas accessibles, je suis immédiatement reparti, ce qui n'est pas resté inaperçu. Monter dans un avion ou dans un train est trop souvent une galère. Les handicapés doivent maintenant manifester leur insatisfaction et savoir dire non, pour que des solutions soient enfin mises en place.

Changer de regard

Int. : *Que peut-on faire pour faire évoluer le regard sur le handicap ?*

G. M. : En Italie, l'enfant handicapé est pris en compte dès sa naissance, avec, pour commencer, une allocation spéciale ; immédiatement la crèche locale s'organise pour se préparer à le recevoir avec les autres enfants valides, et plus tard il est intégré dans le système scolaire normal, puisque depuis douze ans, toutes les écoles spécialisées ont été supprimées. EDF a commencé à travailler dans ce sens en créant les cinq cents premiers auxiliaires de vie scolaire – des emplois-jeunes EDF – qui accompagnent huit cents enfants handicapés dans leur cursus scolaire normal. Pour ces enfants-là et leurs camarades d'école, c'est gagné. Quand les autres enfants auront joué dans la cour avec un petit copain trisomique ou en fauteuil roulant, ils n'auront pas de difficulté plus tard avec les handicapés qui ne sortiront jamais de leur champ de préoccupation.

Une deuxième approche consiste à rendre la France citoyenne. Il faut exiger que les lois existantes soient appliquées, et donc ne pas hésiter à poursuivre en justice ceux qui les enfreignent impunément.

Être embauché par compassion ?

Int. : *En réalité, comment se fait le recrutement ? Au-delà des cas d'embauche de personnalités exceptionnelles, si le seul argumentaire pour recruter une personne handicapée est que c'est obligatoire, cette personne doit subir le handicap supplémentaire d'avoir été embauchée par obligation. Inciter les recruteurs à embaucher des handicapés compétents parce que ce sont des gens dynamiques et volontaires, et leur rappeler qu'il est obligatoire d'en embaucher sont deux démarches qui s'autodétruisent. Dans un contexte de pénurie de l'emploi et donc de concurrence entre les candidats, qu'est-ce qui peut bien motiver un recruteur pour une telle embauche si ce n'est la compassion ?*

G. M. : Puisque vous parlez de compétences, je précise que 85 % des handicapés n'ont pas le CAP, 5 % ont un bac + 7 – ce sont de grands handicapés qui se sont vengés sur des études –, et les 10 % restant ont tous un emploi. C'est donc très dur pour les non-qualifiés, et si ce n'était pas obligatoire, aucun d'eux n'aurait un emploi. À EDF, 65 % des handicapés que nous avons embauchés depuis deux ans font partie de cette catégorie.

Cela dit, le nombre total des personnes handicapées aptes au travail représente en unités handicapées à peu près 4 % de l'emploi ; donc, si toutes les entreprises voulaient remplir leur quota de 6 %, ce serait globalement impossible.

Int. : *Chez Renault nous embauchons des personnes handicapées, et même au-delà du taux légal, dans la mesure où elles ont les connaissances et les compétences que nous attendons des personnes valides. Notre problématique est à la fois de trouver les candidats de ce niveau – ils existent puisque nous en embauchons – et de gérer ensuite leur parcours de carrière dans l'entreprise, gestion encore plus ardue lorsqu'il s'agit de reclasser en interne des membres de l'entreprise victimes d'un incident de vie, problème que vous avez aussi évoqué pour les personnels d'EDF. Nous avons un accord d'entreprise sur ces différents aspects, mais il ne s'est fait que parce qu'il y a une loi, et que nous nous sommes donné l'obligation de la respecter.*

L'intégration dans la famille

Int. : *Père d'un enfant très lourdement handicapé, je vis une autre expérience d'intégration, pas dans l'entreprise mais dans la famille, vingt-cinq ans d'un indicible combat. Trois points m'ont frappé dans ce que vous avez dit.*

Vous avez émis une certaine prudence quant aux chiffres, et à juste titre parce que très peu de personnes se préoccupent de ce genre de statistiques. Or comment passer d'une gestion individuelle à une gestion collective si on ne dispose pas d'un minimum de données chiffrées fiables, et de procédures de suivi de l'évolution des maladies et de leur traitement ?

Autre point : qui parle de la santé des autres ? exclusivement les médecins et des experts. Les personnes concernées ne sont pas interrogées, de même qu'elles ne sont pas consultées lorsqu'il s'agit de définir des politiques ou d'édicter des lois.

Dernier point, j'ai décidé d'attaquer en justice un établissement pour sa responsabilité dans l'accident dont mon enfant a été victime et qui l'a rendu handicapé. Comme la chaîne de responsabilité remonte au conseil général et au préfet, ce procès risque de faire du bruit. Or je me suis rendu compte que ma démarche est rarissime et qu'il n'y a aucune jurisprudence sur ce genre de cas.

G. M. : Je suis tristement convaincu qu'il n'y a que de cette façon que les problèmes finiront par être pris en compte.

Comment progresser ?

Int. : *Hormis l'effet attendu des affaires portées devant les tribunaux, quelles seraient vos suggestions pour réellement progresser ?*

B. T. : Avec la loi de 1975 sur l'intégration des personnes handicapées, il s'agissait de simplifier des procédures administratives car la loi était devenue très complexe, d'harmoniser les procédures sur l'ensemble du territoire et d'entériner un nouveau concept, celui d'intégration sociale ; c'était une politique centralisatrice. Or divers aspects de l'intégration sociale, tels que l'accessibilité, le transport, le maintien à domicile etc., ont été trop peu pris en compte. Aujourd'hui, il faudrait au contraire agir localement, en essayant de reprendre le problème au plus près des gens ; il faut aussi que des personnes handicapées participent plus à la vie citoyenne, qu'elles deviennent des notables, des élus, des maires. L'expérience de Grenoble est à ce titre exemplaire : le maire adjoint, handicapé, a refusé tous les permis de construire si l'accessibilité n'était pas respectée. Au bout de quelques années, l'accessibilité, le regard et l'intégration professionnelle ont positivement évolué, et la vie en général est plus aisée pour les personnes handicapées de Grenoble. Il existe d'autres exemples en France, Rennes, La Rochelle... Pour avancer, il faut donc reprendre les choses au niveau local.

G. M. : À EDF nous sommes en train de refuser que notre 1 % logement, une somme au total assez importante, soit alloué à des logements qui ne sont pas accessibles. Du coup, nos interlocuteurs commencent sérieusement à s'en préoccuper. Si toutes les entreprises faisaient de même, le problème serait vite résolu à la base.

D'autres handicaps

Int. : *Vous avez recruté des personnes présentant différentes formes de handicap, comme des paraplégiques, des amputés, des malvoyants, des malentendants, et d'autres encore ; avez-vous embauché aussi des handicapés psychiques ou mentaux ?*

G. M. : Nous ne savons pas intégrer dans notre entreprise des personnes atteintes de ce type de handicap, car elles ont besoin d'un accompagnement très spécialisé, le plus souvent assuré par un CAT (centre d'aide par le travail). Cela dit, ces handicapés peuvent rendre certains services aux entreprises, et nous y faisons régulièrement appel. Dans ce cas, ils sont toujours encadrés par l'organisme qui s'occupe d'eux et avec lequel nous passons des accords de sous-traitance.

Int. : *Vous avez aussi écrit dans votre rapport de mission au président Roussely : « il est bien des handicaps que nous ne prenons pas en compte et qui sont pénalisants pour les individus comme pour les entreprises : l'obstination dans l'erreur, la sécheresse de cœur,*

le manque d'enthousiasme, la suffisance, la malhonnêteté, l'autoritarisme, l'irritabilité, etc. » De quoi relativiser l'idée qu'on peut se faire du handicap.

Présentation des orateurs :

Gérard Masson : conseiller du président d'EDF, maire adjoint de Jonzac, secrétaire général de la Fédération Handisport, ancien champion olympique de tennis de table.

Bernard Tocail : chargé de mission, pilote opérationnel de la mission "Accessibilité pour tous", docteur en Économie, ancien membre de l'équipe de France junior de tennis de table.

François Rossignol : médecin du travail EDF, médecin en rééducation fonctionnelle.

Diffusion juillet 2003