

**LA PRISE EN CHARGE
DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

*par les instances représentatives du personnel
de la région Poitou-Charentes*

Remerciements

Une étude est toujours le fruit de la collaboration de différents acteurs.

Tout d'abord, mes remerciements vont vers les 42 représentants du personnel qui ont bien voulu répondre à cette enquête.

Je tiens également à noter la participation des partenaires régionaux de l'insertion et du maintien en emploi des travailleurs handicapés. Pour votre accueil et pour m'avoir fait part de votre travail, merci.

Enfin, cette étude résulte du travail de plusieurs personnes. Ont donc participé à la réussite de ce projet :

- Anne Pascale Muzard, Chargée d'études et de développement à l'AGEFIPH Poitou-Charentes
- James Renaud, Président du CREDES
- Dominique Goueset, Directeur du CREDES
- Mamadou Ba, Stagiaire au CREDES

*Emmanuelle LEMOTHEUX,
Chargée d'études au CREDES*

LA PRISE EN CHARGE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

par les instances représentatives du personnel de la région Poitou-Charentes

INTRODUCTION	5
A - Evolution historique et cadre législatif	5
• Le handicap sous l'angle de la réparation	
• La législation actuelle	
B - Le contexte régional	6
C - Le rôle des instances représentatives du personnel	8
• Une représentation des salariés différente selon la taille de l'entreprise	
• Le comité d'entreprise (CE)	
• Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	
• Les délégués du personnel (DP)	
• Le délégué syndical (DS)	
D - Les origines de l'étude et son objectif	9
E - Méthodologie de l'étude	9
• L'échantillon sélectionné	
• Les hypothèses	
• Les suites de l'étude qualitative	
F - Difficultés et réalité du terrain d'enquête	11
• Difficile sélection des entreprises	
• Diverses réticences de la part des instances représentatives du personnel	
• Aménagement de l'échantillon prévu	
LÉGISLATION ET REPRÉSENTATION DU HANDICAP	14
A - Connaissance de la loi	14
• Meilleure connaissance des entreprises qui atteignent 6 % de travailleurs handicapés	
• Une idée assez vague dans les entreprises qui contribuent à l'AGEFIPH	
B - Volonté politique	15
C - Volonté des chefs d'entreprise	16
D - Image du handicap	17
• Une vision plus ou moins large du handicap	
• Relativisation du handicap	
• Incidences des représentations sur l'insertion des travailleurs handicapés	

LE RÔLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE	19
A - La difficile prise en charge par les instances représentatives du personnel.....	19
• Faible prise en charge par les instances représentatives du personnel	
• Certains ont tout de même conscience des enjeux	
• Des moyens insuffisants pour agir	
• Le rôle particulier du CHSCT	
B - L'insertion professionnelle.....	21
• Inadéquation entre formation des travailleurs handicapés et les postes disponibles...	
• ... mais les initiatives pour y remédier existent	
C - Le maintien dans l'emploi.....	23
• Une bonne prise en charge du maintien en emploi	
• Satisfaction quant aux démarches ayant permis le maintien en emploi...	
• ... malgré quelques craintes	
D - Le recours au milieu protégé	25
E - L'accord d'entreprise.....	26
PROPOSITIONS DES ÉLUS DES SALARIÉS	27
A - Les effets pervers de la loi.....	27
• Nécessité d'une réelle obligation d'emploi...	
• ... ou d'une augmentation du montant de la contribution financière	
B - Faire disparaître les tabous	28
C - Relations entre les instances représentatives du personnel et les organismes de l'insertion et du maintien en emploi.....	30
• Absences de relation entre instances représentatives du personnel et organismes en charge du handicap	
• Nécessité d'une démarche offensive	
D - Le manque d'information	31
E - Peur et craintes, comment y remédier ?	32
• Nécessité d'un soutien	
• Montrer des exemples concrets	
CONCLUSION ET PRÉCONISATIONS	35
A - L'objet de l'étude.....	35
B - Les résultats de l'étude	35
• L'image des travailleurs handicapés	
• Le rôle des instances représentatives du personnel	
• Les propositions des instances représentatives du personnel	
C - Préconisations	37
• Agir sur les représentations	
• Plus d'informations ciblées vers les entreprises (employeurs et salariés)	
• Des exemples concrets	
• Une personne ressource en dehors de l'entreprise	
• Privilégier les compétences par rapport à la formation	
BIBLIOGRAPHIE.....	40

Introduction

Handicap. Un mot difficile à définir compte tenu l'étendue de ce qu'il recouvre. D'un point de vue général, **le handicap est « un désavantage social pour un individu, qui résulte de sa déficience ou de son incapacité, et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe ou des facteurs socioculturels. »**¹

Le travailleur handicapé est, lui, défini comme, « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. »²

A - EVOLUTION HISTORIQUE ET CADRE LÉGISLATIF

Avant d'entrer dans le vif du sujet, regardons l'évolution historique de la prise en charge de l'emploi des travailleurs handicapés par le monde politique.

Le handicap sous l'angle de la réparation

C'est sous l'angle de la réparation des conséquences des blessures de guerre que la collectivité publique française a commencé à se préoccuper des conséquences du handicap. Dans cet esprit Louis XIV créa l'Institution des invalides pour héberger les vétérans devenus inaptes au travail.

En 1919, le ministère des anciens combattants met en place un barème d'évaluation des handicaps subis par les victimes de la première guerre mondiale, de manière à déterminer le montant de leur pension d'invalidité.

A la fin du XIX^{ème} siècle, dans une même logique de réparation, la loi de 1898 sur les accidents du travail met à la charge de l'employeur une assurance spécifique permettant le versement d'une indemnisation au titre des infirmités acquises dans le cadre du travail.

La législation actuelle

Ce n'est qu'assez récemment que la prise en compte du handicap s'est élargie et ne s'oriente plus exclusivement vers la réparation.

Sans entrer dans les détails, en France, la **loi d'orientation en faveur des personnes handicapées datant du 30 juin 1975** pose le cadre de la législation actuelle. Ainsi, « la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux constituent une obligation nationale ».³

1. Encyclopédie Hachette 2001

2. Code du travail, art. L.323-10

3. Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, article 1^{er}

Pour les enfants et adolescents handicapés, elle institue l'obligation éducative, précise les conditions de leur orientation par les Commissions Départementales de l'Education Spéciale (CDES). Pour les adultes, elle réglemente l'emploi et le reclassement professionnel des travailleurs handicapés, précise les conditions de leur orientation par les Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

12 ans plus tard, le **10 juillet 1987, une deuxième loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** vient compléter cette volonté d'atténuer les désavantages des personnes handicapées face à l'emploi. Notamment, **elle oblige tout employeur public ou privé d'au moins 20 salariés à employer des personnes handicapées à hauteur de 6% de l'effectif total de ses salariés.**

L'entreprise peut s'acquitter de cette obligation légale de quatre manières distinctes et complémentaires :

- **L'embauche directe ;**
- La conclusion de **contrats de sous-traitance** avec le milieu protégé (à hauteur de 50% maximum de l'obligation d'emploi) ;
- La mise en œuvre d'un **accord d'entreprise, d'établissement ou de branche professionnelle ;**
- Le versement d'une **contribution annuelle à l'AGEFIPH.**

L'AGEFIPH (Association nationale de Gestion du Fond pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées), créée à cette occasion, gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

B - LE CONTEXTE RÉGIONAL

La région Poitou-Charentes est très légèrement supérieure à la moyenne nationale en ce qui concerne le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés. En effet, en 1998, le taux d'emploi direct en France était de 4% alors qu'il était de 4,24% dans la région.

Les personnes handicapées de la région sont embauchées principalement dans les entreprises de moins de 20 salariés : en 2001, sur 100 personnes handicapées embauchées, 58 l'étaient dans une entreprise de cette taille. Ceci s'explique par le fait que la proportion des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 est très important dans la région : seulement 8,3% des établissements du secteur privé ont au moins 20 salariés.

En 2001, **dans la région Poitou-Charentes, le ratio de l'obligation d'emploi est de 6,77%**⁴, soit au-delà de l'obligation légale de 6%. Ce ratio se répartit de la façon suivante : le taux d'emploi direct était de 4,56%, le taux d'emploi indirect (c'est-à-dire la sous-traitance) était de 0,44% et la contribution à l'AGEFIPH atteignait 1,77%.

Le taux d'emploi direct de la région est variable selon les départements et la taille des établissements. Notamment, ce taux d'emploi direct est moins élevé dans le département de la Charente-Maritime (3,50% contre 4,56% pour l'ensemble de la région ; cf. tableau 1) ainsi que dans les établissements de 500 salariés et plus (3,55% contre 4,56% pour l'ensemble des établissements de la région).

4. Données du rapport annuel 2002 de l'Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes Handicapées du Poitou-Charentes

**Tableau 1 : Taux d'emploi direct en 2001
selon la taille de l'entreprise et le département**

	16	17	79	86	Région
20-49 salariés	4,49 %	2,93 % ⁵	5,53 %	4,90 %	4,39 %
50-99 salariés	4,71 %	3,59 %	6,30 %	4,16 %	4,58 %
100-199 salariés	4,88 %	3,28 %	4,04 %	7,65 %	5,03 %
200-499 salariés	5,81 %	4,72 %	5,40 %	5,35 %	5,38 %
500 et +	3,37 %	3,60 %	3,07 %	3,97 %	3,55 %
Ensemble	4,74 %	3,50 %	4,78 %	5,08 %	4,56 %

Source :

Rapport annuel 2002 de l'Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes Handicapées, région Poitou-Charentes

Guide de lecture :

En Charente-Maritime, les établissements de 20 à 199 salariés ont un taux d'emploi direct significativement plus faible que dans les autres départements. Ce taux est significativement plus fort en Deux-Sèvres pour les 20-99.

Près de la moitié des entreprises de la région Poitou-Charentes emploie au moins un travailleur handicapé (49% ; cf. tableau 2). En outre, plus du tiers (35,5%) répond à l'obligation d'emploi exclusivement en employant des travailleurs handicapés. Malheureusement, certains établissements n'emploient aucun travailleur handicapé, c'est notamment le cas pour 30,7% des établissements de la région.

**Tableau 2 : Moyen de mise en oeuvre
de l'obligation d'emploi selon le département**

	16	17	79	86	Région
Emploi direct de salariés handicapés	50,1 %	41,4 %	55,6 %	49,6 %	49,0 %
Emploi direct seul	38,3 %	26,7 %	44,2 %	33,9 %	35,5 %
Emploi et sous-traitance avec le milieu protégé	20,6 %	18,5 %	21,0 %	21,5 %	20,3 %
Sous-traitance seule	6,0 %	7,5 %	4,3 %	7,4 %	6,3 %
Contribution à l'AGEFIPH seule	23,3 %	32,6 %	19,1 %	21,5 %	24,4 %
N'emploie directement aucun handicapé	29,3 %	40,1 %	23,4 %	28,9 %	30,7 %

Source :

Rapport annuel 2002 de l'Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes Handicapées, région Poitou-Charentes

Guide de lecture :

44,2 % des entreprises des Deux-Sèvres assujetties à la loi se mettent en conformité avec cette loi seulement en employant directement des travailleurs handicapés.

5. % en bleu : sur-représentation du nombre de travailleurs handicapés dans ces régions

% en italique : sous représentation du nombre de travailleurs handicapés dans ces catégories

C - LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Après ce rappel du contexte légal français et la situation des travailleurs handicapés dans la région Poitou-Charentes, regardons maintenant de plus près quel est le rôle des instances représentatives du personnel sur ce sujet.

Une représentation des salariés différente selon la taille de l'entreprise

Tout d'abord notons que les instances représentatives du personnel ne sont pas présentes dans toutes les entreprises. En effet, cela est fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, l'élection des **délégués du personnel** est obligatoire dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**. L'élection d'un **comité d'entreprise** n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés. Les délégués du personnel et le comité d'entreprise désignent les membres du CHSCT lorsque l'entreprise atteint **50 salariés**. La désignation d'un **délégué syndical** peut intervenir lorsque l'entreprise atteint **au moins 50 salariés** et qu'une **section syndicale est présente** dans l'entreprise.

Ainsi, certaines entreprises (de 20 à 50 salariés) soumises à la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés disposent seulement des délégués du personnel en tant que représentants des salariés.

En outre, bien qu'il s'agisse d'une obligation, certaines entreprises, malgré leur effectif suffisant, ne possèdent aucune représentativité du personnel. C'est le cas lorsque aucun salarié ne souhaite s'investir dans cette mission.

Le comité d'entreprise (CE)

Les employeurs ont l'**obligation de communiquer aux comités d'entreprise la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés** (DOETH).

En outre, **le comité d'entreprise est « consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises – conditions de leur accueil, période d'essai et aménagement des postes de travail – en vue de faciliter la mise ou la remise au travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés [...]. Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière [...] ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé. »**⁶

Les comités d'entreprise peuvent également prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT « est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, **notamment sur l'aménagement des postes de travail** »⁷.

Les délégués du personnel (DP)

Les **délégués du personnel** doivent attirer l'attention de l'employeur sur la nécessité d'embaucher des travailleurs handicapés.

6. Article L. 432-3 du code du travail

7. Article L. 236-2 du code du travail

Ils doivent également veiller au bon accueil du salarié handicapé et vérifier que ces conditions de travail soient en adéquation avec ses handicaps.

En outre, lors de reclassement lié à une inaptitude, l'employeur est tenu de demander l'avis des délégués du personnel sur un nouvel emploi approprié aux capacités du salarié inapte.

Dans les entreprises où comités d'entreprise et CHSCT sont absents, ce sont les délégués du personnel qui remplissent leurs fonctions.

Le délégué syndical (DS)

Le délégué syndical doit prendre l'initiative de la négociation pour aboutir à un accord d'entreprise facilitant l'embauche de travailleurs handicapés

On voit donc que la question de l'emploi de personnes handicapées concerne les différentes instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Il faut donc que chacun des maillons de la chaîne soit mobilisé pour donner plus de chance à la prise en charge de ce problème.

Malgré ce cadre, la prise en charge de la question du handicap par les représentants des salariés est faible en entreprise. A travers cette étude, il s'agit donc de saisir quelles sont les raisons de cette insuffisante prise en compte afin de pouvoir dégager des éléments qui permettraient de faire évoluer cette situation.

D - LES ORIGINES DE L'ÉTUDE ET SON OBJECTIF

Le CREDES a été sollicité par l'AGEFIPH Poitou-Charentes pour réaliser une étude sur la prise en charge de l'emploi des personnes handicapées par les instances représentatives du personnel.

Dans ce cadre, l'étude est destinée à repérer les obstacles et les freins à la prise en charge de la question de l'emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif qui découle de l'étude est une meilleure information et sensibilisation des représentants du personnel sur l'accès, le retour ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

Plus précisément, pour l'AGEFIPH, il s'agit de :

- **Evaluer le degré de connaissance des élus** en matière de gestion des « ressources humaines handicapées ».
- **Identifier les facteurs qui font obstacle** à l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises, notamment sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés.
- **Identifier des partenariats locaux** à développer ou à créer.
- **Mettre en place un plan d'action** ayant pour but de diminuer la contribution des entreprises assujetties dans la région Poitou-Charentes, en favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Grâce aux résultats de l'enquête et aux préconisations proposées, l'AGEFIPH pourra **compléter ou réajuster sa stratégie régionale** afin de réduire le nombre d'entreprises contributives ainsi que le montant de leurs contributions.

E - MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Pour réaliser cette étude qualitative, il convenait **dans un premier temps de rencontrer les partenaires de l'insertion des travailleurs handicapés** pour mieux saisir leur rôle et recueillir leur avis sur la faible prise en charge par les entreprises du handicap.

Nous avons donc rencontré dans chacun des départements de la région Poitou-Charentes :

- **Les coordonnateurs du PDITH** (Plan Départemental pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés)
- **Les chargés de missions du MEDEF** (présents uniquement dans les Deux-Sèvres et en Charente-Maritime)
- **Les chargés de maintien dans l'emploi**
- **Les cap emploi**
- **Des médecins du travail**

Dans un deuxième temps, nous nous sommes immergés dans l'entreprise afin de comprendre comment l'emploi des personnes handicapées est pris en compte dans l'entreprise. Il convenait de **rencontrer les différentes instances représentatives du personnel dans l'entreprise** (élus de CE, de CHSCT, délégués du personnel, délégués syndicaux).

L'échantillon sélectionné

Plusieurs critères ont permis de sélectionner les entreprises. Tout d'abord, rappelons que les entreprises visées sont, bien entendu, les entreprises de la région Poitou-Charentes

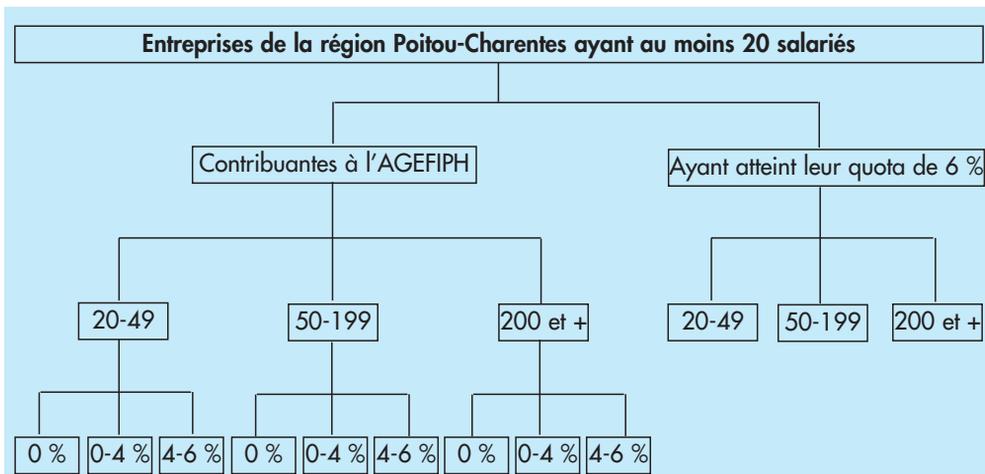
soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, donc ayant au moins 20 salariés.

Tout d'abord, nous avons voulu rencontrer à la fois des entreprises qui n'atteignaient pas le quota de travailleurs handicapés et d'autres qui l'atteignaient afin de voir s'il existe des différences entre ces deux situations. Ainsi, **le premier critère de distinction des entreprises est le versement ou non d'une contribution à l'AGEFIPH.**

Nous avons également souhaité rencontrer **des entreprises de différentes tailles.** Ainsi, nous avons retenu trois catégories : les 20-49 salariés (où seuls les délégués du personnel sont présents), les 50-199 salariés et les entreprises où les salariés sont au moins au nombre de 200.

Enfin, **parmi les entreprises contributives à l'AGEFIPH, nous avons voulu distinguer les entreprises n'employant aucun travailleur handicapé, les entreprises employant entre 0 et 4% de travailleurs handicapés dans leur effectif et les entreprises employant entre 4 et 6% de travailleurs handicapés.**

Cela représente 12 types d'entreprise différents :



Il a été décidé de rencontrer trois entreprises différentes dans chacune de ses catégories. En outre, **il faut ajouter à cela une mutuelle, qui est la seule entreprise, dont le siège est dans la région Poitou-Charentes, qui a signé un accord d'entreprise.**

Au total, nous devons visiter trente sept entreprises sur l'ensemble du territoire régional.

Les hypothèses

Le cadre étant posé, l'étude réalisée va permettre de valider ou d'invalidier les hypothèses suivantes :

- Une part de la faible prise en considération de l'emploi de personnes handicapées dans l'entreprise par les représentants du personnel est imputable à une information insuffisante sur le sujet.
- La possibilité laissée aux entreprises de verser une contribution à l'AGEFIPH pour s'acquitter de l'obligation d'emploi enrayer le mécanisme de la négociation sur l'emploi des personnes handicapées : il est moins contraignant de verser de l'argent que de passer du temps à la négociation.
- L'a priori de tout un chacun sur les personnes handicapées et leur insertion professionnelle est encore très fort dans la région.
- Les contreparties proposées suite à l'embauche de salariés handicapés sont considérées comme insuffisantes.
- Les aménagements liés à l'emploi de personnes handicapées (aménagement de poste de travail, d'accès à l'entreprise...) sont trop contraignants pour les entreprises.
- Le faible taux d'emploi de travailleurs handicapés est lié à leur niveau de qualification qui se trouve en inadéquation avec le marché de l'emploi.

Les suites de l'étude qualitative

Cette enquête qualitative sera suivie d'une étude quantitative à partir du listing des entreprises contributantes à l'AGEFIPH. Un questionnaire sera adressé à l'ensemble des entreprises contributantes à l'AGEFIPH de la région Poitou-Charentes soit 957 entreprises en 2002. Il sera ainsi possible de vérifier et de valider quantitativement les informations recueillies lors de cette étude qualitative et de dégager des typologies d'entreprises face à l'insertion ou au maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

E - DIFFICULTÉS ET RÉALITÉ DU TERRAIN D'ENQUÊTE

La grande difficulté de l'étude a été la prise de rendez-vous.

Il avait été envisagé de rencontrer, en plus des instances représentatives du personnel, les dirigeants ou les responsables des ressources humaines des entreprises pour confronter les propos. Il s'est malheureusement très vite avéré que cela serait impossible : nous nous heurtons à la **méfiance et à l'indisponibilité des chefs d'entreprise ou de leur représentant.**

Difficile sélection des entreprises

Toutes les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation annuelle de déclarer leur pourcentage de travailleurs handicapés à la direction départementale du travail. Celle-ci fixe le montant éventuel à verser à l'AGEFIPH, si jamais le taux de 6% n'est pas atteint. De cette manière l'AGEFIPH dispose de la liste de l'ensemble des entreprises contributantes. Par contre, nous n'avons **pas réussi à nous procurer le fichier des « entreprises non contributantes »** (c'est-à-dire ayant atteint le quota de 6% de tra-

vailleurs handicapés dans l'effectif de leur entreprise). Les chargés de mission du MEDEF nous ont tout de même permis d'obtenir le nom de quelques entreprises ayant atteint leur quota.

Nous souhaitons rencontrer différents représentants du personnel, pour cela, il nous est paru plus opportun de les rencontrer en groupe plutôt qu'individuellement. Cela permettait d'avoir le point de vue de l'équipe et ainsi essayer de recueillir le maximum d'informations.

Nous nous sommes heurtés au problème de disponibilité des salariés : il n'est pas toujours évident pour eux de se libérer de leur poste.

En outre, de nombreux représentants du personnel cumulent plusieurs mandats, ainsi, ils pouvaient parler en tant que délégué du personnel et élu de CE et de CHSCT, en étant parfois également délégué syndical. Il nous est donc arrivé de ne rencontrer qu'une seule personne.

Diverses réticences de la part des instances représentatives du personnel

D'autres difficultés peuvent être signalées concernant les rendez-vous dans les entreprises. Comme nous l'avons déjà dit, même si l'employeur est tenu d'organiser des élections dans son entreprise, la représentation des salariés n'est pas systématique puisque dans certains cas, aucun salarié ne se présente aux élections.

Certains ont refusé de participer à l'étude pour des raisons qui leur sont propres : ils estiment méconnaître le sujet ou bien ne souhaitent pas s'exprimer sur ce sujet.

Certains élus des salariés ne connaissant pas le CREDES ont eu quelques réticences à participer. En outre, certains, malgré nos explications, ont imaginé qu'ils s'agissaient d'une démarche de placement de salariés handicapés.

Aménagement de l'échantillon prévu

Nous n'avons pas pu rencontrer l'ensemble des entreprises préalablement prévues.

Finalement, nous avons rencontré 21 entreprises sur les 37 prévues.

	0 % handicapé	0 à 4% handicapés	4 à 6 % handicapés	6 % handicapés et +	Accord d'entreprise	Total
20 à 49 salariés	2	2	0	1		5
50 à 199 salariés	1	4	1	5		11
200 et plus	0	2	1	1	1	5
Total	3	8	2	7	1	21

A deux reprises, nous nous sommes déplacés sans avoir réalisé d'entretien puisque bien qu'ayant rendez-vous, les élus des salariés ont refusé de s'exprimer sur le sujet par manque de temps.

Ajoutons à cela qu'à la fin de l'étude, nous avons annulé cinq rendez-vous puisque nous n'entendions que des propos redondants. Les élus des salariés ne nous apprenaient rien de nouveau.

Les entretiens auprès des structures de l'insertion et du maintien dans l'emploi se sont déroulés entre le 16 décembre 2002 et le 12 février 2003.

Les 21 entretiens auprès des instances représentatives du personnel, ont été réalisés et enregistrés entre le 14 mai et le 9 juillet 2003. **42 interlocuteurs différents ont été rencontrés.**

Les enquêtés ont des profils assez divers. Nous avons rencontré des représentants du personnel syndiqués (de confédérations différentes) et non-syndiqués. Selon les cas, nous avons rencontré des élus de comité d'entreprise de CHSCT, des délégués syndicaux et des délégués du personnel.

Après cette présentation générale de l'étude et de sa réalisation, nous allons maintenant laisser place à la parole des élus des salariés.

Dans un premier temps, nous aborderons leur **connaissance légale et les représentations que les élus se font du handicap.**

Dans un deuxième temps, nous verrons **quelles actions sont réalisées** par les différentes instances représentatives du personnel en entreprise. Enfin, nous verrons **les propositions** que les représentants des salariés proposent **pour une meilleure prise en charge de leur part.**



Législation et représentation

du handicap

A - CONNAISSANCE DE LA LOI

Le niveau de connaissance de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés est différent selon que l'entreprise atteint, ou non, le quota de travailleurs handicapés.

Meilleure connaissance des entreprises qui atteignent 6% de travailleurs handicapés

Les instances représentatives du personnel dont l'entreprise a au moins 6% de son effectif qui est handicapé connaissent en général la loi. Elles ne maîtrisent pas tous les détails, mais elles en connaissent au moins l'existence et savent qu'une déclaration est faite tous les ans par l'employeur :

« Enquêteur – Vous avez connaissance de la loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

G – Oui. C'est combien de pour cent ?

A – C'est sur notre convention.

G – Ah bon, il y a rien de...

A – Si. Mais on est largement au-dessus. On l'avait même noté sur un compte rendu. Enquêteur – Légalement c'est 6%.

A – On est largement au-dessus. Depuis qu'il y a... Il y a D. [un collègue] qui c'est greffé dessus en plus donc on est largement au-dessus. » (E17 – DP/CE – quota)⁸

Parmi les entreprises que les chargés de mission du MEDEF nous avaient signalées

comme atteignant le quota de travailleurs handicapés, nous avons **tout de même eu un cas où le secrétaire du comité d'entreprise n'avait aucune connaissance sur le sujet :**

« Enquêteur – L'effectif handicapé n'a jamais été soulevé lors d'une réunion ?

S – Jamais. Honnêtement jamais. On a d'autres soucis mais celui là jamais.

Enquêteur – une déclaration est faite tous les ans. Et vous devez être informé...

S – Ah bon, je ne savais pas. Depuis 3 ans que je suis au CE, ça n'a jamais été abordé.

» (E20 – CE – quota)

Une idée assez vague dans les entreprises qui contribuent à l'AGEFIPH

Les instances représentatives du personnel dont l'entreprise n'atteint pas le quota de travailleurs handicapés ont soit une idée assez vague de la loi ou bien ne savent pas du tout qu'une telle loi existe alors que les sujets liés à cette question devraient être abordés lors des réunions du comité d'entreprise avec la direction.

8. Avertissement : les parties en italiques sont extraites des entretiens réalisés auprès des instances représentatives du personnel. Il s'agit de la parole de ces représentants des salariés retranscrite sans modification des imperfections du langage. Ces propos n'engagent que les enquêtés et ne présentent aucunement la position du CREDES. Il est précisé en fin d'extrait qu'elles sont les instances représentatives rencontrées, si les élus sont syndiqués et si le quota de travailleurs handicapés est atteint dans l'entreprise.

« L – Quand il [le chef d'entreprise] nous annonce le budget, c'est vrai que cette taxe est là. Elle est marquée quand même. Il nous en parle à ce moment là mais c'est tout. « Ben oui, c'est une taxe pour les handicapés, comme on n'a pas d'handicapé, on la paie. » C'est tout. Ca reste très flou. [...]

B – Je sais qu'il y a une loi, enfin moi, je sais qu'il y a une loi mais je ne vous dirais pas en quoi elle consiste. ». (E7 – CE et DS CFDT – pas quota)

Parmi les entreprises qui n'atteignent pas les 6% de travailleurs handicapés, certaines instances représentatives du personnel sont tout de même au fait de la loi. Ce sont les entreprises dont un travailleur handicapé fait parti du comité d'entreprise ou dans de grosses entreprises dans lesquelles le comité d'entreprise a créé une commission handicap.

Nous constatons donc, que dans les entreprises où les handicapés sont bien insérés, les élus des salariés ont connaissance du sujet alors que peu de représentants du personnel se préoccupent de ce sujet dans les entreprises qui ne prennent pas en charge cette problématique.

B - VOLONTÉ POLITIQUE

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux entreprises publiques et privées d'au moins 20 salariés, d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés. « L'entreprise qui ne respecte pas son obligation d'emploi, soit en n'employant pas le nombre requis de travailleurs handicapés, soit en ne justifiant pas de la mise en œuvre d'une des possibilités légales d'exonération de l'obligation d'emploi, est soumise au versement d'une pénalité »⁹.

9. L'entreprise et les handicapés, in Liaisons sociales, supplément au n°13510 du 26 octobre 2001, p.24

La fonction publique est, par contre, exonérée de la contribution versée à l'AGEFIPH. Cette situation est souvent décriée comme pouvant être un des facteurs de blocage de l'insertion effective des travailleurs handicapés dans le secteur privé. **L'Etat ne montrant pas l'exemple, les entreprises refuseraient d'en faire de même.** En outre, l'Etat est également décrié de part un manque d'aménagement des lieux publics :

«S - ... Est-ce que si vous allez dans les rues, toutes les rues sont conformes, est-ce que les moyens de transports sont conformes, est-ce que les collèges, les écoles sont conformes. En fait, c'est l'Etat qui veut ça finalement. L'Etat ne fait pas grand chose. Vous savez, il implique beaucoup de choses mais il n'en fait pas beaucoup. C'est faites ce que je dis mais pas ce que je fais. Je pense que c'est de là que les entreprises ne se sentent pas spécialement... [...] C'est une loi comme il y en a à tire larigot mais bon, est-ce qu'au niveau de l'Etat. Déjà s'il donnait les moyens, ne serait-ce qu'au niveau circulation, au niveau des transports, des trottoirs, des magasins... s'il donnait les moyens aux entreprises et aux écoles. Parce que même les écoles, c'est abominable. Moi je vis dans un petit village de campagne où justement nous sommes en train de faire les démarches pour qu'un enfant handicapé puisse finir sa scolarité en école primaire, dans une école équipée. Ca fait 2 ans que les dossiers traînent. 2 ans que les dossiers traînent ! C'est quand même incroyable. Si le surveillant de la cour ne prenait pas à sa charge l'enfant dans ses bras pour le transporter, ce qui n'est pas logiquement normal, parce qu'il suffit qu'il tombe, les assurances, on sait pas. Mais il le fait de manière à ce que l'enfant puisse accéder quand même... C'est quand même lamentable. Si l'Etat montrait des exemples, peut-être que les gens auraient plus envie c'est

peut-être ça le problème. [...] Voilà. Et je pense que c'est pour beaucoup de choses comme ça. De toute façon, on le voit pour beaucoup d'avancées. On nous demande beaucoup de choses mais ils n'en font pas beaucoup de l'autre côté donc je crois qu'il y a un ras le bol général des gens et ils font pas d'effort. Ce qui est bien dommage. Moi j'avoue qu'à ce niveau je me dis, qu'il n'y a aucune différence à faire. » (E13 – CE/CHSCT/DP – pas quota)

Les représentants du personnel n'acceptent pas que l'Etat demande d'insérer des travailleurs handicapés alors qu'il ne le fait pas lui-même.

C - VOLONTÉ DES CHEFS D'ENTREPRISE

Ainsi, les instances représentatives du personnel aimeraient qu'avant que l'Etat demande au secteur privé de se préoccuper du handicap, il le prenne en charge lui-même. Pour autant, **ils mettent également en cause les chefs d'entreprise.** Cet extrait d'un comité d'entreprise réalisant un parallèle entre le handicap et la pollution est très parlant :

« C'est comme, dans un autre domaine, dans la pollution, les entreprises ça leur coûte moins cher de payer la taxe de pollution que de payer tout le reste. C'est comme ça, c'est pareil. Et là je pense que les gens, dans l'entreprise, ils préfèrent payer la taxe plutôt que de... » (E7 – CE/DS CFDT – pas quota)

Ou encore :

« Enquêteur – Qu'est-ce qui fait que...
D – C'est une volonté de direction : ils préfèrent payer.
Enquêteur – Et pourquoi ils préfèrent payer ?
D – C'est une bonne question. Je crois que...
Je dirai que ...

T – Ils comparent le handicap physique à un handicap mental.

D – Oui, voilà et puis ça fait pas beau dans le paysage, alors qu'on n'est pas une structure commerciale. Particulièrement, on n'a pas d'accueil avec la clientèle... Je sais pas. Honnêtement, je ne sais pas.

T – Et puis il y a des sociétés qui accueillent de la clientèle qui ont des handicapés.

D – Oui, tout à fait. Mais je veux dire qu'on n'a même pas de rôle commercial externe.

T – Les handicapés doivent faire partie du paysage.

D – Honnêtement je ne peux pas vous répondre, c'est pas faute d'avoir insisté. » (E14 – CE DS CFDT et CFTC – pas quota)

Cette mauvaise volonté peut même aller jusqu'à friser l'hostilité pure et simple d'embaucher un travailleur handicapé. **Même là où toutes les conditions semblent réunies pour le faire.**

« D – ... Le bâtiment est totalement équipé pour les handicapés. La preuve, je n'ai entendu parlé de difficultés à se mouvoir, les ascenseurs sont prévus pour, les toilettes sont prévues pour, les accès, les rampes etc. sont prévus pour... Je dirai que c'est pas le bâtiment. Bien souvent c'est les bâtiments qui posent soucis parce qu'ils ne sont pas du tout adaptés alors que chez nous... [...] Honnêtement je peux pas vous répondre, c'est pas faute d'avoir insisté. De plus, on a une responsable des ressources humaines qui vient de l'ADAPEI qui est sensibilisée aux handicaps physiques et mentaux. Je crois qu'elle de son côté fait pression mais la direction ne veut pas de travailleurs handicapés c'est clair. Il y a sûrement un veto quelque part puisque ce n'est pas le bâtiment, c'est pas les ressources humaines. Donc pour qu'on n'en ait pas du tout, c'est qu'il y a une bonne raison, c'est clair. [...] Je crois que concrètement, à la base il n'y a pas une volonté, c'est là le problème. Ce n'est même pas une volonté, c'est un refus ». (E14 – CE/DS CFDT ET CFTC – pas quota)

Selon les instances représentatives du personnel, les réticences des chefs d'entreprise à embaucher ne seraient donc pas objectives et liées à des problèmes d'ordre technique mais plus à des préjugés négatifs.

D - IMAGE DU HANDICAP

Nous avons déjà vu que la notion de handicap est difficile à définir. En effet, son caractère polysémique complexifie considérablement les choses et a des incidences décisives sur l'insertion professionnelle. Les acceptions et connotations qui tournent autour du mot handicapé et les enjeux qui en découlent ont obligé la légalisation de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Rappelons que la C.O.T.O.R.E.P. (COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel) est chargée d'apprécier l'existence d'un handicap et de classer la personne handicapée selon le degré et la gravité de ce handicap.

Une vision plus ou moins large du handicap

Au-delà de cette définition médico-légale, on retrouve un certain nombre de représentations liées au handicap et au handicapé. Les entretiens réalisés auprès des instances représentatives du personnel nous ont fait découvrir les types de perception.

Nous pouvons distinguer trois types de représentations de ce qu'est le handicap :

- Un premier groupe d'individus considèrent sans grande nuance **le handicap comme lié exclusivement à la motricité.**

Cette vision du handicap est très souvent rapportée à un fauteuil roulant. C'est l'image stéréotype symbole du handicap, la plus diffuse au sein de notre population d'enquêtés.

- Un deuxième groupe d'enquêtés a **élargi aux dysfonctionnements comme la surdité, la cécité et les problèmes d'élocution et a ouvert une porte sur les difficultés psychologiques :**

« Dans l'entreprise il y a un handicapé physique, d'autres font de la dépression. Il y a également une personne atteinte d'un cancer... ». (E3 – CE/DS CGT – pas quota)

- Un troisième groupe va au-delà du physique pour classer le handicap. Ces enquêtés distinguent **deux types de handicap : les handicaps physiques et les handicaps mentaux :**

« Pour moi il y a 2 types : il y a les handicapés moteurs, enfin physiques, ça veut dire quoi, ça veut dire fauteuil roulant, des choses comme ça ; et les handicapés mentaux qui ont des moyens physiques tout à fait normaux mais on ne peut pas leur demander de faire tout et n'importe quoi non plus ». (E10 – DP/CE – pas quota)

Pour certains la notion de handicap se rapporte directement au fait d'être déclaré handicapé par la COTOREP :

« On a une autre collègue qui est COTOREP, je ne vous dirai pas ce que c'est. Mais elle, elle a des problèmes de dos, donc elle ne peut pas pousser les tables. On le fait à sa place et puis c'est tout. Je sais que c'est un truc qu'elle a eu... Elle a été arrêtée 6 mois. Et... Elle me l'a dit : je suis COTOREP. Je ne sais pas... Je sais que c'est quelque chose qui est en rapport avec son dos mais... ». (E9 – CE – pas quota)

Relativisation du handicap

Dans leur propos, les enquêtés ont parfois relativisé la notion de handicap en précisant que **le handicap ne se voit pas forcément :**

«Un handicapé c'est une personne qui a des difficultés, soit de mobilité soit des difficultés intellectuelles, mais ça ne l'empêche pas de travailler pour autant. Il y a des handicapés de toutes sortes. Il y a même des handicapés, ça ne se voit pas du tout. [...] Il y a des maladies invalidantes qui ne se voient pas forcément». (E19 – CE – quota)

« Déjà le handicap pour moi, c'est la différence. Mais je dirais que la différence nous est propre à chacun. On est tous différents les uns des autres. Après on peut avoir en plus une différence physique. Mais je veux dire, on est tous différents, donc je préfère l'appeler la différence que le handicap ». (E21 – CE – accord)

D'autres sont allés plus loin en considérant le handicap seulement par rapport à une situation. Autrement dit, personne n'est handicapé en soi. Ce sont plutôt des **situations handicapantes** que du reste chaque personne est appelée à vivre selon les conditions particulières dans lesquelles elle peut se retrouver à un moment donné. Le handicap n'est pas un état, il résulte d'une invalidité. Perdre un bras n'est pas un handicap tant que notre travail n'exige qu'un seul bras. Il le devient seulement lorsque nous sommes dans une situation où il nous faut utiliser les deux bras.

« A – Le plus grand handicapé, qui pour nous n'est pas un handicap, c'est le sourd et muet. Et pourtant au niveau travail il n'y a aucun souci.

Enquêteur – Vous dites que pour vous il n'est pas handicapé...

A – Il fait tout comme nous » (E17 – DP/CE – quota)

Ou de cette vision qu'un employé a de son collègue :

« Enquêteur – Je reviens sur votre autre collègue qui a un problème a une main [main atrophiée depuis la naissance]. Lui il a été embauché comme ça ?

C – Oui. Il a été embauché avant qu'on soit délégué mais je ne crois pas qu'il y ait eu de... Il n'est pas considéré comme handicapé. Il fait son boulot comme les autres. Je ne pense pas qu'il ait un statut d'handicapé. Enfin, je n'en suis pas sûr». (E16 – DP – quota)

Incidences des représentations sur l'insertion des travailleurs handicapés

L'image que les gens ont du handicap et du handicapé a des incidences (positives ou négatives) sur l'insertion sociale en général, l'insertion professionnelle en particulier. **Plus la représentation est restrictive, plus les réticences sont présentes.**

« On a peut-être toujours peur d'embaucher ce genre de personnel, on a toujours peur qu'il ne fasse pas son travail, c'est peut-être ça ». (E2 – DP/DS UNSA – pas quota)

Et ce préjugé est vécu par les personnes handicapées comme une expérience traumatisante. C'est l'exemple de ce membre suppléant d'un comité d'entreprise et travailleur handicapé :

« R – Ce qui m'a marqué beaucoup, c'est... A l'époque, je travaillais au S., et j'ai passé une période où je pouvais plus travailler debout donc j'avais amené mon fauteuil personnel. Et la vue de ce fauteuil, vis-à-vis des clients qui venaient dans l'entreprise, c'était trop marquant. Ce qui fait qu'on m'a muté dans un autre atelier. Ça ne m'a pas plu à l'époque. Je n'ai rien dit à la direction, parce que j'ai tendance à vouloir rien dire, je suis pas... ça m'a beaucoup marqué... ». (E6 – CE – pas quota)

A - LA DIFFICILE PRISE EN CHARGE PAR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Nous avons déjà vu, dans l'introduction, le rôle de chaque instance représentative du personnel. Mais dans la réalité, que font-elles ?

Faible prise en charge par les instances représentatives du personnel

Pour les élus, la question du travail des handicapés ne les engage pas a priori. La responsabilité de cette prise en charge est souvent reportée ailleurs :

« Enquêteur – Et d'après vous quelle est l'instance représentative qui devrait prendre en charge l'insertion des handicapés... »

G – Je dirai bien la direction quand même moi, le service du personnel. Parce que les handicapés, je ne vois pas du tout le rôle du comité d'entreprise. On n'est pas amené nous CE à connaître leur taux d'handicap ». (E11 – CE – pas quota)

En outre, dans la majorité des cas, **les instances représentatives du personnel estiment qu'elles ne peuvent rien faire ou presque pour l'emploi des travailleurs handicapés :**

« L – Notre rôle, ça peut simplement être d'interpeller la direction, interpeller le PDG

pour savoir qu'elle est sa politique là-dessus et est-ce que ça ne pourrait pas évoluer dans un sens ou dans l'autre. » (E7 – CE/DS CFTD – pas quota)

Certains ont tout de même conscience des enjeux

Quelques élus sont tout de même conscients des dispositions à prendre pour le travail des handicapés. Ce sont souvent des personnes de grande expérience syndicale qui n'en sont pas à leur premier mandat (au sein d'un mouvement syndical et/ou d'un comité d'entreprise).

Pour ces derniers, il ne fait pas de doute que les instances représentatives du personnel ont un rôle de premier ordre à jouer dans la prise en charge du travail des handicapés. Que ce soit pour l'insertion, pour le maintien ou le reclassement. Même si la plupart du temps ils reconnaissent leurs limites :

« S - Nous on propose, hein, ce n'est pas nous qui pouvons imposer. Quand on propose et que ça marche, tant mieux, si on propose et qu'il n'y a pas de suite, ben, qu'est-ce qu'on a de plus... [...] De toute façon c'est le chef d'entreprise qu'il faut convaincre, c'est lui qui décide. [...] Un comité d'entreprise ne peut dire que deux choses : je suis favorable, je suis défavorable. Il n'a le droit que d'émettre un avis. Il ne décide rien. Les instances représentatives du personnel ne décident rien. Ce n'est pas

de la co-gestion, c'est simplement une information qui reçoit un avis du comité d'entreprise. Il ne peut rien décider. Il ne peut que proposer. On peut avoir la meilleure volonté, allons négocier ça avec le patron ... Il vous fait un bras d'honneur, qu'est-ce que vous dites, monsieur soyez gentils, vous auriez... »(E1 - CE/DP/CHSCT - pas quota)

Des moyens insuffisants pour agir

Il est clair qu'à ce niveau, les instances représentatives du personnel ne sont pas dotées de moyens pour faire pression sur la direction de l'entreprise. En effet, les élus des salariés se sentent démunis face à la direction.

«D - Même si les organismes sociaux des entreprises ont la volonté, ils ne peuvent rien : on a peu d'éléments, de moyens de pression. (E14 - CE/DS CFDT et CFTC - pas quota)

« L - Les instances représentatives peuvent toujours alerter la direction mais la décision c'est toujours la direction.

G - Oui tout à fait. On a un avis consultatif uniquement ». (E11 - CE - pas quota)

« Enquêteur - Qu'est-ce que vous pouvez faire...

V - Qu'est-ce qu'on pourrait faire ? Déjà lui dire qu'on a eu votre visite et puis qu'est-ce qu'il fait par rapport à la loi, est-ce qu'il paie l'amende ? Est-ce qu'on ne pourrait pas... Et voir ce qu'il répondrait. Et là, je serais très intéressée de savoir ce qu'il nous répondrait par rapport à ça. Ah oui, là je serais intéressée parce que... je pense déjà que ça l'énerverait franchement. Et quand je lui montrerai l'ordre du jour, il serait capable de me dire, « ah oui, mais ça je ne veux pas en parler », donc on serait obligé de l'enlever parce que Monsieur n'aurait pas décidé d'en parler. Parce que moi

quand je lui montre l'ordre du jour, s'il y a des choses qui ne lui plaisent pas, on l'enlève. « Non, ça, ça ne me plaît pas. » ou « je n'ai rien à dire là dessus ». Donc, j'appréhende tout le temps la montée de l'ordre du jour. C'est terrible ». (E9 - CE - pas quota)

En fin de compte les attributions des instances représentatives du personnel pour ce qui touche à la prise en charge des travailleurs handicapés font que ces dernières ne se sentent pas directement concernées ou se résignent devant leur impuissance à changer le cours des choses. C'est ce sentiment qui ressort des propos d'un secrétaire de comité d'entreprise assez averti sur la question puisqu'il est également conseiller prud'homal et connaît par conséquent très bien les lois.

« S - Je dirai qu'au niveau de l'entreprise, les élus ne sont pas très sensibles au problème de l'handicap. Tous les ans il est mis à l'ordre du jour la déclaration des handicapés sur le site. Si je n'en parle pas, personne n'en parlera et personne ne connaît les textes. Personne ne semble s'intéresser aux handicapés, sauf quand il y a un cas particulier mais c'est vraiment tout petit ». (E15 - CE/CHSCT - quota)

Cet autre extrait est également très parlant :

«Les instances sociales ne sont pas suffisamment impliquées, ou on ne veut pas les impliquer. Je ne sais pas s'il y a une raison particulière, est-ce que c'est un manque de temps, est-ce que c'est... Il y a sûrement plein de raisons qu'on ne sait pas. Mais je crois que si on était impliqué comme on le souhaitait, ce serait beaucoup plus riche et peut-être que par moment on pourrait trouver des solutions, on dit que l'union fait la force mais... trouver des solutions plus rapidement. Mais c'est vrai que l'implication, personnellement, je ne la trouve pas suffisamment assez forte au niveau des instances ». (E21 - CE - accord)

Le rôle particulier du CHSCT

Selon les organisations institutionnelles qui s'occupent du handicap, **c'est le CHSCT** (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail) **qui doit s'occuper, en premier lieu, des travailleurs handicapés.**

Beaucoup de nos interlocuteurs ont également considéré que c'est plutôt le CHSCT, parmi l'ensemble des instances représentatives du personnel, qui a le premier rôle à jouer dans la prise en charge du travail des handicapés. Il a, certes, son mot à dire dans le cadre de ses missions de prévention, de surveillance et d'intervention. Autrement dit, il doit veiller à la conservation de la santé et de la sécurité des salariés, prévenir des dangers, proposer l'amélioration des conditions de travail et la protection de l'environnement. Ces missions s'effectuent exclusivement pour le compte d'une population déjà intégrée dans l'entreprise. S'il s'agit de l'insertion de travailleurs handicapés, le CHSCT n'a pas d'actions particulières au vu de ses prérogatives :

«Le CHSCT est là pour le confort, pour les conditions de travail. Donc, c'est surtout le CHSCT qui va travailler avec cette personne pour bien vérifier qu'elle est bien à l'aise, qu'il n'y a pas de difficultés pour circuler dans l'entreprise. On fait attention à ces conditions de travail ». (E13 – CE/CHSCT/DP – pas quota)

L'intervention des autres instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) paraissent moindre aux yeux de nos interlocuteurs.

B - L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'insertion professionnelle de travailleurs handicapés est un sujet peu facile à

aborder par les instances représentatives du personnel. Au-delà de la perception que les gens ont des personnes en situation de handicap, de la méconnaissance de la loi et des dispositions touchant au travail des handicapés, d'autres facteurs entrent en jeu pour ne pas faciliter leur insertion professionnelle.

Inadéquation entre formation des travailleurs handicapés et les postes disponibles...

L'embauche dans les entreprises est le plus souvent tributaire d'un profil de formation. Les personnes n'ayant pas suivi un cursus scolaire « normal » auront plus de mal à s'insérer ou même à se réinsérer dans le milieu professionnel. Ajouté à cela, la situation de handicap à laquelle une personne peut se trouver, les exigences de l'environnement économique (externalisation des productions, sous-traitances internationales, sélectivité toujours accrue des personnels, etc.). Peu de places restent ainsi disponibles pour les travailleurs handicapés.

« Q – Déjà aujourd'hui, on a tendance à recruter des personnes, sans même parler d'handicapé, avec un niveau quelquefois qui est bien supérieur à celui pour le poste demandé, donc... forcément, ce serait pareil, au moins pareil pour un travailleur handicapé, parce qu'après, il faudrait passer le fait que même si on ne veut pas faire de différence, il y a forcément un a priori négatif ». (E6 – CE – pas quota)

La sélection du personnel en rapport avec le niveau de diplôme et de formation ne semble même pas favoriser les rares travailleurs handicapés ayant atteint un niveau d'études supérieures. L'a priori négatif semble là aussi bien ancré.

« Quelqu'un qui a un bon niveau, c'est quelqu'un qui peut prétendre accéder à des

emplois d'encadrement et tout. Et on voit mal un handicapé faire de l'encadrement. On parlait là au cas de ces malentendants qui bien sûr ne peuvent que difficilement communiquer par la parole... mais ou alors il faut qu'ils soient des cadres qui travaillent tout seul, un travail de recherche... sinon un cadre, il faut qu'il soit au téléphone, il faut qu'il soit... comment on fait. C'est vrai que ça pose d'autres problèmes. Et c'est peut-être ce qui explique que quand on s'élève en niveau de connaissance, le niveau d'emploi n'est pas concordant ». (E1 – CE/DP/CHSCT – pas quota)

A ce niveau donc **il s'agit de faire changer les mentalités mais aussi de résoudre le délicat problème de l'adéquation entre l'offre et la demande qui sont les deux principaux défis que rencontrent les professionnels de l'insertion des handicapés.**

Les niveaux de qualification des handicapés restent peu élevés. Ce qui ne facilite pas la tâche des partenaires du handicap. Ce qui serait par contre un bon prétexte pour les chefs d'entreprise encore réticents au travail des handicapés. Deux élus de comités d'entreprise connaissant le cas de la mutuelle expriment ces difficultés :

« D – Je pense qu'il y a même des entreprises qui ont du mal. C'est-à-dire qu'il n'y a pas les handicapés en face. Vous avez des entreprises qui n'arrivent pas à remplir leur 6% parce qu'ils trouvent personne en face. Ça longtemps été le cas de la mutuelle. La mutuelle avait beaucoup de difficulté à atteindre son taux par manque de monde. Dans le cadre de la mutuelle c'est purement des travailleurs intellectuels, ils avaient des difficultés à trouver des travailleurs handicapés dans les postes où ils pouvaient en disposer. Parce qu'ils ne vont pas créer des postes pour créer des postes. T – Je pense que ce problème on peut le trouver partout. Par exemple en informatique, des postes pour des handicapés on a

du mal à trouver. C'est une question d'offres et de demandes et de formations. [...] D – Il faut quand même savoir que beaucoup de salariés ont été embauchés suite à un courrier individuel. C'est à dire qu'ils ont fait une démarche individuelle, l'entreprise à reçu leur courrier ». (E14 – CE/ DS CFTC et CFDT – pas quota)

... Mais les initiatives pour y remédier existent

Malgré la bonne volonté avérée de certaines entreprises de concilier insertion professionnelle et bas niveau d'études et de formation des travailleurs handicapés des difficultés sont encore présentes.

En 1999, la mutuelle profitait de la réduction du temps de travail pour signer un accord et s'engageait à recruter 10% de travailleurs handicapés au sein de son entreprise parmi ses nouvelles embauches. Trois ans après l'accord, force est de reconnaître que les résultats ne sont pas entièrement à la hauteur des espérances, dans certaines régions. L'un des problèmes rencontrés par la mutuelle a été la concordance entre le profil des postes disponibles et les profils des candidats handicapés.

Et pour pallier à ces difficultés de recrutement, **la mutuelle a dû s'adapter et revoir ses critères de sélection.** Les résultats semblent prometteurs puisque même à niveau scolaire en deçà de la volonté première, les travailleurs handicapés embauchés apportent satisfaction.

Au-delà des problèmes de formation et de qualification, se pose le problème pour les petites entreprises notamment, de **l'adéquation entre le poste et le handicap :**

« Enquêteur – Quels sont les obstacles à lever en ce qui concerne l'insertion ou le maintien...

C – Je crois que ce qui pose problème en premier, c'est la proposition de poste. Il faut avoir le poste à proposer en fonction du handicap. Si c'est une boîte où il y a beaucoup de métier manuel... C'est pareil, ça dépend du handicap, il faut avoir des postes à proposer en fonction du handicap. Ça limite quand même les emplois. Après, s'il y a un poste qu'un handicapé peut tenir, il n'y a pas problème. Le problème c'est d'avoir un poste à proposer». (E16 – DP – quota)

C - LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Nous avons déjà vu que la prise en charge du travail des handicapés est en partie dépendante de la volonté des chefs d'entreprise. Les instances représentatives du personnel semblent, elles, peu mobilisées pour favoriser l'insertion de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Pourtant des entreprises ont su atteindre le taux de 6% de travailleurs handicapés exigé par la loi. Les modalités d'atteinte du taux prescrit sont diverses. Certaines entreprises ont réussi par simple embauche, d'autres (comme la mutuelle) en développant une démarche volontariste d'emploi de personnes handicapées à travers un accord collectif prévoyant un programme en faveur des travailleurs handicapés, d'autres encore par le maintien en poste de travailleurs victimes d'accident ou de maladie professionnelle ou de la vie privée.

Une bonne prise en charge du maintien en emploi

Les cas de maintien en emploi semblent être une préoccupation plus importante des élus et des employeurs. En effet, **lorsque le handicap touche son propre collègue, les instances représentatives du personnel se sentent plus facilement investit d'une mission :**

« F - Si quelqu'un devient handicapé pour une raison ou pour une autre et ne peut plus assumer sur le site un métier correspondant, il y a toujours moyen de le muter ailleurs. [...] On n'arrive pas à un licenciement dû à un manque... On voit rarement des départs sauf si la personne décide elle-même ». (E4 – CE/DP/DS CFDT – quota)

« S – On n'a pas eu de licenciement du fait d'un handicap après accident du travail. Heureusement d'ailleurs » (E15 – CE/CHSCT – quota)

« V – C'est toujours pareil [en parlant du maintien/reclassement d'un travailleur handicapé]. Ça aurait été une personne de l'extérieur qui serait venue pour une embauche avec son handicap, je pense qu'il ne l'aurait pas prise, mais là c'est une fille de chez nous qui attrape un accident et qui après, a un handicap. Donc, à mon avis, si elle n'avait pas pu reprendre son travail il aurait dû payer une pension ou des trucs comme ça... ». (E9 – CE – pas quota)

Si les instances représentatives du personnel, les syndicats en particulier, ont vraiment matière à réagir pour le travail des handicapés, ce serait au niveau du maintien en poste ou du reclassement. Nos entretiens ont montré qu'il n'était pas difficile pour eux de le faire. Généralement les responsables de l'entreprise restent sensibles et assurent d'emblée ce maintien et/ou ce reclassement, les représentants des salariés n'étant présents souvent que pour valider les évolutions de postes. Il est souvent avéré que ces travailleurs maintenus dans l'entreprise et reclassés (ou pas), donnent autant de satisfaction ou même plus qu'avant leur accident ou maladie.

« Lorsqu'on leur confie un boulot, les trois quarts c'est même plus que bien fait parce que justement ils sont là pour montrer qu'ils sont capables ». (E4 – CE/DP/DS CFDT – quota)

Satisfaction quant aux démarches ayant permis le maintien en emploi...

Les représentants des salariés qui ont connu le cas d'un maintien en emploi dans leur entreprise sont satisfaits des démarches qui ont pu être mises en place et des aides financières qui ont permis un aménagement des locaux ou un aménagement de poste :

« C – C'est M. X [responsable des ressources humaines de l'entreprise] qui s'est occupé de ça. Il a fait les démarches auprès d'un organisme, je me souviens plus comment il s'appelle...

Enquêteur – L'AGEFIPH ?

C – Oui, voilà... qui s'est occupé de tout ça. Apparemment il n'y a pas eu de problème. Mais apparemment quand ça touche le travail, il n'y a pas de problème. Après, lui il a des problèmes dans sa vie privée pour changer de fauteuil, pour... En ce moment... Il avait demandé à avoir un auvent dehors, parce que quand il pleut... Il est obligé de descendre le chariot et s'il pleut, le temps d'arriver à la porte, il est trempé. Donc, il voulait avoir un auvent pour descendre le chariot de sa voiture tout en étant à l'abri. Ca il faut que ça passe par un architecte, c'est tout un... C'est juste un abri en tôle : 3 piquets avec une couverture pour être à l'abri de la pluie. Il y a eu une première demande qui était faite, on voulait faire juste un petit appentis devant, là où il y a sa place. Ca été refusé parce que c'était sur la voie. Donc, il a fallu refaire une autre demande pour que ce soit dans le fond du parking. Il faut que ça passe par un architecte avec un permis de construire et tout. Et ça, c'est pareil, c'est lui qui s'occupe de ça. Il s'en occupe tout seul. Apparemment, il m'en a parlé l'autre jour, c'est accepté. Donc ça va être pris en charge par l'AGEFIPH parce que c'est pour le travail. Par contre après, quand... Lui, il faudrait

qu'il change de fauteuil, parce que ça fait 5 ans, 6 ans qu'il a le sien, alors il est un peu fatigué. Là pour avoir des subventions, à titre personnel, c'est un vrai problème. Mais tout ce qui touche le boulot apparemment, l'AGEFIPH suit bien. » (E16 – DP – quota)

... malgré quelques craintes

Ce que redoutent les chefs d'entreprise c'est l'aggravation du handicap et l'aménagement éventuel du poste de travail. Encore une fois par peur et par ignorance : **peur de devoir engager des dépenses supplémentaires et ignorant pour certains qu'un accompagnement et que la prise en charge des frais d'aménagement du poste par l'AGEFIPH est possible** ; peur de l'innovation et de ce qu'ils considèrent comme un risque (l'embauche d'un travailleur handicapé). Des cas de **lourdeur administrative** ont aussi été déplorés. Ce qui ne facilite certainement pas l'engagement des entreprises à tenter l'expérience. C'est ce que nous a expliqué une de nos interlocutrices, parlant des subventions afférentes à l'aménagement d'un poste de travail :

« Je pense qu'on vous l'a déjà dit, non, que c'était des dossiers très longs et pas faciles. Le côté administratif est assez... Faut en vouloir. Ce n'est pas facile. Moi je le vois avec la dernière personne chez nous, qui a eu un accident. Ça fait un an et demi que ça traîne. [...] Pour une personne. Ca fait un an et demi que ça traîne. Depuis qu'elle a eu son accident. Elle est sortie de l'accident dans le même état qu'elle est maintenant. Et ça fait un an et demi que ça traîne. Ce n'est pas normal. Vous savez, quand on est une grosse entreprise on peut tenir mais quand on est une petite entreprise, ils ont autre chose à faire, donc au bout d'un moment ils laissent tomber. Et puis ils paieront et voilà. Moi je trouve que, personnellement, l'État ne donne pas assez pour que les petites entreprises, même les grosses

puissent faire un peu plus ». (E13 – CE/DP/CHSCT – pas quota)

Un autre élu, travailleur handicapé, a été dans le même sens en regrettant la lenteur des dossiers d'aménagement de poste de travail :

« R – C'est moi qui ai fait les démarches avec la direction, qui s'est mis en rapport avec la médecine du travail et le médecin du travail à fait déplacer l'AGEFIPH et on a monté un dossier. Qui a duré 3 à 6 mois, avant d'avoir l'accord final ». (E6 – CE – pas quota)

Pour autant les chargés de maintien dans l'emploi sont unanimes pour reconnaître qu'en général, **les reclassements se passent bien** et que les chefs d'entreprise et les instances représentatives du personnel **acceptent sans difficulté de garder le travailleur devenu handicapé à son poste ou à un nouveau poste.**

D - LE RECOURS AU MILIEU PROTÉGÉ

Hormis l'embauche, l'accord d'entreprise et le versement d'une contribution à l'AGEFIPH, le recours au milieu protégé est un des moyens d'être en conformité avec la loi. Plusieurs de nos interlocuteurs ont précisé que leur entreprise travaillait avec des CAT (Centre d'Aides par le Travail) :

« D – C'est vrai que par contre, une entreprise extérieure qui fait le paysage, qui entretient... Utilise beaucoup de gens de centre d'aide par le travail, c'est très clair. Par ce biais là on l'utilise mais c'est indirectement, ce n'est pas nous, c'est pas de notre fait. Alors il y a ça. Je sais que quand on a des envois, des expéditions, des choses de ce genre, parfois, ils utilisent les CAT si vous voulez, pour mettre en colis, mettre en paquet, ça il l'utilise, donc ils ont quand

même des actions qui sont orientées vers des organismes. Je sais par exemple que le cadeau de fin d'année à été fin une année par des CAT. Il y a eu une année, c'était du vin, c'était un organisme, c'était en fait une entreprise viticole, mais qui était un CAT, dans le Chinon. C'était un CAT qui était derrière. » (E 14 – CE/DP/CHSCT – pas quota)

Les instances représentatives du personnel ont tout de même des critiques sur le milieu protégé. En effet, ils estiment qu'il s'agit d'actions coûteuses, même si elles permettent de réduire la contribution à l'AGEFIPH :

« Enquêteur – La sous-traitance...

S – Voilà, enfin, non ce n'est pas de la sous-traitance c'est vraiment l'achat de matériel par atelier protégé. On a quand même souvent les représentants de ces ateliers qui viennent nous voir pour nous pousser un petit peu à acheter... Qui sont très chers quand même, il ne faut pas l'oublier, c'est très cher mais on le fait parce que de toute façon, à partir du moment où il va falloir le donner au trésor public, autant faire travailler les ateliers protégés, puisqu'au trésor public, on ne sait pas où ça va après. On sait qu'on paie une taxe, que l'entreprise paie une taxe, après on ne sait pas. Là, l'utilité c'est ça, on fait travailler les ateliers. » (E 15 – CE/CHSCT – quota)

« S – Le recours au milieu protégé est des fois un tout petit peu... d'un coût supérieur et ...il est rendu difficile par un coût supérieur. [...] Là on parle des CAT mais quand on parle des ateliers protégés, alors là, c'est carrément...on fait œuvre de bienfaisance quand on fait appel à eux. Et ils sont du coup, 4 fois plus chers que...que tout ce qu'on trouve...[...] C'est vrai, allez chez fenêtre, prenez les mêmes enveloppes à fenêtre, prenez les mêmes enveloppes à fenêtres dans un atelier protégé, c'est du simple au double...c'est du simple au

double, alors...c'est une œuvre de bienfaisance. C'est vrai qu'à ce niveau là...Il y en a à la Rochelle, un atelier protégé...aucune entreprise ne peut se payer ça...aucune entreprise ». (E1 – CE/DP/CHSCT – pas quota)

E - L'ACCORD D'ENTREPRISE

La modalité de mise en conformité avec la loi qu'est l'accord d'entreprise a été peu abordée puisqu'une seule entreprise a eu recours à ce moyen. On note tout de même, lors d'accord d'entreprise la participation des instances représentatives du personnel paraît plus importante :

« B – C'est un accord entre la direction et les syndicats. C'est vrai que nous, quand l'employeur a eu l'obligation d'embaucher par rapport à la RTT, on a sauté sur l'occasion,

on a dit, d'accord, il y a ça, et il y a la possibilité d'avoir une obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce qui était la volonté au départ du directeur général également. Donc c'est vrai que c'était un accord qui... Et après, on a demandé un suivi des choses, qu'il y ait un pourcentage... Le pourcentage il était là de toute façon, ce n'est pas la mutuelle qui a dit on fera un minimum ou un maximum. Le minimum il était légal. ». (E21 – CE – accord)

Cet engagement plus important s'explique en partie par le fait que dans le cas d'accord, les instances représentatives du personnel et en particulier les syndicats doivent valider l'accord.



A - LES EFFETS PERVERS DE LA LOI

Certains de nos interlocuteurs ont pointé des incohérences dans la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Nécessité d'une réelle obligation d'emploi...

Tout d'abord, ils estiment qu'il ne faudrait pas laisser le choix de payer la contribution à l'AGEFIPH. Pour eux, il ne devrait pas être possible de s'exonérer de l'obligation d'emploi direct :

« Peut-être carrément supprimer le système d'amende et carrément obliger... La vraie obligation parce que je pense que pour eux, c'est la facilité de payer l'amende et de pas se poser de question par rapport au travail des gens qui sont handicapés. C'est vrai que s'il n'y a avait pas l'amende, il serait bien obligé de prendre des gens. Ce serait peut-être là, la solution. » (E9 - CE - pas quota)

« F - Ça laisse une ouverture mais ça ne contraint pas justement les entreprises à embaucher un pourcentage, la preuve puisqu'il y a l'échappatoire : si vous n'embauchez pas vous payez et on en parle plus. A la limite la pénalité ne devrait pas exister, ça devrait être obligatoire.

Enquêteur - Ne pas laisser le choix entre...
F - Non, voilà. Ça devrait être une obligation, on sait qu'il y a x pourcentage de personnes handicapées qui sont capables de

travailler sur des postes, pourquoi les laisser dans des maisons de retraites où des choses comme ça, où les laisser tourner chez eux en rond, dans des appartements d'ailleurs qui ne sont pas équipés pour. » (E4 - CE/DP/DS CFDT - quota)

... ou d'une augmentation du montant de la contribution financière

S'il n'est pas possible de rendre la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés strictement obligatoire, certains de nos enquêtés ont proposé d'augmenter la contribution à l'AGEFIPH. Un montant plus important permettrait de dissuader au moins un certain nombre d'entreprises d'utiliser cette modalité. Les employeurs, constatant que l'emploi d'un travailleur handicapé leur reviendrait moins cher, le privilégieraient.

« A - C'est à dire que les patrons ils préfèrent payer l'amende.

B - Ou l'amende n'est pas assez forte, ou l'amende, il faudrait qu'elle représente un salaire comme ça, à la limite plutôt que de donner un salaire en l'air, ils préféreraient peut-être le donner à quelqu'un. » (E17 - DP/CE - quota)

Un autre soulève le problème de financement de l'AGEFIPH qui a besoin des entreprises qui n'atteignent pas le quota pour pouvoir proposer son aide :

« C – Il y a un truc que je ne comprends pas. La loi oblige. A partir du moment où ils [les chefs d'entreprise] n'embauchent pas, ils cotisent. C'est ce qui finance l'AGEFIPH. Si tout le monde avait son quota de 6%, il n'y aurait plus de subventions à l'AGEFIPH. Elle tournerait comment l'AGEFIPH ?

Enquêteur - On aurait plus...

C – Si, pour pouvoir aménager les postes. On aura toujours besoin de l'AGEFIPH. Le système est mal fait à ce moment là, parce que l'AGEFIPH elle est financée par les entreprises qui n'embauchent pas les 6%. Alors il y a un non-sens, il y a quelque chose qui ne tourne pas rond.

Enquêteur – Dans un sens on a besoin des entreprises qui n'atteignent pas le quota.

C – Voilà. Si on les supprime, il n'y a plus de financement. Le système est mal fait. On en parlait l'autre jour avec G. [un travailleur handicapé dans l'entreprise]. C'est lui qui m'expliquait ça. Je ne savais pas que ça fonctionnait comme ça. Il m'a dit « oui, mais si tout le monde embauchait le quota, il y aurait plus besoin de l'AGEFIPH ». Mais si, je ne vois pas pourquoi il y aurait plus besoin de l'AGEFIPH. Tous les aménagements, tout ce que finance l'AGEFIPH pour les aménagements pour ceux qui sont embauchés. Si tout le monde avait son quota, il y aurait plus de financement, il ne pourrait plus financer les aménagements de postes. Il y a quelque chose qui ne tourne pas rond. Disons que ça devrait être indépendant. Le financement ne devrait pas être en rapport avec le nombre d'embauche. Le patron devrait cotiser à ce moment là qu'ils embauchent ou pas, qu'il y ait une caisse pour les handicapés...

Enquêteur – En même temps, ça n'inciterait pas à embaucher...

C – Ou alors, changer la cotisation : cotiser moins quand on en a et plus quand on n'en a pas embauché. Je ne sais pas, mais en tout cas il y a quelque chose à modifier de ce côté là, il y a quelque chose qui est pas logique.

Enquêteur – Pour l'instant, tant que les entreprises n'embauchent pas finalement...
C – Ça profite à ceux qui sont embauchés, mais voilà. » (E16 – DP – quota)

B - FAIRE DISPARAÎTRE LES TABOUS

Nous avons vu les perceptions et préjugés qui tournent autour du handicap, des personnes handicapées et de leur travail en entreprise. Il s'avère que dans la plupart des cas, leur difficulté d'insertion tire son origine de l'ignorance, de la superstition, de la crainte, de « la peur de la différence » (comme l'a suggéré une de nos interlocutrices). Etant donné que la différence nous est propre à tous, pourquoi essayer de la cacher, de la dissimuler ? Ceci reviendrait à stigmatiser autrui et à le priver de quelque chose (même inconsciemment) qui lui reviendrait de droit. Dans cette même perspective, si un handicap doit être perçu en tant que simple différence, comme il en existe naturellement entre personnes, on devrait aussi le prendre comme tel au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il n'y aurait pas besoin de rendre confidentiel un handicap qu'aurait un quelconque travailleur de l'entreprise. En tout cas, c'est ce que pense certains élus :

« Enquêteur – Pour ceux qui ont eu des accidents du travail, comment ça se passe ?
S – Ils ont eu l'accident du travail, ils sont pensionnés, ils sont donc aussi reconnus COTOREP. La majorité me semble-t-il. Et je ne sais pas comment sont déterminés les taux mais en fonction du pourcentage du handicap il y a un certain nombre de points, et ça vient en déduction de la déclaration. Ce ne sont que des accidentés du travail de l'entreprise. Il ne me semble pas en connaître de l'extérieur. Parce que la déclaration, elle est un peu ennuyeuse, c'est qu'elle n'autorise pas l'entreprise à nous donner les informations nominatives sauf accord du salarié et on ne demande jamais

l'accord du salarié, on ne se pose même pas la question. Mais la direction n'est pas, je dirai, vis-à-vis de moi, secrétaire du CE, la direction n'est pas opposée à me communiquer l'information. C'est à moi d'être très circonstancié dans les distributions d'informations. Parce que je n'ai pas à dire qui est handicapé ou qui est considéré comme handicapé sur le site. Ça intéresse le CE en général, ce qui est vrai. Je dis que c'est aussi une information qui doit être traitée confidentiellement. Sauf accord du salarié, et ça pose des problèmes vis-à-vis des gens qui sont autour de la table qui ne sont pas toujours des gens qui retiennent leur langue. La discrétion n'est pas toujours leur fort et quand il y a des problèmes c'est là que les gens auraient tendance à parler un peu de trop. [...] Ce qu'il faudrait c'est savoir le type de handicap. Et là on nous répond que c'est secret. Parce que ça doit pas être dévoilé, c'est anonyme, c'est machin, c'est ceci. Donc, c'est vrai que quand on côtoie quelqu'un tous les jours, c'est vrai que déjà on peut avoir, l'approche est différente parce qu'au fil des jours on prend... Mais on peut aller dans des services ou éventuellement on il y a quelqu'un qui est déclaré comme travailleur handicapé, le handicap ne se voit pas forcément, aux premiers abords physiquement, on ne le voit pas forcément, mais cette personne est quand même handicapée». (E15 – CE/CHSCT – quota)

La confidentialité n'est pas en accord avec la « désacralisation du handicap ». Elle risque davantage de maintenir le tabou qui tourne autour. Et par rapport aux instances représentatives du personnel, elle ne leur permet pas une prise en charge réelle du travail des handicapés. C'est ce que déplore effectivement un de nos interlocuteurs :

« C'est difficile de suivre quand on ne sait pas le type de handicap. C'est vrai que le

savoir permet d'éviter de faire des erreurs. Mais la difficulté elle est là. On ne sait pas trop quel type de handicap, les gens sont embauchés avec quel type de handicap. Donc c'est difficile à suivre». (E21 – CE – accord)

Il apparaît évident que cette « banalisation » du handicap doit se faire de manière prudente, vis-à-vis des personnes en question. Tant il est vrai que les préjugés sont ancrés dans les mentalités, tant il est vrai que les personnes handicapées peuvent intérioriser leur handicap et auront tendance pour la plupart à souffrir psychologiquement de la perception que les autres ont d'eux. Il s'agit de faire un double travail. Sensibiliser la personne à ne voir son handicap que sous l'angle d'une différence (comme il en existe tant entre tout le monde) et sensibiliser les autres à la différence.

Un a priori négatif constaté concerne le fait que pour certains, une personne handicapée qui travaille, prend le travail d'une personne valide. Il apparaît donc que le droit au travail pour tout le monde n'est pas encore dans la mentalité de tous.

« Il y a des handicapés ici, ils pourraient être montrés du doigt, parce qu'ils gênent, parce qu'ils prennent le travail de quelqu'un etc. Ça peut être considéré également comme ça. » (E15 – CE/CHSCT – quota)

Pour faire tomber les préjugés, les instances représentatives du personnel ont proposé d'organiser des actions médiatiques auprès du grand public. Cela permettrait de faire évoluer les mentalités et de rendre l'intégration des travailleurs handicapés en entreprise plus facile :

« Il faudrait faire des actions chocs de temps en temps, le médiatiser. [...] Faire des actions médiatiques du type marketing. » (E5 – DP – pas quota)

« La communication est un élément indispensable. Dès fois, il ne faut pas grand chose. C'est comme le tabac : quels moyens pour faire arrêter de fumer ? Ce n'est pas d'augmenter les prix mais de montrer les effets comme le cancer... » (E14 – CE/DS CFTC et CFDT – pas quota)

C - RELATIONS ENTRE LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LES ORGANISMES DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN EN EMPLOI

Absence de relation entre instances représentatives du personnel et organismes en charge du handicap

Si les contacts entre les organisations de l'insertion et du maintien dans l'emploi semblent être fréquents, **les interactions entre ces acteurs du handicap et les instances représentatives du personnel paraissent très rares.**

Ce sont les CHSCT qui ont le plus souvent des contacts avec ces institutionnels mais cela reste très sporadique. A noter que les médecins du travail collaborent au CHSCT et participent aux réunions avec l'employeur. Cependant, selon les instances représentatives du personnel, les médecins du travail semblent trop peu présents et ne semblent pas suffisamment actifs pour réduire les difficultés de santé des salariés. Les chargés de maintien dans l'emploi doivent également demander l'avis du CHSCT avant tout aménagement de postes. Dans les entreprises où les chargés de maintien en emploi ont dû travailler, leurs actions semblent très appréciées.

Les syndicats de salariés semblent par contre, peu présents selon les dires des partenaires du handicap.

D'ailleurs nos enquêtés n'arrivent pas à imaginer une action des syndicats sur ce sujet :

« Enquêteur - Même la section syndicale ne peut pas... ?

S - Qu'est-ce que vous voulez faire, vous allez mettre les gens en grève parce que le patron ne veut pas discuter des handicapés... Vous allez voir 5 grévistes. » (E1 – CE/DP/CHSCT – pas quota)

Aucune prise de contact ne semble se faire d'un côté comme de l'autre. En outre chacun semble penser que le contact doit être pris par l'autre. C'est un peu comme si ces deux mondes vivaient en vase clos et n'avaient aucune interaction l'un avec l'autre.

En tout cas, le contact auprès des instances représentatives du personnel ne semble pas être noué. La quasi-totalité des représentants du personnel rencontrés nous a avoué n'avoir jamais eu de contact avec une structure qui s'occupe des handicapés.

« F – Déjà, il faudrait qu'ils fassent le pas d'avertir, s'ils ne veulent pas avertir les chefs d'entreprise, d'avertir les CE. Déjà ce serait un pas, ce ne serait pas grand chose, un fax, un e-mail, ou ce que vous voulez. Passer l'information. Même à la limite tous les mois ou tous les 6 mois, donner un listing de gens qui sont en recherche d'emploi dans telle ou telle filière. Ils le font peut-être vis-à-vis des directions, je n'en sais rien parce que je suppose qu'avec la loi, je suppose qu'il doit y avoir... Mais comme ça redescend pas, il vaudrait peut-être mieux qu'ils voient aussi les délégués. [...] Si les structures en place et les entreprises, et les représentants des handicapés avaient un peu plus de contact, ça j'en doute... Peut-être que ça irait beaucoup mieux. J'ai l'impression que chacun fait son petit truc dans son coin en espérant que le bon Dieu veuille bien qu'un jour ils se rencontrent sur la

route. C'est un peu cette impression que ça me donne. C'est peut-être faux mais c'est un petit peu ça... ». (E4 – CE/DP/DS CFDT – quota)

« D – Vous me donneriez des noms d'organismes qui s'occupent d'handicapés je vous répondrais « Ah ben, je n'ai pas entendu parlé ! » [...] Ils ne font aucun effort d'information. Aucun. Ils peuvent pleurer dans leur coin, à partir du moment où ils n'agissent pas, ils sont assis sur leur tas de fumier et puis c'est comme ça. Tout le monde a le droit de pleurer mais ça fait pas avancer les choses. Ils peuvent pleurer qu'il n'y a pas d'handicapés de pris ». (E14 – CE/DS CFDT et CFTC – pas quota)

Dans le cadre des efforts de la mutuelle d'atteindre le taux de travailleurs handicapés qu'elle s'est fixée, une démarche active auprès des organisations d'insertion était réalisée.

Nécessité d'une démarche offensive

Bon nombre des difficultés susceptibles de freiner une dynamique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, interpellent d'une manière ou d'une autre les organisations qui ont vocation d'accompagner les travailleurs handicapés dans leur mission. Les entretiens ont mis à jour les limites de ces organisations en ce qui concerne l'ouverture vers l'entreprise en général, vers les instances représentatives du personnel en particulier. Ces instances représentatives du personnel constituent des relais efficaces pour faciliter la prise en charge des travailleurs handicapés. Ce potentiel n'est pas exploité à sa juste valeur. Au regard des difficultés mentionnées, il devient assez légitime de la part des élus d'instances représentatives du personnel de poser l'urgence d'une **démarche offensive et avant-gardiste** de ces organisations. Car

comme l'ont souvent suggéré nos interlocuteurs, **il n'est pas évident que les entreprises aillent de leur propre chef trouver des travailleurs handicapés**. Même si elles peuvent théoriquement être favorables à l'insertion de travailleurs handicapés, **cela ne constitue pas à premier abord leur priorité**. Et ceci pour plusieurs raisons. Une des plus probables est évoquée par un élu partisan de l'insertion des handicapés dans l'entreprise :

« Parce que déjà on est tellement pressé, tellement débordé, que de temps en temps, il faut remettre les pendules à l'heure. Même moi, à des moments j'oublie certaines choses et puis je n'ai pas le temps de m'en occuper sur le coup et puis j'ai autre chose qui m'est tombée dessus et puis ça passe au 2ème, au 3ème plan jusqu'à l'oubli à la limite. De temps en temps, quand on met un petit peu à plat, on remet la sauce, « ah oui, tiens au fait, il faut que je m'occupe de ça. » C'est un problème de longue haleine ». (E4 – CE/DP/DS CFDT – quota)

Justement le rôle de ces organisations partenaires du handicap serait d'intégrer comme priorité, la prise en charge effective du travail des handicapés. C'est vraiment une démarche quotidienne offensive qu'elles se doivent de mettre en œuvre. Elles gagneraient à aller davantage vers les entreprises et surtout vers les IRP.

D - LE MANQUE D'INFORMATION

L'information et la connaissance du sujet sont déterminantes dans les actions que peuvent mener les instances représentatives du personnel. Pour la bonne et simple raison que « pour pouvoir discuter... Il faut savoir de quoi on parle déjà ».

« S – Si les instances représentatives ne savent pas comment ça fonctionne, comment voulez-vous qu'ils en parlent et

qu'ils puissent faire des propositions. Ils vont être à côté de la plaque. Et là, il y a des actions d'information importantes à faire auprès des instances. Ce qui leur permettra d'intervenir avec pertinence. [...] Le pire...ce qu'il y a de pire, c'est quand vous ramenez la goule enfarinée devant le patron, vous dites monsieur, faudrait qu'on...hein,...Ah oui, qu'est-ce qu'on peut faire, dites moi ce qu'on peut faire. Ben,...ça y est hein, c'est fini...c'est clair. Il faut savoir un tout petit peu de quoi on parle et ...C'est vrai que là y a un gros, gros travail d'éducation à faire, d'information et d'éducation.. Je crois que c'est un travail sur des années. On va être bien conscient des limites de notre action. C'est vrai que la conviction ça aide mais...». (E1 - CE/DP/CHSCT - pas quota)

D'ailleurs lorsqu'ils ont suffisamment d'information, les instances représentatives du personnel s'engagent :

« Enquêteur - Que pensez-vous des moyens de votre délégation, je veux dire l'information...

T - C'est simple, votre présence déjà c'est quelque chose. C'est la première fois qu'on nous contacte pour ça. C'est un premier pas. Après il faut garder le contact, il ne s'agit pas de créer un contact, qu'on se voit qu'une fois et après de... ». [...]

Enquêteur - Et par rapport aux démarches, il semble que les instances représentatives ont un rôle à jouer...

A - Ben oui, on surveille. D'abord qu'il y ait le quota. On a largement le quota, ce n'est pas ce que je veux dire mais bon, on surveille que ça se passe bien.

Enquêteur - Et comment vous avez eu connaissance de Mme Benoît [chargée de maintien en l'emploi dans les Deux-Sèvres] pour le reclassement de votre collègue ?

A - Parce qu'on a du courrier, on reçoit des choses du CREDES qui nous renseigne.

B - Parce que D. [un collègue handicapé] ils ont voulu lui baisser son salaire donc on

s'est renseigné si au niveau du reclassement ils pouvaient lui baisser son salaire. Donc on a été à l'inspection et après ils nous ont dit qu'au niveau du poste de travail, il faut voir avec la COTOREP donc on a été voir à l'étage du dessous. Ils nous ont dit que Mme Benoît pouvait venir faire une enquête pour adapter le poste du travail et tout ça...». (E17 - DP/CE - quota)

D'une manière générale on peut considérer que **c'est le manque d'information qui contraint les instances représentatives du personnel à négliger ce sujet :**

« L - Voilà, il faut avoir de l'information, il faut connaître le problème à fond,... Je pense que la première chose c'est l'information [...].C'est vrai que dans les syndicats on voit aussi le travail des handicapés, mais ça reste très théorique, on n'est pas du tout dans la pratique Ca reste très légal, très législatif. C'est bien gentil mais c'est tout. C'est vrai qu'on a besoin de choses plus précises avec des cas précis, des choses qui ont été faites, c'est ça qui serait intéressant de voir : inviter des entreprises, comment ça c'est passé... Moi je pense que c'est ça qui serait intéressant de voir». (E7 - CE/DS CFDT - pas quota)

E - PEUR ET CRAINTE, COMMENT Y REMÉDIER ?

En fin de compte c'est l'ignorance, la superstition, la crainte et la peur qui isolent les handicapés et freinent leur épanouissement en général, leur insertion professionnelle en particulier :

« Je crois qu'il y a aussi cette peur de la différence. Cette peur elle peut venir aussi des collègues, elle peut venir des gens qui sont aux ressources humaines, qui sont dans tous les services. C'est la peur de l'individu qui est différent. Parce que les entreprises pourquoi

bien souvent elles n' embauchent pas, c'est parce que comme on a trop peur, on le fait pas, comme ça au moins on est sûr de ne pas mal faire. [...] Au départ il y a le regard des autres, c'est vrai qu'il y a toute une approche pédagogique, il y a toute une communication qui doit se faire au niveau des dirigeants, au niveau des chefs de service, au niveau des collègues. Il faut qu'on ait le même regard. Je crois qu'à partir du moment où on a appris à regarder la différence naturellement, on ne se dérange pas mutuellement». (E21 – CE – accord)

Nécessité d'un soutien

Lors de nos rencontres avec les organismes qui s'occupent du handicap, la majorité était d'accord sur le fait que les employeurs n'étaient pas réticents en soi, mais qu'ils avaient surtout **besoin de soutien et d'aide dans leurs démarches**. En effet, même si les entreprises ne sont pas contre le fait d'embaucher des travailleurs handicapés, elles ne feront pas les démarches de s'orienter d'elles-mêmes vers ce type de salariés.

« D – Je dirai que dans la mesure où ils ne sont pas très facilités, ou la recherche proprement dite n'est pas très facilitée, vous savez au jour d'aujourd'hui, vous êtes responsable d'entreprise, vous ouvrez un poste, vous avez 20 personnes. Pourquoi aller se casser la tête pour faire une démarche administrative en plus alors que ... » (E14 – CE/DS CFTC et CFDT – pas quota)

« T – Il faut amener une aide extérieure d'un organisme qui soit connu qui puisse apporter des conseils. » (E10 – DP/CE – pas quota)

C'est donc de soutien et d'aides que les entreprises auraient besoin pour mieux prendre en charge l'emploi des travailleurs handicapés.

Montrer des exemples concrets

Un autre outil qu'il serait intéressant de privilégier est l'exemple. En effet, **montrer des entreprises dans lesquelles l'insertion d'un handicapé a été très positive peut inciter les autres à en faire de même**.

« S – Faudrait peut-être montrer plus l'exemple. [...] Pour moi l'Etat ne montre pas assez l'exemple. [...]

Enquêteur – C'est un côté pédagogique que l'Etat doit... Pour faire faire, il faut faire. ?
S – Oui, je pense que c'est ça de toute façon. C'est partout pareil. Ne serait-ce que pour éduquer vos enfants. Si vous ne le faites pas vous, vous n'allez pas obliger un enfant à faire quelque chose si vous ne le faites. Se tenir bien à table, si vous ne vous tenez pas bien à table, vous n'allez pas obliger l'enfant à le faire. Je veux dire, ce sont des exemples que vous montrez pour que plus tard votre enfant ait la même éducation. C'est la même chose pour l'Etat, si l'Etat montrait un peu plus, peut-être que la civilisation française en ferait un peu plus et montrerait un peu plus d'intérêt ». (E13 – CE/CHSCT/DP – pas quota)

« T – Il faut travailler par l'exemple, montrer que... Je sais que dans des pays d'Europe, dans les pays nordiques notamment, qui sont plus avancés que nous socialement... Là bas ça ne se passe pas trop mal. Il y a un taux d'emploi des travailleurs handicapés qui est supérieur à celui qu'il y a en France. Si on peut leur montrer des exemples comme ça... Le plus difficile c'est de leur donner des exemples : des entreprises qui emploient des handicapés tout en étant productif et en gagnant de l'argent. Si on peut leur montrer ça, et si on arrive même à leur montrer qu'en employant des handicapés on peut gagner un petit peu plus d'argent parce qu'ils vont nous coûter peut-être moins cher, ça permettra de ne pas payer la pénalité.

Enquêteur – Pour leur montrer que ce n'est pas juste pour faire une B.A.

T – Il faut pas... Il faut leur montrer que financièrement... Surtout quand vous avez des financiers en face de vous, il faut leur montrer que financièrement c'est rentable. A partir du moment où vous leur montrez qu'ils s'y retrouvent, ça rétablit les comptes. Intéressant financièrement, pour eux, c'est-à-dire qu'on gagne de l'argent. » (E10 – DP/CE – pas quota)



En cette année 2003, déclarée année européenne des personnes handicapées, le handicap a bien évidemment été au cœur de diverses actions. Le CREDES et l'AGEFIPH Poitou-Charentes ont, eux, souhaité s'intéresser à la prise en charge du travail des personnes handicapées par les instances représentatives du personnel.

A - L'OBJET DE L'ÉTUDE

Partant du constat que **les instances représentatives du personnel prennent rarement en charge la problématique du handicap dans leur entreprise**, nous nous sommes attachés à **chercher quels étaient les freins et les obstacles à cette prise en compte**.

Ainsi, les organisations travaillant autour du handicap ont été rencontrées : les PDITH (Plan Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés), les Cap emploi, les chargés de maintien dans l'emploi, les chargés de mission du MEDEF, et des médecins du travail. Dans un deuxième temps, nous avons rencontré des représentants des salariés (comités d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel, délégués syndicaux) afin d'avoir leur sentiment sur le sujet.

B - LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

L'image des travailleurs handicapés

La première de nos hypothèses de départ était la suivante : « **une part de la faible prise en considération de l'emploi de per-**

sonnes handicapées dans l'entreprise par les représentants du personnel est imputable à une information insuffisante sur le sujet. » Elle est en partie validée. En effet, **parmi les entreprises qui n'atteignent pas le quota de travailleurs handicapés, peu ont connaissance de la loi.** Les deux seules instances représentatives du personnel rencontrées ayant des notions sur ce sujet sont celles qui sont soit suffisamment importante pour avoir créé une commission handicap au sein de leur comité d'entreprise soit un travailleur handicapé appartient au comité d'entreprise. Relevons tout de même que **dans les entreprises où le quota de 6% est atteint, les représentants du personnel sont plus au fait de la législation et de leur mission sur ce sujet.** Ce sont les entreprises où l'insertion de travailleurs handicapés se passe correctement que les élus des salariés sont plus informés sur ce sujet. Est-ce à dire que ce sont parce que les représentants du personnel disposent de plus d'informations que le quota a été atteint ou parce que la direction était très ouverte à ce sujet qu'elle a permis aux élus des salariés de se tenir informés sur le sujet ?

Un début de réponse peut être donné de la façon suivante. Dans certains cas, même si les représentants du personnel sont très bien informés, un blocage intervient de la part de la direction. **Même lorsque toutes les conditions semblent réunies, il peut arriver que l'employeur ne souhaite pas accueillir de travailleurs handicapés dans ses effectifs.** Les instances représentatives du per-

sonnel n'attendent donc pas toujours de disposer d'informations de la part d'employeur pour se préoccuper d'un sujet.

La représentation que tout un chacun se fait du handicap est un élément important pour la réussite de l'insertion des travailleurs handicapés. En effet, plus l'image du handicap est restrictive, moins les chances d'insertion seront élevées. Une personne n'est handicapée que dans certaines circonstances, dans certaines actions et peut très bien être considérée comme totalement valide sur d'autres actions qui ne demandent pas les mêmes gestes. Il faut donc considérer le handicap toujours par rapport à une situation donnée et non pas comme un état général.

Notre hypothèse suivante : « **L'a priori de tout un chacun sur les personnes handicapées et leur insertion professionnelle est encore très fort dans la région** » est en partie validée puisque l'on remarque que pour certains, handicap rime avec fauteuil roulant. La vision est encore trop restrictive et c'est ce qui empêche en partie les travailleurs handicapés d'obtenir un emploi. Relativisons tout de même puisque **certains représentants des salariés ont une vision beaucoup plus large et ouverte sur le sujet.**

Le rôle des instances représentatives du personnel :

Le problème majeur des représentants du personnel est le manque d'information. **Il n'est pas possible de s'engager dans un domaine lorsque l'on ne connaît que quelques éléments.**

Dans certaines entreprises, les instances représentatives du personnel estiment que l'emploi des travailleurs handicapés ne fait aucunement partie de leur compétence. Heureusement, d'autres ont tout de même conscience qu'il est essentiel d'avoir une

réflexion et une action, même minime, pour favoriser l'emploi de ses personnes. Cependant, **même lorsque la volonté est là, il n'est pas toujours facile, pour eux, d'agir.** En effet, les chefs d'entreprise restent toujours les seuls décisionnaires. **Les instances représentatives peuvent proposer leurs points de vue, mais ne peuvent rien imposer.**

D'après les organisations qui s'occupent du handicap ainsi que les élus des salariés, **l'instance représentative du personnel la plus importante concernant l'emploi des travailleurs handicapés est le CHSCT.** Il s'occupe des conditions de travail dans l'entreprise. Et c'est d'ailleurs sur le maintien en emploi que les représentants des salariés estiment avoir le plus d'actions à mettre en place, notamment concernant les aménagements de postes.

Les propositions des instances représentatives du personnel :

Pour que l'emploi des travailleurs handicapés soit mieux pris en charge, les instances représentatives du personnel ont proposé différentes pistes.

Tout d'abord, **elles estiment que la loi pourrait évoluer.** En effet, laisser une possibilité aux chefs d'entreprise d'être en conformité avec la loi grâce au paiement d'une contribution ne favorise pas l'emploi. Il serait nécessaire, selon eux, que l'on ne puisse pas s'orienter vers le paiement d'une contribution et que l'on arrive à une réelle obligation. L'une de nos hypothèses consistait à vérifier que « **la possibilité laissée aux entreprises de verser une contribution à l'AGÉFIPH pour s'acquitter de l'obligation d'emploi enraye le mécanisme de la négociation sur l'emploi des personnes handicapées : il est moins contraignant de verser de l'argent que de passer du temps à la négociation.** »

Même si le sujet de la négociation entre syndicat et employeur a été peu abordé par nos enquêtés, il peut être remarqué que **les chefs d'entreprise choisissent la facilité** en payant cette contribution et informent le moins possible les représentants du personnel pour qu'ils ne s'emparent pas du sujet. D'ailleurs, plusieurs de nos enquêtés ont avoué ne pas être au courant de l'existence d'une déclaration annuelle malgré l'obligation de l'employeur d'en faire part au comité d'entreprise. Une autre façon de favoriser l'emploi serait **d'augmenter considérablement le montant de la contribution pour dissuader les chefs d'entreprise** d'utiliser cette modalité pour être en conformité avec la loi. Il serait ainsi plus rentable pour eux d'embaucher un travailleur handicapé plutôt que de payer cette contribution.

Certains élus du personnel ont également fait remarquer qu'il serait utile que le système éducatif français intègre les enfants handicapés. Cela permettrait une sensibilisation dès le plus jeune âge et cette peur de la différence serait moindre une fois adulte.

En dehors d'action qui relève du monde politique, ils proposent **des actions de sensibilisation grand public pour faire tomber les tabous et les idées préconçues** qui circulent autour des handicapés.

En outre, les enquêtés proposent une **information ciblée** plus importante auprès des chefs d'entreprise ainsi qu'auprès des instances représentatives du personnel afin de les aider à prendre en charge les actions dans ce domaine. Ils ont également noté qu'un soutien aux chefs d'entreprise dans les démarches à effectuer serait un très bon moyen de favoriser l'emploi. Ce n'est pas tant des réticences de la part des employeurs qui empêchent l'insertion des travailleurs handicapés qu'un **manque de soutien extérieur pour les accompagner dans leurs démarches**. D'ailleurs la région compte une majorité de petites et moyennes entreprises

qui ne possèdent pas de service structuré de gestion des ressources humaines. Elles ont donc besoin, encore plus que les plus grandes, de conseils et de soutien.

Peu d'éléments permettent de vérifier l'hypothèse suivante : « **les aménagements liés à l'emploi de personnes handicapées (aménagement de poste de travail, d'accès à l'entreprise...)** sont trop contraignants pour les entreprises. » Il n'a pas été question de contraintes dans les aménagements. Il semble donc que les aménagements soient vécus positivement, par contre, des **lourdeurs administratives** ont été signalées.

Donner des exemples concrets, montrer des cas où l'emploi d'un travailleur handicapé a apporté satisfaction est l'un des moyens les plus appropriés, selon eux, pour sensibiliser les entreprises.

L'hypothèse selon laquelle « **les contreparties proposées suite à l'embauche de salariés handicapés sont considérées comme insuffisantes** » semble démentie par les propos de nos enquêtés puisque certains ont signalé que **l'AGEFIPH prenait bien en charge, notamment, les aménagements de locaux et de poste**.

Concernant l'hypothèse sur « **le faible taux d'emploi de travailleurs handicapés est lié à leur niveau de qualification qui se trouve en inadéquation avec le marché de l'emploi**. », il serait possible de conclure qu'en effet **le niveau de formation peut-être insuffisant** pourtant l'exemple de la mutuelle montre que, **si l'entreprise a la volonté, des adaptations sont toujours possibles entre les exigences premières et les compétences des travailleurs handicapés**.

C - PRÉCONISATIONS

Le premier élément à mettre en avant est certainement la communication. Lorsque

L'on entend parler de handicap on entend plus souvent parler de milieu protégé. Il faut aujourd'hui montrer que même avec un handicap, il est possible de travailler en milieu ordinaire.

Agir sur les représentations

Cette étude décèle différents freins à l'intégration des travailleurs handicapés en entreprise. L'obstacle principal n'est pas un obstacle objectif mais plutôt un **obstacle subjectif** : la perception du handicap. Ainsi, il s'agit plus **d'agir sur les préjugés** que sur des éléments concrets. Pour cela, des **actions d'information et de sensibilisation grand public via la télévision, la presse écrite, des campagnes d'affichage**, etc... seraient une première piste à explorer.

Plus d'informations ciblées vers les entreprises (employeurs et salariés)

Outre cette campagne grand public, il serait intéressant de réaliser une campagne de proximité. Il serait nécessaire que les entreprises, dans leur globalité, disposent **d'informations plus ciblées**. Il faudrait présenter aux chefs d'entreprise et/ou aux responsables des ressources humaines, précisément, les **démarches à réaliser, les aides auxquelles ils peuvent prétendre...**

Les instances représentatives du personnel ne doivent pas être oubliées dans cette démarche d'information. En effet, nous savons que lorsque **les élus des salariés ont connaissance des obligations et des démarches possibles, il leur ait plus facile d'interpeller le chef d'entreprise sur le sujet**. En outre, les représentants du personnel ont une multitude de mission à accomplir et disposent de très peu de temps de délégation. Ainsi certains domaines sont oubliés pour se consacrer à d'autres sujets soit qui leur paraissent plus importants soit parce que ce sont des sujets qu'ils maîtrisent mieux.

Il serait certainement plus opportun de particulièrement s'intéresser au cas de maintien dans l'emploi puisque nous avons vu que les instances représentatives du personnel sont plus sensibles au maintien qu'à l'insertion. En effet, elles sont beaucoup plus prêtes à l'action quand il s'agit d'un collègue, d'une personne connue avant l'apparition du handicap.

La construction d'un outil de communication et d'information proche d'un guide serait très utile à tous les acteurs de l'entreprise pour mieux cerner les rôles de chacun.

Des exemples concrets

Ces informations à destination des entreprises doivent **s'appuyer sur l'exemple**. En effet, rien de plus parlant que des **cas concrets**. Il convient donc de montrer aux entreprises que tout est possible en leur montrant que dans telle ou telle entreprise cela fonctionne très bien.

Il serait intéressant d'organiser des réunions regroupant différentes entreprises qui débattraient sur l'exemple d'un cas où l'insertion d'un travailleur handicapé a été très positive.

Une personne ressource en dehors de l'entreprise

Nous avons déjà vu que les médecins du travail ne semblent pas répondre à toutes les questions que peuvent se poser les instances représentatives du personnel. Les structures d'insertion Cap Emploi ne semblent pas être identifiées par les représentants des salariés : ils ne connaissent pas leur existence. Ils n'ont pas entendu parlé non plus du Plan Départemental pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés. Les chargés de maintien dans l'emploi ne sont connus que dans les entreprises ayant eu

des cas d'aménagement ou de reclassement. Il n'existe donc pas de référent clairement défini pour les instances représentatives du personnel lorsqu'ils se posent des questions sur le handicap.

Au-delà de la sensibilisation et de l'information, il serait intéressant que les entreprises (employeurs ou représentants des salariés) disposent **d'une personne ressource en dehors de l'entreprise pour les aider dans toutes leurs démarches concernant l'emploi de travailleurs handicapés.**

Un soutien, presque un assistantat, sur ce sujet favoriserait l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises déjà sensibilisées mais qui ne savent pas comment s'y prendre ou qui n'ont pas le temps de s'en occuper. Une telle personne ressource permettrait peut-être de remédier au problème de l'interaction inexistante entre les instances représentatives du personnel et les organisations de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Privilégier les compétences par rapport à la formation

Lors de sensibilisation des entreprises, il est également important d'aborder le sujet des compétences de ses salariés ayant une difficulté. Il faut les amener à regarder les profils des candidats en terme de compétences et non pas de formation. Même si un travailleur handicapé ne possède pas de niveau bac +2, il en possède peut-être les compétences de par son expérience ou par son potentiel. **Le stage d'insertion est peut-être l'un des moyens de rassurer les employeurs dans un premier temps.** Cela permettrait d'évaluer en milieu de travail les compétences du salarié handicapé et de vérifier que l'intégration au sein de l'entreprise se passe correctement.

Les éléments sur lesquels il est possible d'agir sont multiples mais un domaine est

particulièrement difficile à faire évoluer : les mentalités. Il s'agit donc d'un **travail d'informations et de sensibilisation de longue haleine dans lequel il ne faudra pas relâcher ses efforts.**

Les interventions sur un sujet complexe comme celui-ci doivent être multiples et coordonnées. L'information doit être diffusée auprès :

- D'acteurs spécifiques du monde du travail : médecins du travail, directeur des ressources humaines, élus aux instances représentatives du personnel (plus particulièrement les CHSCT)
- D'associations de handicapés qui se battent plus pour créer des établissements spécifiques que pour le reclassement en milieu ordinaire

Les structures comme Cap emploi, l'ANPE... devraient être les facilitateurs d'une telle démarche.

L'étude quantitative qui va suivre permettra d'approfondir ces résultats et d'affiner ces préconisations.



BIBLIOGRAPHIE

La prise en charge de l'emploi des travailleurs handicapés par les instances représentatives du personnel de la région Poitou-Charentes

- Loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
- Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Code du travail
- Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes Handicapées, région Poitou-Charentes, rapport annuel 2002
- Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes Handicapées, région Poitou-Charentes, rapport annuel 2001
- Selma AMIRA, Mahrez OKBA et Anne RAMARE, Premières informations et premières synthèses, « Les travailleurs handicapés en 2000 : des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue de l'emploi », DARES, novembre 2002, n°47.1



Centre Régional d'Études et de Documentations
Économiques et Sociales
Boulevard François Arago - Les Colonnes Vertes
79180 CHAURAY
Tél : 05 49 76 80 90 - Fax : 05 49 73 40 08
Courriel : credes.niort@wanadoo.fr



Ce fascicule est édité par le CARIF Poitou-Charentes
15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1
© 05 46 00 32 32 - N° ISSN : 1262-0408

Septembre 2004