

CONFÉRENCE  
ORGANISÉE  
PAR L'AGEFIPH  
ET « LE MONDE »,  
LE 14 MARS,  
À L'AUDITORIUM  
DU « MONDE »,  
À PARIS

# Le Monde

# Emploi et handicap



ROBERT SCHLESINGER/PICTURE ALLIANCE

## Pour des entreprises plus inclusives

En France, les politiques menées pour aider les actifs invalides sont à la traîne, comparé à nombre de pays européens

Les Jeux paralympiques qui se tiennent jusqu'au 18 mars à Pyeongchang, en Corée du Sud, forcent l'admiration. Il en est ainsi deux fois tous les quatre ans, lors des Jeux olympiques d'hiver, puis des Jeux d'été, brèves périodes durant lesquelles les personnes en situation de handicap sont à l'honneur. Le reste du temps, c'est l'inverse qui se produit. Pour trouver un travail, être promu à leur juste valeur, il leur est extrêmement difficile de convaincre, même si leur handicap ne restreint qu'un nombre limité de fonctions (ne pas pouvoir marcher pour un paraplégique) et laisse entières les autres (réfléchir, échanger, décider pour ce même invalide).

En France, les actifs en situation de handicap sont ainsi deux fois plus au chômage que la moyenne nationale. La conférence « Emploi & handicap : explorer la notion d'inclusion pour aller plus loin », coorganisée par l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et *Le Monde*, le 14 mars, à l'auditorium du *Monde*, à Paris, a pour objectif de trouver des pistes d'amélioration.

Et il y en a. Ne serait-ce qu'en s'inspirant de certaines pratiques mises en place dans d'autres pays développés. Selon l'étude « Maladie, invalidité

et travail : surmonter les obstacles », publiée en 2010 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), toujours d'actualité, la France s'avère moins inclusive que la plupart des pays de l'ouest de l'Europe, qu'il s'agisse des pays scandinaves, toujours à l'honneur en matière de politique sociale, mais aussi de l'Autriche ou de l'Allemagne. Quant au Royaume-Uni, si sa politique est moins généreuse financièrement, elle est en revanche plus efficace pour inclure les handicapés dans la vie active.

### « Une stratégie gagnante-gagnante »

Or, il semble qu'il y ait désormais un consensus au sein des pays développés pour mener des politiques qui ne soient plus seulement compensatoires, mais inclusives. Parce qu'« aider cette population à travailler est une stratégie gagnante-gagnante pour lutter contre l'exclusion, augmenter leurs revenus, tout en améliorant le vivier de personnes compétentes ainsi que la situation économique à long terme », explique l'OCDE en préface de l'étude.

Les pistes de progrès sont multiples. Elles concernent l'environnement du monde du travail tout d'abord. Avec, en priorité, l'accès à l'éducation et à la mobilité. En France, près de la moitié des handicapés n'ont pas dépassé le niveau du brevet, contre moins de 30 % pour l'ensemble

de la population. Les plus brillants intellectuellement se heurtent à des questions d'équipement, quand ce n'est pas à l'hostilité de certains enseignants. Si « les progrès ont été fulgurants en dix ans », comme l'affirmait Nathalie Mons, professeure de sociologie à l'université de Cergy-Pontoise, en février 2016, dans une note du Conseil national d'évaluation du système scolaire – qu'elle préside –, « certaines failles béantes demeurent », reconnaît-elle. Comme le manque de formation des enseignants non spécialisés à l'accueil de ces enfants.

Une formation qu'il faudrait généraliser à tous les citoyens, futurs collaborateurs ou employeurs de personnes en situation de handicap. Pour qu'elles ne se sentent pas stigmatisées et finissent pas trouver un emploi qui leur convienne. Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Une enquête nationale sur l'emploi des personnes handicapées, publiée en mai 2017 par le site Talents Handicap, indiquait que 72 % des personnes handicapées interrogées n'étaient pas du tout satisfaites de leur situation professionnelle, 23 % se déclarant même désespérées, dans l'impossibilité de retrouver un emploi. « Un candidat handicapé (bien que la nature de son handicap soit ignorée de l'employeur) obtient quinze fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence [d'après une enquête menée

par l'Observatoire des discriminations en 2005] », observait à l'époque Jean-François Amadieu, son directeur. Mais la situation semble toujours alarmante puisque 37 % des saisines adressées au Défenseur des droits relatives au handicap concernent l'emploi. « Dans la majorité des dossiers qu'il traite, le Défenseur des droits constate que l'obligation d'aménagement raisonnable des employeurs à l'égard des travailleurs handicapés n'est pas respectée », selon un communiqué publié par cette institution le 13 décembre 2017.

De fait, près de la moitié des lieux de travail actuels sont inaccessibles aux personnes en fauteuil roulant : largeur des portes insuffisante, escaliers ou absence de sanitaires adaptés, selon une étude OpinionWay pour l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt).

Conscient de cette situation, le gouvernement entend simplifier les procédures et s'engager dans une démarche positive. Pour enfin tirer plus largement parti de cette Force de la différence (PUF, 2012) chère au sociologue Norbert Alter. ■

ANNIE KAHN

Ce supplément est réalisé dans le cadre d'un partenariat avec l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).



# En Allemagne, la « culture de l'inclusion » des handicapés est devenue une priorité

Outre-Rhin, le manque croissant de personnel qualifié contraint les entreprises à s'adapter

BERLIN - correspondance

Nous voyant nous approcher dangereusement de son établi, Anton Kulkaew n'est pas très rassuré. Personne, à part son collègue le plus proche, ne pénètre d'habitude dans son espace de travail. Mais son chef est là, alors le jeune homme fait un effort de concentration pour poursuivre sa tâche : préparer une pièce de métal qui sera ensuite usinée par une machine. Anton Kulkaew est handicapé mental léger. Depuis un an, il est employé comme aide technicien chez Bohrma, une entreprise qui produit des tuyaux et couronnes de forage pour les entreprises de travaux publics. Bohrma, implantée dans les environs de Fulda, en Hesse, compte 38 salariés, dont cinq handicapés. Parmi eux, deux ont été atteints de problèmes physiques sérieux au cours de leur carrière, trois ont été embauchés avec leur handicap, dont M. Kulkaew.

« Quand on a accueilli Anton, on a essayé de le faire travailler à différents postes, mais c'est là qu'il se sent le mieux. Il est un peu sensible, il a besoin d'un espace protégé », explique Florian Witzel, le directeur de l'usine, chargé d'organiser la production « en fonction des forces et des faiblesses de chacun ». M. Witzel n'utilise d'ailleurs pas souvent le mot « handicapé » pour qualifier les cinq travailleurs concernés dans son usine, pas plus qu'il ne s'étend sur les détails de leur empêchement. Tout ce qui compte, c'est de « trouver à la personne la bonne place » dans la production. « C'est dans la culture du groupe depuis longtemps. Nous pensons qu'il faut donner à chacun une chance d'être fier de son travail. On a simplement appris à travailler avec le handicap », explique Maria Erb, fille de Martin Himmelmann, le fondateur du groupe, et responsable des ressources humaines chez Bohrma.

## « Sentiment de solidarité »

Bohrma a reçu en 2016 le prix de l'inclusion, décerné depuis quatre ans par des acteurs de l'économie, dont la fédération des employeurs BDA et l'agence fédérale pour l'emploi. Depuis quelques années, l'inclusion dans le travail des personnes handicapées est devenue une priorité en Allemagne. A cause du vieillissement de la population, de plus en plus de travailleurs ont des limitations physiques au travail. Par ailleurs, le faible taux de chômage et le manque grandissant de personnel qualifié obligent les entreprises à s'adapter pour conserver les travailleurs et à considérer leurs compétences. La législation contraint déjà les entreprises de plus de

**Une employée sourde de la société Schmaus GmbH, à Hartmannsdorf (Saxe), porte des lunettes intelligentes lors de la préparation des commandes sur le site logistique de l'entreprise, en 2017.**

HENDRIK SCHMIDT/DPA  
PICTURE-ALLIANCE/AFP



20 salariés à consacrer 5 % des postes à des personnes en situation de handicap, sous peine d'amende compensatoire pouvant aller jusqu'à 300 euros par mois. Mais pour encourager les bonnes pratiques, les initiatives patronales se multiplient.

Avec plus de 15 % de travailleurs handicapés, Bohrma dépasse les quotas imposés. Elle reste une entreprise compétitive sur le marché. Ses carnets de commandes sont pleins, elle exporte dans le monde entier et verse des salaires élevés. La clé du succès ? L'aide de Perspektiva, une association lancée il y a dix-huit ans par un collectif local d'entreprises et d'établissements de formation pour favoriser l'intégration par le travail des personnes en difficulté psychologique et en situation de handicap, hors établissement spécialisé.

Joachim Pentz est un de ses permanents. « Nous accueillons d'abord les personnes fragilisées dans un centre. Quand c'est nécessaire, nous entraînons à certaines compétences sociales comme la ponctualité ou l'endurance au travail. Et puis nous les plaçons dans les entreprises avec beau-

coup de suivi pour rassurer les deux côtés. Il y a une phase de test, pour trouver la bonne place au travailleur, puis on augmente graduellement son temps de travail. A la fin, si cela fonctionne, il est embauché, au même tarif que les autres », explique-t-il.

**« Nous pensons qu'il faut donner à chacun une chance d'être fier de son travail »**

MARIA ERB  
responsable DRH chez Bohrma

Dans la région de Fulda, qui compte beaucoup de petites sociétés industrielles familiales comme Bohrma, il est désormais de bon ton pour une entreprise d'être membre de Perspektiva. Conséquence : les barrières psychologiques à

l'embauche des handicapés tombent. Et les patrons observent les effets sur les autres salariés. « La plupart le disent : le sentiment de solidarité entre les travailleurs, de responsabilité, est plus fort. Tous sont davantage attachés à l'entreprise et plus motivés », souligne M. Pentz.

L'agence fédérale pour l'emploi aide les patrons dans cette démarche. Elle dispose d'un bureau spécialisé pour le placement des handicapés et l'accompagnement des entreprises. Et dans les firmes de taille importante, un référent spécial aux personnes handicapées participe à toutes les réunions du *Betriebsrat*, le conseil d'entreprise, organe de représentation des salariés dans le dialogue avec la direction. Une fois les barrières psychologiques levées, les subventions aplanissent souvent les dernières difficultés pour les employeurs. Outre les aides à l'aménagement des lieux de travail en cas de limitation physique, la loi prévoit des subventions, limitées à deux ans, pouvant atteindre 70 % de la rémunération d'un salarié handicapé. ■

CÉCILE BOUTELET

## Des entreprises très impliquées

La loi allemande impose aux entreprises de plus de 120 salariés et employant cinq salariés lourdement handicapés de nommer un référent pour cette catégorie de personnes. Ce référent représente la direction aux réunions du conseil d'entreprise, pour toute question relative aux embauches de travailleurs handicapés et à l'adaptation des espaces de travail. En outre, comme cela est le cas pour l'association Perspektiva, pouvoirs publics et entreprises privées unissent leurs forces pour mieux inclure les travailleurs handicapés. Perspektiva est essentiellement financée par des subventions (Etat fédéral et fonds social européen), mais aussi par des dons des entreprises. Les entreprises membres de l'association s'engagent à accueillir les handicapés venant de ce centre.

# En Espagne, des « enclaves » dans des entreprises ordinaires

Créés en 2004, ces dispositifs favorisent l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail

MADRID - correspondance

Mêlé aux travailleurs de l'usine, soumis à la même pression du chronomètre qui, au-dessus de sa tête, marque les temps, Javier Catón, 37 ans, est concentré sur le tableau de bord d'un camion. Il encadre des touches, une à une, tout en suivant sur l'écran le plan de montage. « Je suis très content, dit-il, en souriant. J'aime le travail et les collègues. Parfois je vais prendre une bière avec eux après le boulot. Et j'apprends des choses. Ça change de la manutention. J'aimerais rester ici. Je crois que j'en suis capable... »

Javier souffre d'un handicap psychique qui affecte plus de 33 % de ses capacités. Mais cela fait un an qu'il a troqué son emploi de manutentionnaire au centre spécial de travail (CET) de la Fondation Roncalli de Madrid, spécialisée dans l'aide aux personnes handicapées mentales et psychiques, pour intégrer, avec quatre autres travailleurs handicapés,

une « enclave professionnelle » au sein de l'usine de fabrication de véhicules industriels Iveco, dans la capitale espagnole.

Ces « enclaves », créées en Espagne en 2004 pour favoriser l'intégration dans les entreprises ordinaires, sont des groupes de cinq travailleurs handicapés au minimum, tous provenant d'un CET. Au moins 60 % d'entre eux doivent présenter des « difficultés particulières pour l'accès au marché ordinaire du travail », une paralysie cérébrale, une maladie psychique ou un handicap intellectuel de plus de 33 %, ou bien un handicap physique de plus de 65 %. Les 40 % restant doivent présenter n'importe quel handicap de plus de 33 %. Le contrat entre le CET et l'entreprise doit durer au moins trois ans. Il est renouvelable une fois. Si l'un des travailleurs quitte l'enclave pour être employé en direct par l'entreprise, celle-ci bénéficie d'exonérations de charges et de subventions pour aménagement de poste par exemple. Et un autre travailleur handicapé intègre l'enclave.

« Lorsque l'on fait de la prestation de services, nous sommes limités à des emplois annexes, comme le nettoyage ou la jardinerie », explique Almudena Menchen, directrice du CET Roncalli. L'enclave permet de placer des travailleurs dans le cœur de métier d'une entreprise ordinaire, ce qui permet d'augmenter et de diversifier les possibilités d'emplois, tout en les accompagnant dans l'insertion. »

## « Ils ont brisé nos préjugés »

Durant les trois premiers mois, leurs postes ont été dédoublés afin qu'ils puissent apprendre le travail. Leurs chefs et les services médicaux ont été formés par des responsables du CET, afin de réagir en cas de crise d'épilepsie, d'angoisse ou perte de mémoire. « Souvent, il suffit qu'ils sortent prendre l'air », explique M<sup>me</sup> Menchen, qui regrette que, « par peur et ignorance, les entreprises préfèrent employer des personnes avec un handicap physique plutôt que mental ». Au quotidien, c'est Juan José Muñoz, 36 ans, le seul membre

de l'enclave dont le handicap est physique, qui veille à ce que tout se passe bien. « J'étais chef d'entrepôt au CET Roncalli, dit-il. Mais accompagner les autres afin qu'ils puissent faire partie d'une entreprise ordinaire me remplit de satisfaction. »

Des réunions entre le CET et l'entreprise permettent d'examiner l'évolution des travailleurs et de procéder à des adaptations. « Nous avons introduit des écrans qui indiquent les pièces à intégrer sur le tableau de bord, que l'on coche pour n'en oublier aucune », explique Miguel Lopez, superviseur de la ligne d'assemblage dont dépend l'enclave. C'est une amélioration dont ont profité tous les salariés. »

Pour Iveco, l'enclave est une manière de respecter les objectifs de la loi espagnole de 2 % d'employés avec un handicap, tout en défendant des « valeurs », explique la compagnie. D'autres pourraient suivre la même voie : une nouvelle loi, approuvée en novembre 2017, interdit aux entreprises qui ne respectent pas ce quota de répondre à des appels d'offres publics.

Isabel Morales, employée dans la même ligne de montage que les membres de l'enclave, se félicite aussi de l'expérience : « Ils ont brisé nos préjugés sur le handicap et se sont très bien intégrés. Tout le monde devrait avoir le droit de s'épanouir professionnellement... » ■

SANDRINE MOREL

## Et en France ?

Le concept d'enclave, qui facilite le passage d'un milieu de travail protégé à un milieu ordinaire, n'existe pas en France où un travailleur handicapé peut intégrer un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) – structure médico-sociale dont les usagers ne sont pas salariés –, une entreprise adaptée qui emploie plus de 80 % de handicapés, ou bien une entreprise classique. S'il est en entreprise adaptée ou en ESAT, il y a peu de chance qu'il intègre ensuite une entreprise classique.



## En France, les actifs en situation de handicap sont deux fois plus au chômage que la moyenne nationale

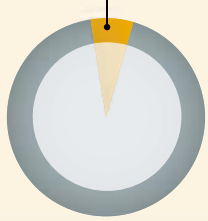
### En France

#### Combien sont-ils ?

2,7

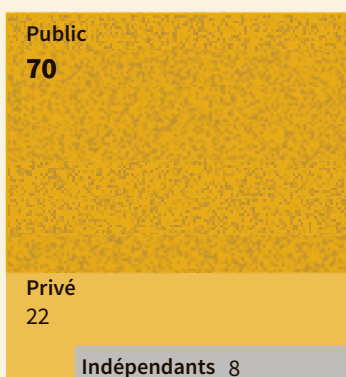
millions d'actifs en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), en 2015

soit 7 % des 15-64 ans



#### Statut des travailleurs en situation de handicap

en %

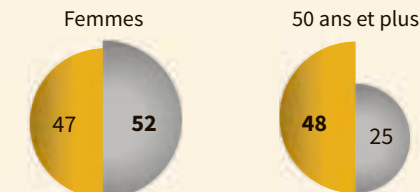


#### Demandeurs d'emploi selon leur situation

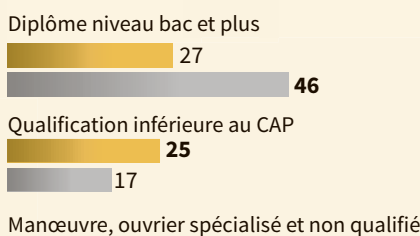
à fin septembre 2017, en % du nombre de demandeurs d'emploi

■ En situation de handicap ■ Tout demandeur d'emploi

##### Sexe et âge

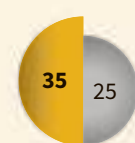


##### Qualification et chômage



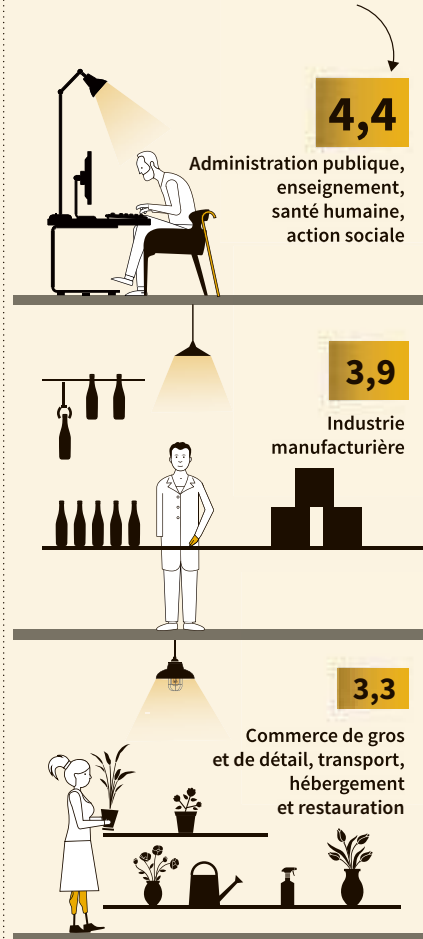
Les handicapés chômeurs sont majoritairement peu qualifiés, en raison du plus faible niveau de formation de cette population.

##### Chômeur depuis deux ans et plus



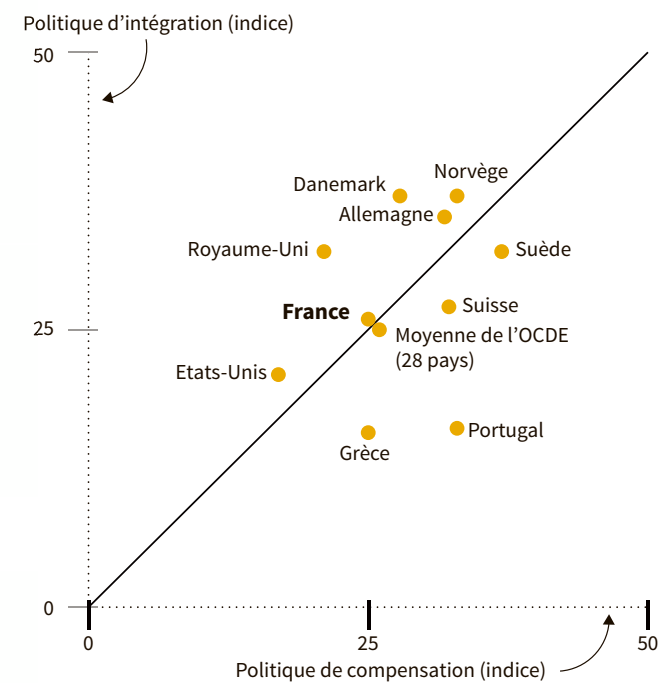
#### Secteurs qui emploient le plus de handicapés

en % des effectifs salariés



#### Politiques mises en œuvre pour l'emploi des personnes en situation de handicap, selon les pays

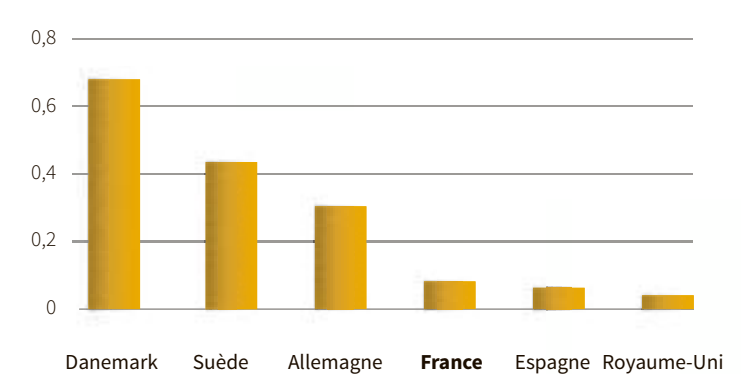
à la fin des années 2000



La Suède offre les compensations financières les plus généreuses, mais est moins inclusive que la Norvège, l'Allemagne ou le Danemark. La France compense et inclut moyennement ses travailleurs handicapés.

#### Part du PIB dépensée dans les programmes d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail

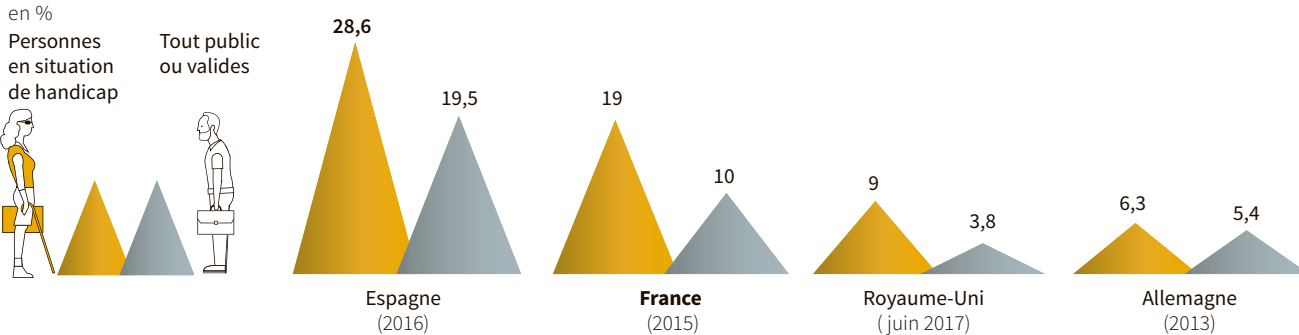
au milieu des années 2000, en %



SOURCES : AGEFIPH/INSEE ; OCDE ; ODISMET ; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT ; ONS/LABOURMARKET BULLETIN

#### Taux de chômage en France et ailleurs en Europe

en %  
Personnes en situation de handicap  
Tout public ou valides



# La France va simplifier sa politique d'aide à l'emploi

Des mesures législatives devraient accélérer l'embauche de personnes souffrant d'un handicap

**P**ourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ? La formule illustre parfaitement la situation à laquelle sont confrontées, en France, tant les personnes en situation de handicap que les entreprises qui voudraient les embaucher. Deux chiffres donnent une idée de la complexité du processus. Un employeur souhaitant embaucher un travailleur handicapé doit d'abord remplir un formulaire comportant plus de 85 items. Quant à la personne en situation de handicap, il lui faut s'y retrouver parmi les 60 aides et prestations proposées par un grand nombre d'acteurs, et expliquées souvent sans grande clarté.

#### Freins à l'embauche

Nombreuses sont donc les sociétés qui contournent la loi du 10 juillet 1987 imposant aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Plutôt que de les embaucher, elles préfèrent – comme la loi les y autorise – verser une contribution à l'Association de gestion de fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) s'il s'agit d'une entreprise privée, ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elles peuvent aussi sous-traiter certaines fonctions ou achats à des entreprises adaptées, voire à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Conséquence : les entreprises n'employaient globalement que 3,4 % de travailleurs handicapés en 2015, selon les derniers chiffres publiés par la Dares

(direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), en novembre 2017. Et le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 19 %, soit le double de celui des valides.

En outre, les dispositifs d'aide à la recherche d'emploi pour travailleurs handicapés ne sont « pas en mesure d'assurer pleinement et prioritairement l'accompagnement des personnes souffrant d'un handicap lourd et complexe », signalait l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) dans un rapport publié en mai 2017. Qu'il s'agisse de Pôle emploi auquel ont recouru 73 % des handicapés, des Cap emploi, spécialisés dans l'aide aux personnes handicapées, qui prennent en charge 23 % d'entre eux, ou des missions locales (moins de 4 %).

Les contraintes ou les défaillances administratives ne sont bien sûr pas les seuls freins à l'embauche de personnes souffrant d'un handicap physique ou psychique. Mais elles constituent des obstacles non négligeables.

Le gouvernement s'est saisi du problème. Quatre ministres, Bruno Le Maire, ministre de l'économie et des finances, Muriel Pénicaud, ministre du travail, Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, et Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, annonçaient conjointement, le 15 février, le lancement d'une concertation, avec les syndicats de salariés et d'employeurs, ainsi qu'avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées, pour réformer la politique dans ce domaine. « La

politique publique n'est pas à la hauteur des besoins et des demandes des employeurs », reconnaissait Sophie Cluzel.

A l'instar de l'ensemble des pays développés, les ministres veulent augmenter le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés dans les entreprises, par opposition aux politiques plus anciennes qui visaient à les dédommager ou à les confiner dans des institutions spécifiques.

#### « Accommodements »

Ils souhaitent simplifier le dispositif. Dans un courrier envoyé aux partenaires sociaux et aux associations, et publié par le site de la spécialisée Vivre FM, ils expliquent vouloir « permettre la rencontre d'une personne handicapée avec un employeur, qu'il s'agisse des acteurs de l'emploi, de la formation, du médico-social et de la santé au travail, pour sortir de la concurrence des services, de leur manque de lisibilité, de leur complexité ».

Pour Bruno Le Maire, les actions à mener doivent être plus incitatives. « Aujourd'hui, la politique consiste à tendre la main aux personnes en situation de handicap. On trouve des accommodements, mais ils ne sont pas satisfaisants. Il faut renverser cette perspective, ce regard. Voir ce que ces personnes peuvent apporter au monde », déclarait-il à la presse, à l'issue de l'annonce du lancement de cette concertation en vue d'une nouvelle politique de l'emploi des travailleurs handicapés.

Deux textes de loi devant être discutés ces prochains mois pourraient accélérer le processus de simplification en incorporant des mesures spécifiques pour les tra-

vailleurs handicapés. Il s'agirait du projet de loi sur la réforme de l'apprentissage, de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle. Un des objectifs fixés par le gouvernement lors du Comité interministériel du handicap, le 20 septembre 2017, étant de porter le taux d'apprentis handicapés dans la fonction publique à 6 %, contre 1 % actuellement.

Par ailleurs, certaines dispositions pourraient être incluses dans le volet concernant la responsabilité sociale et environnementale des entreprises de la future loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), portée par Bruno Le Maire. Ces dernières viendraient compléter ou simplifier des lois et règlements qui n'ont cessé d'évoluer ces dernières décennies.

Des décrets successifs ont ainsi amélioré les dispositifs permettant de cumuler une allocation pour adultes handicapés (AAH) et un revenu professionnel. Cette allocation, de 810 euros pour une personne seule, sera progressivement portée à 900 euros en novembre 2019. Cette AAH décroît avec les revenus. Une personne handicapée célibataire ne perçoit ainsi plus d'AAH à partir du moment où ses revenus dépassent 1,38 smic, soit 1 592 euros.

A cette allocation s'ajoute la prestation de compensation du handicap (PCH), aide financière versée par le département, sans condition de ressources, pour rembourser tout ou partie des dépenses liées à la perte d'autonomie, et en particulier celles pour se rendre sur son lieu de travail. ■

ANNIE KAHN

## AU PROGRAMME

### Conférence « Emploi & handicap : explorer la notion d'inclusion pour aller plus loin »

Mercredi 14 mars, de 9 heures à 11 heures. Auditorium du Monde, 80, boulevard Auguste-Blanqui, Paris 13<sup>e</sup>.

**Introduction :** Gilles van Kote, directeur délégué au développement du Groupe Le Monde. Anne Baltazar, présidente de l'Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

**Table ronde :** Nathalie Boy de la Tour, présidente de la Ligue de football professionnelle. Bachir Kerroumi, chargé de mission Résilience urbaine à la Mairie de Paris. Etienne Klein, philosophe des sciences, directeur de recherche au Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives. Deza Nguembock, fondatrice de l'agence Esthétique et handicap (E & H Lab). Débat animé par Annie Kahn, journaliste au Monde.



# « Les stéréotypes sont le principal frein à l'intégration des personnes handicapées »

ENTRETIEN | Eric Molinié poursuit un parcours professionnel rare, malgré sa tétraplégie. Il déplore l'énorme retard français

**M**yopathe depuis l'enfance, tétraplégique, Eric Molinié est actuellement secrétaire général de Dalkia, filiale d'EDF. Il a alterné les fonctions dans les domaines public et privé. Entre ses débuts à la Banque Indosuez et son parcours actuel chez EDF, il a été président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), président du Samusocial, entre autres. Un parcours qu'il retrace dans *Vivant!* (Odile Jacob, 2016).

**Votre parcours professionnel est exceptionnel. Quel est le principal frein à l'intégration des handicapés dans le monde du travail ?**

Les stéréotypes, les représentations que les personnes valides se font des personnes handicapées. Ce regard qui préjuge avant de dialoguer. Cette idée, lors d'un entretien de recrutement, qu'une personne en fauteuil ne peut remplir le poste proposé, sans même lui poser la question.

**Comment combattre ces stéréotypes ?**

En amont, à l'école, si elle était plus inclusive. Quand on a fréquenté quelqu'un en fauteuil à la maternelle, on ne panique pas ensuite. Des progrès ont été réalisés en ce sens grâce à la loi de 2005 qui a été une révolution en donnant droit à la compensation, en fonction du handicap de la personne. Au financement d'une auxiliaire de vie scolaire, d'un taxi pour faire le trajet, par exemple.

Ensuite, en racontant de belles histoires. Le Téléthon, les compétitions handisport changent le regard. Et en partageant de bonnes pratiques, comme cela a été fait dans la brochure EDF « Les gens normaux n'ont rien d'exceptionnel » ou dans les guides de la Halde.

**Le lycée Hoche, à Versailles, vous a refusé l'accès en classe prépa en raison de votre handicap. Si l'établissement privé voisin, Sainte-Genève, ne vous avait pas accepté, vous n'auriez jamais fait HEC. Pensez-vous que la situation a évolué ?**

La Halde a fait son boulot en condamnant les auteurs de discriminations. Il faut à la fois manier la carotte – raconter de belles histoires – et le bâton – condamner. Mais 80 % des handicapés arrêtent leurs études au niveau du bac. A l'université, on ne compte que 1 % à 2 % de handicapés.

**Dans votre livre, « Vivant ! », vous écrivez que, pour réussir, vous avez dû « donner davantage », pour faire oublier votre handicap. Par exemple ?**

Quand on vous voit arriver, on se dit qu'il va vous falloir des horaires aménagés. C'est un stéréotype. Du coup, je suis longtemps arrivé le premier, et parti le dernier. Mais, un jour, à la salle des marchés de la Banque Indosuez, je suis arrivé à 9 h 15. J'ai expliqué que j'avais eu du mal à trouver un taxi. Je me suis fait engueuler. Un

collègue est arrivé encore plus tard pour un problème d'enfant. Aucune critique. Quand on est handicapé, il ne faut pas risquer d'être moins productif.

**Vous écrivez aussi que, paradoxalement, le handicap a facilité certaines rencontres...**

Quand je pouvais encore tenir debout, j'avais bricolé un fauteuil style Louis XIII, avec un siège qui me propulsait pour que je puisse me lever. Comme mon bureau était en face de celui du directeur, des visiteurs me voyaient en passant, étaient étonnés, et on engageait la conversation. Quand j'interviens dans des conférences, on me repère beaucoup mieux par la suite, grâce à mon fauteuil ! Je vis ces événements positivement.

**Vous avez été et êtes très impliqué dans de nombreuses associations. En quoi vos engagements associatifs et professionnels se fertilisent-ils mutuellement, comme vous l'écrivez ?**

Mon expérience de l'entreprise m'a aidé à améliorer le fonctionnement d'associations et à

prouver à leurs membres que ce pouvait être passionnant de le faire. A la Halde, j'ai renoué le dialogue entre cette institution et le monde de l'entreprise. A l'inverse, j'ai contribué à ouvrir EDF au monde du handicap. C'a été la porte d'entrée d'une culture de la diversité dans le groupe. Je crée des passerelles.

**Vous avez observé qu'intégrer un handicapé favorise la cohésion de l'équipe. Pourquoi ?**

Le handicap est une école de management. Beaucoup de managers m'ont dit qu'embaucher une personne handicapée, en regardant au-delà du diplôme et de la fortresse que constitue le handicap, oblige à considérer les goûts, le potentiel du candidat. Cela apprend à voir une personne dans toutes ses dimensions. Et la présence d'un handicapé dans une équipe oblige à mieux s'organiser. C'est une situation qui crée des solidarités.

**En matière de politique publique, quelle serait aujourd'hui la principale mesure à prendre pour faciliter la vie personnelle et professionnelle des handicapés ?**

La France est très en retard en matière d'accessibilité des bâtiments accueillant du public, et des moyens de transport. La plupart des lieux publics ne sont pas accessibles. Dans 80 % des cas, c'est parce qu'il y a une marche. Une seule. C'est le cas de la moitié des commerces.

Ensuite, les procédures administratives pour percevoir des droits sont extrêmement lourdes. Il faut s'y prendre un an à l'avance pour renouveler, tous les cinq ans, la prestation de compensation du handicap. Un dossier simplifié suffirait pour un myopathe comme moi.

**Comment jugez-vous la France par rapport aux autres pays, en matière de services rendus aux handicapés ?**

Roissy est le seul aéroport où, chaque fois que je rentre, je dois attendre une heure à une heure et demie pour récupérer mon fauteuil. Et, à chaque fois, il est cassé. A Cracovie, Beyrouth, Pékin, ou ailleurs, c'est impeccable. A Rome, à peine descendu de l'avion, je retrouve mon fauteuil avec les autres bagages.

C'est un exemple qui en dit long... ■  
PROPOS RECUEILLIS PAR ANNIE KAHN



Eric Molinié, sur le plateau du « Grand Journal » de Canal+, le 10 décembre 2012.

FRÉDÉRIC DUGIT/PHOTOPQR/LE PARISIEN

## Témoigner pour faire bouger les lignes

Selon six personnalités, c'est avant tout notre regard sur le handicap qui doit changer

**E**xtraits du livret « Emploi & handicap. Inclusion : explorer, aller plus loin », conçu par L'Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

**Cédric Villani**, mathématicien lauréat de la médaille Fields (2010) ; député de l'Essonne (LRM) :

« J'ai connu à l'École normale supérieure un géomètre atteint d'un syndrome de Marfan aigu et totalement aveugle. Son métier nécessitait des interfaces en braille, qui lui permettaient, par exemple, de lire ou de répondre à ses mails. Complètement autonome, il est devenu un chercheur mondiallement reconnu. (...) »

Il est déterminant que les personnes handicapées et les personnes valides partagent ensemble des émotions. J'ai moi-même travaillé bénévolement sur ce sujet en tant que président de l'asso-

ciation Musaiques, fondée par le compositeur Patrice Moulet. Des jeunes en situation de handicap travaillent avec nos instruments qui s'adaptent à toutes sortes de contraintes physiques ou psychiques. Puis nous organisons des concerts devant un public ; c'est la plus belle manière de communiquer des émotions, qui sont toujours le moteur des grands changements. »

**Dominique Lerch**, inspecteur d'académie honoraire :

« En Suède, en Norvège, en Islande, mais aussi en Italie, en Espagne ou au Portugal, la quasi-totalité des élèves sont scolarisés en école ordinaire. (...) Une politique européenne visant à uniformiser la réglementation en la matière serait précieuse. »

**Etienne Klein**, philosophe des sciences ; directeur de recherche au Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives :

« Une expérience du handicap m'a conduit à explorer des voies impensables. J'ai été atteint d'une tumeur dans la gorge à l'âge de 30 ans. J'ai pu être soigné, mais ne suis plus doté que d'une seule corde vocale fonctionnelle, ce qui aurait dû me priver ad vitam de la parole, du moins intelligible. J'ai eu la chance de bénéficier d'un intense programme de rééducation. Paradoxalement, ce travail m'a fait acquérir une meilleure maîtrise de ma voix que celle que j'avais auparavant. »

**Nathalie Boy de la Tour**, présidente de la Ligue de football professionnel :

« Les personnes en situation de handicap ont toutes quelque chose à apporter à la société. Plus tôt on sensibilise les jeunes à la tolérance, à l'ouverture d'esprit, plus ils accorderont de valeur à la richesse humaine. (...) Il est important que les clubs accueillent des équipes de joueurs handicapés, qu'ils organisent des rencontres ; 15 % d'entre eux le font déjà. »

**Vincent Ferry**, chef d'entreprise, tétraplégique :

« [Après mon accident], il a fallu que je change radicalement ma méthode de management. Je suis passé d'un management très vertical à un mode totalement libéré. Huit ans plus tard, nous avons doublé notre chiffre d'affaires et la société compte désormais quatre-vingts salariés. »

**Gilles Babinet**, digital champion de la France auprès de la Commission européenne depuis 2012 :

« Encourager [le marché des services et produits pour handicapés] par des dispositifs fiscaux avantageux, par exemple, serait un grand service à rendre aux personnes handicapées. (...) »

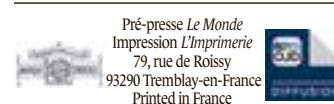
On assisterait alors à la formation d'un cercle vertueux, car ces entreprises sont autant de nouvelles opportunités d'emploi pour les personnes handicapées. » ■

### Le Monde

Siège social : 80, bd Auguste-Blanqui  
75707 PARIS CEDEX 13  
Tél. : +33 (0)1-57-28-20-00  
Fax. : +33 (0)1-57-28-21-21  
Télex : 206 806 F

Édité par la Société éditrice du « Monde » SA  
Président du directoire,  
directeur de la publication :  
**Louis Dreyfus**  
Directeur du « Monde » :  
**Jérôme Fenoglio**

La reproduction de tout article est interdite sans l'accord de l'administration. Commission paritaire des journaux et publications n° 0722 C 81975.  
ISSN : 0395-2037



Pré-presses Le Monde  
Impression L'Imprimerie  
79, rue de Roissy  
93290 Tremblay-en-France  
Printed in France

Origine du papier : France. Taux de fibres recyclées : 100 %.  
Ce journal est imprimé sur un papier UPM issu de forêts gérées durablement, porteur de l'Écolabel européen sous le N° F1/37/001. Entropisation : Ptot = 0,009 kg/tonne de papier