**3ème Forum des Élus et de l’Emploi Public Local et 2ème Carrefour Régional des Mobilités dans la Fonction Publique.**

**M. Samuel SAUVAGE**

Bonjour à toutes et à tous. Vous n’êtes pas encore très nombreux, mais ça va venir. Bienvenue, on est sur une conférence particulière, ça va être interactif, c'est-à-dire qu’évidemment on ne peut savoir combien vous serez, on ne peut pas avoir l’opinion de tout le monde oralement. Et donc le format qu’on propose aujourd’hui va être de faire des commentaires en ligne, à travers vos Smartphones ou vos ordinateurs ou vos tablettes et donc aussi de voter puisqu’il y aura des quiz dans cette petite conférence d’une heure et c’est absolument important que vous y participiez. Donc je suis Samuel Sauvage, animateur du Handi-Pacte en Bretagne et j’ai avec moi Cathy Amiel.

**Mme Catherine AMIEL**

Je suis Catherine Amiel, déléguée du FIPHFP, Fonds d’Insertion des Personnes Handicapées dans les Fonctions Publiques, pour les territoires : Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire. Et l’idée de notre thématique aujourd’hui est un petit peu à la fois de chasser peut-être un peu certaines idées reçues sur le handicap et voir comment on peut, au sein de nos structures respectives, mener des politiques RH qui intègrent les personnes en situation de handicap, comment on peut les recruter, comment on peut les accompagner tout au long de la carrière comme pour n’importe quel autre collaborateur.

**M. Samuel SAUVAGE**

Dès maintenant, pour ne pas rater cette conférence, connectez-vous si vous le pouvez, si vous n’avez pas du tout de Smartphone ou d’ordinateur, vous pouvez vous rapprocher de vos voisins qui en auront sûrement et une fois que vous êtes connectés au WiFi vous vous renseignez sur internet, pas besoin de télécharger une application. Franchement, c’est simple, j’ai réussi : [www.evenium.me/handi](http://www.evenium.me/handi), « handi » comme handicap, ensuite on vous demandera simplement de renseigner une adresse mail. D’ailleurs, ça peut être un mail faux si vous ne voulez absolument pas être spammé ou autre. Un mail et ensuite c’est parti, vous accéder à notre application et vous pourrez voter sur nos questions. Donc on innove, on a une aventure ensemble aujourd’hui et on a besoin de vous parce que s’il n’y a que 2 votes, savoir que 50 % des votants pensent ceci alors qu’il y a que 2 personnes, ce ne serait pas très intéressant. Alors est-ce que ça marche pour la plupart d’entre vous ? Ça a l’air de marcher, je vois des têtes qui disent oui. Alors un petit mot quand même pendant que vous continuez à vous connecter sur le Handi-Pacte puisque la plupart d’entre vous ne connaissaient sûrement pas ce réseau qui est mis en place grâce à Catherine AMIEL finalement, puisque c’est mis en place par le fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans chaque région. Et ce Handi-Pacte met en réseau les employeurs publics à la fois de l’hospitalière, de l’État, de la territoriale pour améliorer leurs pratiques d’emplois des personnes handicapées, améliorer les recrutements, améliorer le maintien en emploi, échanger sur ce qui fonctionne, sur ce qui ne fonctionne pas, les bonnes réponses qui ont pu être trouvées. Et finalement, le Handi-Pacte, on se résume en quelques lettres si on veut faire comme les disques chocolats, ça fait Oréo, c'est-à-dire O tout d’abord comme observer, on essaye de voir comment l’emploi des personnes handicapées se passe en Bretagne, R comme réunir, réunir les employeurs, le E également d’expérimenter, je vous dirai un mot d’une expérimentation qui a lieu en Bretagne pour faciliter les parcours des personnes en situation de handicap, et le dernier O également comme outiller, c'est-à-dire on donne des outils aux employeurs parce que parfois et certains sont de petite taille, ils n’ont pas des ressources humaines très développées et pourtant ils ont envie de s’engager sur l’emploi des personnes handicapées, et donc pour eux, c’est important de partager des outils. Un complément peut-être sur le Handi-Pacte ?

**Mme Catherine AMIEL**

Oui, l’idée qu’on avait quand on a créé ces Handi-Pactes, on a fait le constat en fait à chaque fois que mes homologues et moi-même rencontrons des DRH, c’est qu’au fond chaque employeur public a l’envie de porter des politiques et souvent, il est un petit peu seul. Et cette mise en réseau des différents acteurs nous a semblé fondamentale pour pouvoir essaimer, dégager de l’intelligence collective, expérimenter ensemble et apprendre les uns des autres tout simplement pour essayer d’avoir des politiques de plus en plus efficientes. Et l’idée était de ne pas gommer les actions régionales et donc de ne pas imposer quelque chose qui serait venu de Paris et qui aurait parlé à tout le monde de la même manière, mais bien d’essayer de toucher chacun d’entre nous dans les spécificités de nos territoires.

**M. Samuel SAUVAGE**

Merci. Du coup, vous avez sans doute réussi à vous connecter. Vous pourrez commenter à des moments si vous voulez dire : « Ouah ! ce que vous venez de dire est extrêmement extraordinaire », dites-le, si vous voulez dire quelque chose de négatif, vous pouvez aussi. L’idée est que ça va s’afficher dans le bandeau en bas et ça pourra nous inviter à réagir justement par rapport à votre remarque. Puis en 1er test peut-être sur donc l’appropriation là de l’outil pour voir aussi qui vous êtes puisqu’on vous a dit aussi qui nous sommes, mais qui êtes-vous ? Vous avez donc sur votre application, sur vos téléphones la question qui s’affiche : « Êtes-vous un élu ou une élue, un agent chargé des politiques RH, un agent chargé d’autres politiques, simplement un ou une citoyenne curieux ou curieuse ou autre ? », je ne sais pas qu’est-ce que ça peut être « autre », mais vous êtes peut-être autre. Donc, répondez si vous le voulez et on aura les réponses qui s’affichent en direct. Finalement, vous êtes une majorité de citoyens ou citoyenne curieuses d’où l’importance qu’on réponde à votre curiosité sur le handicap tout d’abord, on va d’abord traiter du thème, en quoi est-ce que c’est un sujet qui parfois est perçu comme très personnel, parfois tabou, dont on n’ose pas tellement parler et qui est en réalité en proie à de nombreuses représentations, d’idées fausses, d’idées reçues. Est-ce que c’est bon pour tout le monde là le test ? OK.

**Mme Catherine AMIEL**

En tout cas, merci de jouer le jeu et de vous être connectés parce que du coup, on va pouvoir essayer d’interagir et non pas d’être que dans le discours descendant et qui est vite fatigant.

**M. Samuel SAUVAGE**

Alors le 1er thème, c’est « Le handicap, représentation et réalité ». Alors qu’est-ce que le handicap ?

**Mme Catherine AMIEL**

C’est le seul moment où je vais lire la slide parce que je pense réellement qu’on ne peut pas ne pas intégrer la définition qui est posée dans la loi de 2005. La loi de 2005 est fondatrice parce que c’est elle qui a enfin posé l’obligation d’emploi dans la fonction publique comme dans les entreprises privées et elle définit aussi, elle porte une ambition forte qui est l’inclusion citoyenne, la participation citoyenne des personnes en situation de handicap et elle pose la définition de ce qu’est le handicap. Pour la 1ère fois, dans un texte, on pose cette définition-là. Donc « constitue un handicap toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ». La loi a repris la définition de l’OMS en fait sur ce qu’est la définition du handicap et elle porte en elle-même une sorte de segmentation du handicap avec des catégories. On voit bien qu’il va y avoir des handicaps psychiques, des handicaps sensoriels. On commence à voir qu’au fond, l’image que l’on a tous dans la société est le logo. Quand vous cherchez une place de stationnement par exemple, la personne handicapée en France est représentée par un fauteuil roulant. Or on se rend bien compte que la mobilité, le problème juste de mobilité n’est pas le seul type de handicap qui peut exister. Par ailleurs, des choses intéressantes, c’est cette notion de limitation d’activité, le handicap, ce n’est pas juste d’être malade. Au fond, si je caricature jusqu’au bout, sans ça, de près, je n’y vois rien, je suis donc handicapée. Par contre, quand je mets les lunettes sur nez de près tout d’un coup, j’y vois à nouveau et là, est-ce que je suis handicapée ? Non, j’ai une compensation du handicap qui me permet de ne plus être limitée dans mon activité. Voilà, c’est toute cette notion-là. À travers cette définition se pose aussi la notion même de compensation du handicap sur lequel on va revenir tout au long de nos échanges.

**M. Samuel SAUVAGE**

Vous vous demandez peut-être aussi pourquoi il y a un petit chapeau et une main à droite de la définition, c’est simplement parce que le mot « handicap » vient de l’anglais « hand-in-cap » qui au départ est la main dans le chapeau. L’idée était quand on faisait un troc qui semblait déséquilibré entre 2 personnes dès 1660, c’est vraiment très vieux, il y avait quelqu’un qui, avec le chapeau, pouvait demander des pièces pour compenser un troc qui semblait déséquilibré. Donc il y avait déjà l’idée de compenser entre 2 choses qui sont différentes, de compenser un handicap. Et progressivement, cette notion s’est imposée dans nos sociétés avec toujours cette idée de compensation dont a parlé Catherine Amiel.

**Mme Catherine AMIEL**

D’ailleurs, ce qui est intéressant, c’est que handicap, quand on parle de ressources humaines, on voit ça de manière négative. Par contre, quand on fait du sport, quand on joue au golf, le handicap est aussi une compensation. C'est-à-dire quand je joue au golf, enfin, pas moi, je n’y joue pas, mais imaginons quelqu’un qui est très bon joueur en golf, on va lui mettre en handicap, c'est-à-dire qu’il va partir avec une pénalité pour ne pas être trop bon par rapport à ceux qui seraient moins bons, pour rééquilibrer les chances et que tout le monde puisse gagner. Donc là, on a aussi une autre vision ou définition du handicap qui est exactement la même sur les champs de courses quand un joker est trop léger, on lui rajoute de la fonte dans la selle, je crois, et tout ça pour à nouveau rééquilibrer et revenir à une notion en tout cas d’égalité. Et on voit bien que le fondement de la loi est comment on va pouvoir accompagner les personnes pour que malgré leurs difficultés, leurs différences, alors l’égalité, c’est ce dont on rêve, mais en tout cas, qu’elles puissent être en concurrence réelle avec des chances de gagner face aux personnes qui ne sont pas en situation de handicap.

**M. Samuel SAUVAGE**

C’est bon ? On n’a perdu personne pour l’instant ? N’hésitez pas à faire des commentaires si vous le souhaitez. En attendant, on a repéré quelques vidéos qui ont été faites, il y en a une qui nous a semblé particulièrement intéressante parce qu’elle questionnait le handicap, celle du conseil départemental de la Sarthe. Je vous invite à regarder, ça dure une minute trente.

**Vidéo :**

***Femme***

*Moi, c’est les clones. Arrêtez, j’ai peur de l’eau, c’est vrai, c’est horrible. Ne rigolez pas. La phobie pourrie.*

***Homme***

*Tu m’étonnes.*

***Femme***

*T’as une phobie ?*

***Homme***

*Ouais, j’ai peur. Je sais que ce n’est pas bien, mais j’ai peur des handicapés. Ça veut dire que quand je croise un mec en fauteuil, je n’y arrive pas, je flippe.*

***Femme***

*Même les handicapés invisibles ?*

***Homme***

*C’est quoi ton truc ?*

***Femme***

*C’est les handicaps que tu ne peux pas voir, tu vois genre les maladies longue durée, les douleurs chroniques, les sourds. Enfin, tout ce genre de trucs, c’est considéré comme des handicaps invisibles.*

***Homme***

*C’est sérieux ton truc ?*

***Femme***

*Oui, ça t’ouvre des droits, plein d’avantages et ça peut améliorer tes conditions de travail.*

***Homme***

*Et comment je fais pour les reconnaître moi ?*

***Femme***

*Tu ne peux pas. Attends. Je crois même qu’avoir des phobies, c’est considéré comme un handicap. Tu peux peut-être faire une demande de RQTH.*

**M. Samuel SAUVAGE**

Oui, voilà, c’est une vidéo. Il y en a plusieurs comme ça qui ont été faites, on n’a pas le temps de toutes les montrer, mais qui réinterrogent justement sur le handicap visible ou pas et finalement sur les phobies par exemple. Cathy ?

**Mme Catherine AMIEL**

Ce qui est intéressant dans ce film, c’est effectivement ce que je commençais à dire, c’est que le handicap ne se voit pas toujours, il ne se réduit pas à la mobilité réduite et en fait, dans nos structures, on a de plus en plus de personnes à accompagner qui ont des handicaps qui ne se voient pas. Donc c’est très compliqué dans un collectif de travail en fait de prendre la mesure de ce handicap et de pouvoir protéger les collaborateurs. Et du coup, quand le FIPHFP intervient auprès des employeurs, un des financements que nous apportons, ce sont bien les politiques de sensibilisation et de communication pour arriver à changer les regards des uns, des autres sur le handicap pour pouvoir en parler sans gêne, sans peur et pouvoir accompagner toute nature de handicap quelle qu’elle soit de manière à pouvoir travailler malgré son handicap.

**M. Samuel SAUVAGE**

Alors place au quiz retour puisque vous y avez pris goût.

**Mme Catherine AMIEL**

Il y en a qui viennent d’arriver, tu veux bien leur redonner.

**M. Samuel SAUVAGE**

Oui, pour ceux qui viennent d’arriver, il faut se connecter. Si on peut remettre la slide ? Parfait, quel talent ! Donc evenium.me/handi, c’est très facile. Vous tapez ça sur votre Smartphone, sur un ordinateur, sur une tablette puis ils vont vous demander simplement de renseigner une adresse e-mail et ce sera parti, c'est-à-dire que vous pourrez voter à nos petits quiz sur le handicap, sur l’emploi des personnes handicapées et faire des remarques en temps réel si vous le souhaitez. Donc c’est quand même mieux d’y accéder, sinon ce n’est pas grave. Si vous n’avez rien, vous pourrez quand même voir les réponses et les questions. Donc sur le fond, vous ne perdez pas sauf que vous participez moins. Alors place au quiz je disais, pourquoi ? Parce qu’on a parlé grosso modo de la définition du handicap, mais qu’est-ce que ça recouvre exactement notamment sur le nombre de personnes qui le sont ou qui sont en situation de handicap dès la naissance ? Voilà, sur 100 personnes en situation de handicap, combien l’étaient à la naissance ? Vous avez quelques secondes pour répondre. Donc c'est-à-dire vous êtes 69 % à penser que 15 % des personnes en situation de handicap l’étaient dès la naissance. Est-ce une bonne ou une mauvaise réponse ?

**Mme Catherine AMIEL**

Ce qui me laisse à penser que les citoyens curieux présents dans la salle sont quand même des citoyens éclairés parce que c’est exactement cet ordre de grandeur, c'est-à-dire que seuls 15 % des personnes en situation de handicap sont nées avec un handicap de naissance. Environ 85 % sont ce qu’on appelle des handicaps acquis, c'est-à-dire qui surviennent après l’âge de 15 ans et qui sont liés à différents évènements. Ça peut être par exemple les maladies professionnelles ou des traumatismes professionnels qui représentent en ce qui les concerne, 17 % des handicaps sont par exemple liés à de la maladie professionnelle. Après, il peut y avoir des maladies, par exemple, quelqu’un qui développe du diabète va générer un handicap qui va être de différentes natures. Les progrès de la médecine sont aussi là, seuls 15 % des personnes en situation de handicap sont nées handicapées. Ce qui va nous poser des difficultés, c’est que, très clairement, quand vous êtes en entreprise, quelqu’un qui devient en situation de handicap, en général, ne va pas le dire. Donc comment on va le découvrir ? Ça va commencer par être quelqu’un dont les collègues, au bout d’un moment, vont dire : « Il en fait moins que nous quand même » et il n’est jamais volontaire pour des heures sup, puis c’est quelqu’un qui est souvent malade. Donc il y a l’image de la personne qui va se dégrader si on n’a pas un climat de confiance sur le handicap, son image en tant que professionnel va se dégrader et quand enfin il va pouvoir mettre un nom sur sa pathologie, accepter le fait qu’il a un handicap, son image sera très dégradée et ce sera très compliqué de pouvoir le maintenir en emploi là où il était. Donc de l’intérêt de porter des communications, des sensibilisations un peu offensives qui vont produire de l’effet pour que dès les premiers moments de l’apparition de ces handicaps, de ces maladies, on soit en capacité d’accompagner les personnes pour éviter justement tous ces moments de dégradation qui font que le maintien en emploi est bien plus compliqué derrière.

**M. Samuel SAUVAGE**

2ème question, ça va être un exercice collectif : quel pourcentage des personnes handicapées a un handicap visible ? C'est-à-dire quel pourcentage : sur 100 personnes en situation de handicap, pour combien d’entre elles est-ce que ça se voit ? Là, il faut que vous répondiez un chiffre et ce qu’on va voir, ce qui va s’afficher, c’est la moyenne d’entre vous. Finalement, on va voir si collectivement, puisqu’on est ensemble pendant une heure, vous répondez de manière adéquate. Alors collectivement, vous dites 29 % des personnes associées à des handicaps sont handicapées visibles. Ce n’est pas mal !

**Mme Catherine AMIEL**

Ce n’est pas trop mal effectivement. En fait, il n’y en a que 20 % qui ont un handicap visible, 80 % des personnes handicapées ont ce qu’on appelle un handicap invisible. On parle beaucoup aujourd’hui de ce qu’on appelle les « dys », donc tout ce qui est dyslexie. Alors c’est vrai qu’on a l’image, en tout cas dans ma génération, dyslexique, c’est quand à l’école, au lieu d’écrire de la dentelle, on écrivait de la tendelle par exemple, on inversait des lettres comme ça, on disait qu’on était dyslexique, mais on ne voit pas en quoi ça peut être un handicap ; sauf qu’il y a des formes de dyslexie qui font qu’on a du mal à s’organiser, à organiser sa pensée, on a du mal à lire un texte. Par exemple, quelqu’un qui est dyslexique de manière très prononcée, vous savez, pas tous, mais en tout cas là encore, dans ma génération, on nous a bien expliqué qu’un texte justifié, quand on a commencé à avoir un ordinateur, c’était bien mieux que quand on écrivait à la main avec un texte qui fait ça. Quand vous justifiez un texte par exemple, vous rendez la lecture incroyablement compliquée, voire impossible pour une personne dyslexique alors que d’arrêter de justifier le texte et de l’aligner sur la gauche permet une lecture plus simple. Donc il y a tout ce qu’on appelle les « dys », il y a la dysgraphie, la dyscalculie, la dyslexie, la dysnumérie. Enfin il y en a plein qui sont donc des troubles plutôt cognitifs et qui vont rendre la vie très difficile aux personnes, mais qui ne les empêchera en aucun cas de travailler. Peut-être qu’ils vont être simplement à l’arrivée grâce à tout ce qu’on va pouvoir mettre en place pour les aider, simplement un peu plus lents à faire certaines tâches. Dans les autres handicaps invisibles, on a tout ce qui est les handicaps sensoriels. Par exemple, quand vous croisez une personne sourde, spontanément vous ne savez pas qu’elle est sourde et pourtant, si on ne l’équipe pas, si on ne compense pas son handicap, on sera bien dans l’incapacité à communiquer avec cette personne. On a aussi tout ce qui relève des maladies. Quelqu’un qui a un cancer par exemple peut développer des incapacités à faire telle ou telle activité derrière. Donc 80 % des personnes handicapées dans nos structures sont porteuses de handicaps invisibles.

**M. Samuel SAUVAGE**

Prochaine question puisque vous vous prêtez bien au jeu. Pour ceux qui arrivent encore, n’oubliez pas de vous connecter à evenium.me/handi. Ensuite, la question suivante est sur des personnages célèbres. Parmi ces personnages célèbres, lesquels étaient ou sont encore handicapés ou en situation de handicap ? Nous avons des musiciens comme Beethoven, des scientifiques comme Einstein, des acteurs, des chanteurs, des reines carrément, des écrivains, des musiciens encore ou aucun, vous pouvez mettre plusieurs réponses si vous le souhaitez. Donc là, l’idée est de dire qui à votre avis, était, pouvait être considérée comme une personne en situation de handicap ? Les réponses s’affichent progressivement, je vois que certains font des votes opportunistes, ils ont l’air de dire : « Tiens, ça a l’air d’être ça donc je vote ». 90 % pour Beethoven, 70 % pour Einstein, etc. Alors finalement, vous êtes une majorité à penser qu’ils sont quasiment tous handicapés.

**Mme Catherine AMIEL**

Vous avez raison, chacun d’entre eux était porteur d’un handicap. Ce qui montre bien que le handicap n’empêche pas d’avoir du talent, n’empêche pas d’avoir des compétences, de pouvoir les mettre en action et donc de travailler. Juste comme ça, on va tous vous les faire, mais Albert Einstein, je trouve ça intéressant parce qu’il était bègue. Pour la petite histoire comme Marilyn Monroe par exemple et comme Molière. Et c’est marrant de voir que des gens, et, je pense, notamment à Molière et Marilyn Monroe qui étaient bègues on choisit des métiers d’expression orale, de théâtre et de mise en scène pour dépasser leur handicap. Donc on voit bien à travers ça. Donc Albert Einstein était bègue, Ludwig Van Beethoven était sourd bien entendu, Édith Piaf avait une polyarthrite invalidante. On voit bien au-delà du handicap de chacun d’entre eux ce qu’il faut en retenir. Pour moi, c’est ça, c’est que tous ces gens, on en parle encore aujourd’hui et pourtant, avec nos filtres, si je vous avais demandé : « Est-ce que quand on est sourd, on peut être musicien ? », je pense que spontanément vous auriez à peu près tous répondu non. En tout cas, il y a quelques années, avant de faire le job que je fais aujourd’hui, spontanément quand j’étais au RH et que je faisais du recrutement, on m’aurait dit : « Je suis sourde et je veux être musicienne » chez vous. J’aurais dit : « Non, ce n’est pas possible ». Donc toujours questionner les représentations qu’on a handicap par handicap. Le handicap n’empêche pas de travailler.

**M. Samuel SAUVAGE**

Prochaine question sur les attitudes : c'est-à-dire une fois qu’on voit que le handicap n’est pas forcément visible, qu’il peut toucher les plus grands génies de notre siècle et des siècles précédents, quelles attitudes sont adaptées vis-à-vis d’une personne handicapée ou une personne en situation de handicap ? Parfois, il fallait qu’on fasse court donc on a mis personne handicapée même si en général, on parle d’une situation de handicap, je le précise parce que comme on l’a dit précédemment : « Tout dépend de l’environnement dans lequel on se trouve ». Vous pouvez là encore mettre plusieurs réponses si vous le souhaitez. Est-ce qu’il faut éviter de porter un jugement avant de la connaître, est-ce qu’il faut chercher à connaître le handicap de la personne ? Est-ce qu’il faut rester simple et ouvert au dialogue ? Est-ce qu’il faut l’interroger sur ses besoins et pas sur son handicap ? Est-ce qu’il ne faut rien faire du tout ? Nous vous invitons à répondre. Je vous aide un peu, je le fais moi aussi. Les résultats sont assez parlants. Il y a des hésitations parmi vous. Est-ce que vous vous sentez confiants là par rapport à cette réponse ? Oui ? Qu’en dit la spécialiste ?

**Mme Catherine AMIEL**

Bien entendu, éviter de porter un jugement avant de connaître la personne juste au regard de son handicap est bien un comportement à proscrire. Mais de la même manière, quand on rencontre quelqu’un, il faut donner la chance que la rencontre puisse se faire et essayer de virer tous les a priori qu’on peut avoir et on ne juge pas quelqu’un parce qu’elle bégaie, on ne juge pas quelqu’un parce qu’elle a un appareil auditif, on va au-delà de ça, mais je n’ai pas besoin de vous l’expliquer, vous l’avez bien montré. Par contre, vous êtes 14 % à penser qu’il faut chercher à connaître le handicap de la personne : non. Si la personne a envie de vous en parler, elle en parlera. Ce qui est important en tout cas, on est bien dans la sphère professionnelle sur cette séance, en situation professionnelle, c’est de savoir ce que la personne peut faire ou ne pas faire, en quoi sa situation va l’empêcher de faire telle activité et comment on va pouvoir s’organiser collectivement pour que le travail soit malgré tout réalisé. Mais en aucun cas, on est légitime à questionner quelqu’un sur son handicap. La personne en parlera le moment venu quand le climat de confiance sera établi. Rester simple et ouvert au dialogue, bien entendu. L’interroger sur ses besoins et non pas sur son handicap, c’est exactement ça la posture, ce n’est pas le handicap, mais bien ses besoins et comment on va pouvoir compenser\_ je reviens toujours à cette notion de compensation\_ le handicap pour que la personne soit en situation de le faire.

**M. Samuel SAUVAGE**

Cette 1ère partie sur les représentations générales sur le handicap, vous avez plutôt bien réussi puisque vous avez répondu juste à la plupart des questions. Maintenant, passons au lien entre handicap et emploi avec ce slogan « Les compétences d’abord ». Pourquoi est-ce qu’on dit « Les compétences d’abord » ? Tout d’abord, parce qu’effectivement c’est la posture même s’il existe un cadre légal qu’on va expliciter, maintenant on va aller un peu plus loin du coup puisque vous êtes déjà quasiment des experts ou en tout cas, des personnes intéressées par le sujet, on a un cadre légal qui fixe une obligation d’emploi et dont Catherine AMIEL est la représentante en Bretagne.

**Mme Catherine AMIEL**

La loi de 2005, celle par laquelle on a commencé cette séance, a repris les termes d’une loi précédente qui dit : « En France, toute entreprise publique, privée, peu importe sa nature, dès lors qu’elle a plus de 20 équivalents temps plein dans sa structure, doit avoir 6 % de travailleurs handicapés chez elle. Si les 6 % ne sont pas atteints, l’employeur va verser une contribution. S’il est privé, il va la verser à l’Agefiph. S’il est public, il le verse au FIPHFP. » L’idée derrière, j’entends souvent le mot « impôts », « taxes », « amendes ». Non. L’idée est un principe de solidarité nationale, on a mutualisé cette solidarité nationale. L’idée est que globalement on arrive aux 6 %. Il y a des employeurs pour qui c’est très difficile d’avoir 6 % de taux d’emploi. Je vais dévoiler un peu de ce qu’on va dire après, ce n’est pas grave. Si je prends l’éducation nationale, c’est, je ne vais pas dire exclusivement, mais largement, majoritairement, très largement majoritaires ce sont des profs. Les profs, on les recrute à des niveaux Bac+4, Bac+5. Aujourd’hui, en France, il sort environ à un niveau Bac+5 moins de 4 000 jeunes diplômés de niveau Bac+4, Bac+5 qui sont porteurs de handicaps parce que continuer ses études en étant handicapé est compliqué. Comment voulez-vous que l’éducation nationale arrive à avoir 6 % de taux d’emploi aujourd’hui si on n’arrive pas à faire en sorte qu’il y ait plus de jeunes en situation de handicap qui accèdent aux études ? C’est impossible. Donc l’idée de la loi est exactement celle-là. Il y a des métiers peut-être sur lesquels ça va être quasiment impossible ou pas, mais en tout cas, ça va être plus difficile. En fait, la solidarité nationale, ceux qui ne feront pas ou pas assez vont donner de l’argent, la contribution que le FIPHFP va collecter pour pouvoir financer les accompagnements de ceux qui vont faire. Donc il y a une volonté d’avoir 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises et chez les employeurs publics, il n’y a pas obligation au sens strict puisque si vous ne les avez pas, vous contribuerez pour que les autres puissent faire à votre place. C’est bien un système de solidarité mutualisé au niveau national. Du coup, derrière tout ce que je viens de dire, il y a la notion de quand on dit un travailleur handicapé, qu’est-ce que c’est ? Dans notre jargon, on appelle ça un BOE, un Bénéficiaire de l’Obligation d’Emploi. Pour faire simple, je ne vais pas vous faire tout le décret qui liste toutes les catégories, il faut un « label » de travailleurs handicapés, ça peut être ce qu’on appelle la RQTH, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé, mais ça peut être aussi quelqu’un qui perçoit une rente d’invalidité. La loi a prévu toute une catégorisation comme ça de personnes et donc il y a une étiquette. On est bénéficiaire de l’obligation d’emploi ou on ne l’est pas. Et quand l’employeur fait sa déclaration annuelle, il va dire : « Dans les effectifs, je connais, je peux prouver tant de labels handicap, voilà, ça fait tant. Par ailleurs, j’ai des dépenses déductibles, c'est-à-dire que je ne vais peut-être pas recruter chez moi autant que ce que je devrais, mais je vais sous-traiter au secteur adapté, je vais sous-traiter au secteur protégé de manière à ce que des personnes lourdement handicapées puissent travailler dans des structures adaptées, spécialisées où il y a des taux d’encadrement très forts, très lourds, mais où ils pourront avoir un emploi, un salaire, avoir donc une utilité sociale ». Et donc quand vous mobilisez le secteur protégé ou aidé, cette dépense qu’on appelle déductible se transforme. En fait il y a un petit calcul et on compte tous les euros dépensés et au bout de X euros, on dit que ça équivaut à un travailleur handicapé comme si vous aviez dans vos effectifs des travailleurs handicapés en plus. Voilà comment on peut s’acquitter de cette obligation d’emploi.

**M. Samuel SAUVAGE**

Le Handi-Pacte de Bretagne, le 1er O de Oréo comme je le disais tout à l’heure, c’est l’observation. Donc nous avons fait un atlas de la situation d’emploi des personnes handicapées en Bretagne dans la fonction publique pour voir si les employeurs publics bretons répondaient à leur responsabilité qui est celle de recruter des personnes en situation de handicap. Je fais un nouvel appel, un petit quiz, avant de vous dévoiler les réponses, il faut que vous les deviniez : quel versant de la fonction publique présente le meilleur taux d’emploi en Bretagne ? Vous savez que la fonction publique est à la fois l’État, la territoriale et l’hospitalière. Donc nous avons des réponses qui s’affichent progressivement. Ne vous laissez pas influencer, peut-être que c’est complètement faux les réponses. On vous laisse encore quelques secondes pour voter. Vous semblez avoir voté en faveur de la territoriale.

**Mme Catherine AMIEL**

Qui ne travaille pas dans la territoriale dans la salle pour voir ? Donc vous avez voté contre vous-mêmes, c’est intéressant. Non, plus sérieusement, effectivement la fonction publique territoriale est le meilleur élève pas qu’en Bretagne d’ailleurs, partout en France, dans les 3 fonctions publiques, il y a d’abord la territoriale, ensuite il y a l’hospitalière et enfin la fonction publique d’État. Clairement il y en a moins dans la fonction publique d’État parce que les typologies d’emploi ne sont pas les mêmes. On a énormément de personnes en situation de handicap soit dans les corps techniques, il n’y a quasiment plus de corps technique dans les fonctions publiques d’État et on en a aussi dans les fonctions hospitalières, sur tout ce qui est aide-soignant ou autre. La différence entre la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, c’est que dans la fonction publique hospitalière, il y a quelque chose de l’ordre du chevalier blanc. Vous êtes rentré dans la fonction publique hospitalière comme un chevalier blanc, c'est-à-dire avec une mission à laquelle vous croyez, qui est le soin. Comment on peut soigner si on est soi-même en situation de handicap ou de maladie ? Donc c’est un univers où on n’ose pas dire, c’est un univers où on n’ose pas se déclarer. C’est important de prendre cette dimension-là en compte quand on regarde ces résultats, il y a énormément de choses qui sont portées par les DRH des employeurs de la fonction publique hospitalière. Malgré tout, le travail de sensibilisation et de communication ne produit pas ses fruits de manière aussi rapide que dans la fonction publique territoriale. La fonction publique d’État, de moins en moins de catégories C, de plus en plus de cadres A donc tiens, c’est la même logique que ce que je disais pour l’éducation nationale et « on casse moins de gens » dans les bureaux que sur les routes, qu’à faire le ménage dans les écoles que dans les structures de petite enfance.

**M. Samuel SAUVAGE**

Cathy, nous avons une petite question : les 6 % sont-ils comptabilisés en termes d’heure ou d’effectif ?

**Mme Catherine AMIEL**

En termes d’effectif. On compte toujours par rapport à l’effectif total rémunéré et pas du tout en nombre d’heure.

**M. Samuel SAUVAGE**

Prochaine question maintenant pour rester dans le vif du sujet : plutôt sur les bénéficiaires. Maintenant qu’on sait qu’il y a ce taux d’emploi objectif, quel âge ont les bénéficiaires globalement ? Est-ce qu’il y a plus de bénéficiaires avec de l’obligation d’emploi qui seraient âgés entre 26 et 40 ans ou une autre catégorie complètement différente, celle des plus de 55 ans ? Donc qu’en dites-vous ? Alors il y a d’assez bonnes réponses aussi dans le public. On vous laisse répondre, vous avez vu, c’est un choix assez particulier puisqu’on a mis une grande classe d’âge de 26 à 40 ans et une plus petite qui est les plus de 55 ans, mais c’est bien pour montrer certaines réalités. Alors qu’en pense-t-on Cathy ?

**Mme Catherine AMIEL**

Ça rebouge. Ça y est, c’est stabilisé. Donc vous pensez que de 26 à 40 ans, on a beaucoup plus de personnes en situation de handicap qu’au-delà de 55 ans. Pour la 1ère fois, vous avez tort puisqu’en Bretagne, très clairement, de 26 à 40 ans, nous avons 15,52 % des bénéficiaires de l’obligation d’emploi qui ont entre 26 et 40 ans et nous avons, j’arrondis à 24,5 % de travailleurs qui ont plus de 55 ans.

**M. Samuel SAUVAGE**

Effectivement, si on peut passer à la slide suivante puisqu’il y a un petit décalage par rapport à l’année de référence.

**Mme Catherine AMIEL**

Oui, je n’ai pas les mêmes regroupements.

**M. Samuel SAUVAGE**

Cet atlas démontre plusieurs choses finalement quand on observe les employeurs publics, il démontre d’une part comment est-ce que les départements se positionnent et on s’aperçoit que vous Finistériens, la plupart d’entre vous, vous vous débrouillez plutôt bien en termes de taux d’emploi. Il ne faut pas dire que le taux d’emploi, c’est l’alpha et l’oméga d’une réussite ; néanmoins, c’est un indicateur. Il y a un taux d’emploi qui est élevé dans le Finistère par exemple beaucoup plus que dans les Côtes-d’Armor.

**Mme Catherine AMIEL**

Juste parce que nous sommes à Brest, Brest métropole a un taux d’emploi qui tangente les 11 %.

**M. Samuel SAUVAGE**

De la même manière, on reprend le chiffre des fonctions publiques FPE signifie l’État, H hospitalière et T territoriale où on s’aperçoit que la territoriale a un taux d’emploi bien supérieur à celui de l’hospitalière et de l’État, là encore pour les raisons exposées précédemment. Pour ce qui est de l’âge par exemple, là, on s’aperçoit qu’effectivement la plupart sont entre 41 et 55 ans, mais il est intéressant de noter que la part des plus de 55 ans est élevée. Et ça veut dire quoi ? Ça veut dire que globalement, il y a une bonne partie des bénéficiaires de l’obligation d’emploi qui aujourd’hui est proche de la retraite, et le fait qu’ils soient proches de la retraite doit inviter les employeurs publics dont vous faites peut-être partie à anticiper des recrutements. Dans des évènements comme aujourd’hui, on voit qu’il y avait beaucoup de personnes qui étaient motivées à la recherche d’un emploi, c’est dès aujourd’hui que ça peut se préparer. On peut dire plein d’autres choses aussi dans cet atlas, là, on fait un aperçu rapide, mais par exemple également on s’aperçoit qu’il y a de plus en plus de femmes, qu’il y a une majorité de femmes bénéficiaires et qu’il y en a de plus en plus dans les 3 fonctions publiques. On s’aperçoit que les employeurs publics eux-mêmes développent leurs pratiques de recours à des partenaires pour les aider dans leur politique, etc. Donc c’est pour vous donner un petit aperçu de la Bretagne, de comment elle se positionne. Ensuite, nous allons voir maintenant qu’il y a ce taux d’emploi, comment est-ce que les employeurs peuvent maintenir en emploi leurs effectifs malgré ou grâce à leur handicap ?

**Mme Catherine AMIEL**

J’adore ce dessin, je trouve qu’il illustre parfaitement la notion de compensation. C’est effectivement la différence entre l’égalité et l’équité. Il me semble fondamental sur cette illustration qu’au fond, l’objectif est que chacun puisse regarder le spectacle et que si on donne à chacun la même chose, ça ne fonctionnera pas. J’en profite, je vais vous résumer en fait 1 000 ans d’histoire du handicap en 3 mots avant d’arriver à la compensation. Le 1er mot, c’est l’exclusion, c'est-à-dire qu’à travers les siècles, la seule façon que nous ayons eue de gérer le handicap a été l’exclusion. Je prends un exemple qui illustre bien ça : la léproserie. On les met ailleurs, loin, on ne les voit pas. Chez nous, souvenez-vous, les sanatoriums. C’est vrai, il paraît qu’à la montagne, l’air est plus pur, on va les mettre à la montagne, mais surtout, ils ne contamineront plus nos villes, on n’aura pas à les gérer, on ne les verra pas et ils n’en reviendront pas. Et pendant pratiquement, mais jusqu’à il n’y a pas longtemps, c’est l’exclusion qui a été le seul mode de gestion du handicap. Puis arrive la Première Guerre mondiale, 1914, ce n’est pas si vieux, il y a un siècle. Il y a un siècle, il y a les gueules cassées pendant la Première Guerre mondiale et là, enfin et seulement à ce moment-là, par rapport au handicap arrive la notion de réparation et ça change le regard. Mais ça fonde un regard paternaliste sur la personne handicapée qu’il faut surprotéger, qu’il faut accompagner et ce regard de réparation va rester d’actualité jusqu’à la loi de 2005, c'est-à-dire jusqu’à il y a 10 ans, enfin 11 ans exactement, où enfin dans un texte de loi, on va parler de la compensation du handicap. Mais quand je dis ça, c’est effarant parce que c’était il y a 10 ans, il n’y a que depuis 10 ans qu’on se pose cette question de comment on fait pour que chacun, avec sa différence, ait la même chance d’accéder à l’emploi et de garder un emploi. Donc on balbutie encore, c’est aussi pour ça qu’on a besoin de créer des structures comme le Handi-Pacte, c’est parce qu’on apprend en marchant, on essaye de faire du mieux qu’on peut, mais on est presque dans la recherche action au quotidien. Et ce que j’espère et c’est ce que porte la loi, c’est qu’au fond, la compensation ne sera pas une finalité en soi, mais qu’on va bien aller vers un 4ème temps qui sera le temps de l’inclusion.

**M. Samuel SAUVAGE**

Cette compensation qui amène de l’équité et non de l’égalité, là, l’égalité, on voit qu’elle est injuste finalement, comment est-ce que ça se traduit pour les employeurs publics ? Donc là, je relance le quiz. Je relance le quiz parce que l’une des actions possibles est l’aménagement de poste. Donc pour les employeurs publics, l’aménagement de poste d’un agent à la demande du médecin est : soit facultatif, soit à la charge de l’agent, soit obligatoire dans tous les cas, soit obligatoire s’il est raisonnable et aucune de ces propositions ? Je vous invite à répondre sans vous laisser influencer par les réponses qui arrivent. Vous voyez qu’on passe à des niveaux supérieurs dans les questions. Au départ, c’était relativement facile j’ai envie de dire et là, c’est vrai qu’on rentre dans des subtilités, mais c’est important à la fois si vous êtes agents ou si vous êtes des responsables de ressources humaines, de rappeler ces questions. Cathy.

**Mme Catherine AMIEL**

Il n’est pas obligatoire dans tous les cas. La loi de 2005 pose un principe qui est de rendre l’aménagement de poste, l’aménagement raisonnable du poste est obligatoire. Ça a du sens. Imaginons, vous avez un collaborateur en situation de handicap et vous allez faire un aménagement poste, mais au fond, cet aménagement, vous savez que dans 6 mois ou un an, il ne servira plus parce que son état de santé va continuer à se dégrader et pour autant, cet aménagement coûte très cher. Est-ce que ça a du sens d’aménager ce poste de travail ou est-ce que la réponse la plus adaptée n’est pas plutôt de commencer à travailler avec la personne pour faire le deuil de son métier actuel et commencer à construire un autre projet professionnel en vue d’une reconversion ou d’un reclassement ? Ce sera le sujet de la question suivante. Mais voilà, le législateur n’a pas posé un principe de maintenir, donc d’adapter le poste à tout prix, il veut qu’on maintienne en emploi et pas forcément maintenir dans son emploi, c’est ça qui est fondamental. Du coup, pour maintenir en emploi, on a toute une typologie d’aides pour accompagner les employeurs publics, on va financer des aides qui peuvent être techniques. Les techniques, c’est assez simple : je suis malentendante, j’ai besoin d’une prothèse auditive. J’ai besoin d’un fauteuil roulant, c’est une aide technique. Je suis déficient visuel, je vais avoir besoin d’un agrandisseur de document ou autre. Tout ça, c’est ce qu’on appelle des aides techniques. Après, il peut y avoir des aides humaines. Typiquement, on a des personnes qui peuvent avoir besoin d’un auxiliaire de vie professionnelle ou d’un auxiliaire de vie pour les actes ordinaires de la vie. Exemple concret : pour les actes professionnels, quelqu’un qui peut avoir un trouble psychique et qui va avoir besoin, mettons la 1ère heure de travail, d’être accompagné par quelqu’un qui va lui rappeler : « Il faut dire bonjour, il faut sourire, il faut que tu te concentres ». Le travail de la journée, lui répéter 10 fois le matin que la consigne, c’est celle-là, puis celle-là, puis celle-là, puis celle-là, et quand c’est intégré, la personne est autonome et peut faire. C’est ce qu’on appelle par exemple un auxiliaire de vie professionnelle. Je reprends l’exemple d’un enseignant. Prenons un enseignant aveugle par exemple, il y a des choses qu’il ne peut pas faire dans sa classe, il peut avoir un auxiliaire de vie professionnelle pour faire certains actes avec lui. L’auxiliaire pour les actes ordinaires de la vie, c’est par exemple, vous avez un collaborateur en très grand handicap qui ne peut pas manger seul, ne peut pas aller aux toilettes seul. Il n’y a pas de raison qu’il soit exclu de l’emploi parce que si cet aspect-là est géré, c’est quelqu’un qui fonctionne très bien, qui peut être brillant par ailleurs, et pourtant, il faut bien pouvoir l’accompagner. Donc il y a des auxiliaires de vie professionnelle, des auxiliaires pour les actes ordinaires. Je vais parler des compensations techniques, des compensations matérielles de manière générale. On a par exemple du transport domicile-travail pour quelqu’un qui ne peut ni conduire ni prendre les transports en commun classiques pour qui il faut du transport adapté. On a de la compensation sur la langue des signes. C’est autant de compensations. Par contre, il y a aussi la compensation organisationnelle et là, le FIPHFP ne la finance pas. C’est une compensation qui appartient aux collectifs de travail qui est de dire : « Si tel collaborateur ne peut pas faire certaines choses, comment je m’organise pour redistribuer le travail de manière à ce que ma mission de service public soit quand même assurée même si quelqu’un travaille différemment au milieu », c’est ce qu’on appelle une compensation organisationnelle. Puis il y a une compensation que personne d’autre, que l’agent ne pourra porter. Ce n’est pas une compensation à la charge de l’agent, mais il y a toujours une compensation qui est portée par la personne en situation de handicap. Je vais reprendre un exemple que je citais tout à l’heure : quelqu’un qui est très lourdement dyslexique et qui a donc des problèmes d’organisation de sa pensée et qui va être plus lent, c’est quelqu’un qui, pour faire la même chose, va mettre plus de temps, il va travailler peut-être chez lui, il va rester plus longtemps même s’il n’est pas payé. C’est sa compensation personnelle qu’il devra porter lui-même et sur laquelle nous n’avons pas de solution. Et pour chaque handicap, il reste une part résiduelle plus ou moins importante qui ne peut être portée, subie que par la personne en situation de handicap malgré tout ce que nous pourrons mettre autour. Le plus gros contributeur reste en général la personne handicapée.

**M. Samuel SAUVAGE**

Quand l’aménagement du poste du coup, qu’il soit matériel, organisationnel, etc., n’est pas possible, il y a une prochaine question à venir, c’est le thème du reclassement. C’est assez complexe, c’est le reclassement dans la fonction publique, il peut concerner des agents inaptes à leur poste, des agents orientés vers un poste du même grade, des agents orientés vers un grade inférieur ou tous les agents désordonnés puisque finalement, s’ils ne savent pas classer leurs affaires, peut-être qu’ils ne peuvent pas être reclassés. Je vous invite à répondre. C’est la question la plus difficile, je pense, n’hésitez pas à prendre du temps, ne vous inquiétez pas puisqu’on n’a pas les noms de qui a voté quoi. J’ai oublié de le dire au début, ça vous aurait peut-être rassuré. Vous pouvez mettre vos réponses ou vos commentaires. Les votes ont l’air d’être stabilisés.

**Mme Catherine AMIEL**

Le reclassement concerne forcément les agents inaptes. La question ne se pose pas. Si on est inapte à son poste, forcément il faut envisager une reconversion pour aller vers autre chose. Après, les agents orientés vers un poste du même grade, statutairement on ne parle pas de reclassement, on va parler de reconversion professionnelle. Le reclassement, statutairement, ça implique en général de changer de corps. D’accord ? Donc en tout cas, si je mets le mot « reconversion » dans un 1er temps pour clarifier les choses, toutes ces situations-là sont de la reconversion. Ce qui est intéressant, c’est 46 % d’entre vous qui me disent que le reclassement peut concerner des personnes que l’on va orienter vers un emploi d’un grade inférieur. Quand on n’a pas le choix, c’est une des pistes possibles. Attention, cependant, on doit maintenir le traitement de la personne. C'est-à-dire que même si, par exemple, une personne qui a eu une attaque cérébrale, prenons ça parce que souvent, c’est une pathologie sur laquelle on peut avoir de la perte de capacité justement cognitive et intellectuelle, peut-être que la personne ne sera plus jamais apte à avoir un poste du même niveau qu’elle avait, mais on va peut-être pouvoir la maintenir en emploi sur un poste inférieur, on peut le faire avec l’accord de l’agent. C’est fondamental. Il faut que l’agent demande son reclassement et l’accepte et il faudra maintenir son traitement, ce qui pose des questions d’équité après au sein des équipes. Mais en tout cas, le statut permet des reclassements sur des grades inférieurs. Sur le reclassement, c’est une obligation de moyen pour l’employeur, il n’y a pas d’obligation de résultat. C’est-à-dire que quand on parle de reclassement, à partir du moment où le comité médical dit que la personne est inapte et qu’il faut regarder un reclassement, vous devez regarder s’il est possible, si vous avez un poste pour la personne. Du coup, si et seulement si ce poste existe dans votre structure, vous n’avez pas le choix, s’il existe, vous devez le proposer à la personne, mais vous n’avez pas à inventer de poste de reclassement. Il y a donc bien une obligation de moyen et là où c’est compliqué parfois, c’est que si vous avez un contractuel sur un poste, imaginez, ça fait 10 ans que vous avez un contractuel sur un poste et dans le projet de reclassement de la personne, la personne peut prendre ce poste. Si c’est un fonctionnaire titulaire, votre obligation est de demander au contractuel qui est sur le poste de partir, donc vous allez devoir licencier un collaborateur qui n’a jamais démérité pour pouvoir reclasser la personne. Voilà ce que dit le statut. Donc obligation de moyen : détecter tous les postes qui peuvent être proposés et s’il y en a. Par contre, si vous n’en avez pas, il faut assumer et dire à la personne : « Nous n’avons pas de poste à vous proposer. » Voilà ce qu’en substance et rapidement le statut prévoit sur le reclassement.

**M. Samuel SAUVAGE**

Vous avez vu dans ces questions que le thème du maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap est complexe, il recouvre une série d’actions. La bonne nouvelle, c’est qu’en Bretagne, il y a beaucoup d’initiatives qui sont portées par les employeurs publics. Nous réalisons dans le Handi-Pacte un guide des bonnes pratiques. Donc si vous êtes un agent ou un responsable RH d’une collectivité ou d’un établissement public, n’hésitez pas à consulter ce guide puisque sur quelques exemples, par exemple, pour sensibiliser ou former des équipes. C’est symbolisé vers la droite, on ne sait pas pourquoi, mais l’idée est de s’inspirer de ce qui a été fait. Par exemple, à ce sujet, Brest métropole a mis en place des théâtres forums, a mis en place des formations pour les centaines de cadres de l’agglomération. Et donc ça permet d’avancer sur le thème du maintien en emploi. La prévention des risques, c’est pareil, il y a l’exemple du centre hospitalier Bretagne-Atlantique qui essaye de faire une rotation qui a cartographié les postes à risque et qui essaye de faire une rotation pour que les personnels ne restent pas plus de 10 ans sur un poste à risque. Voilà un exemple de prévention des risques. Les cellules pluridisciplinaires, qu’est-ce que ça peut être ? Ce sont des établissements. Vous êtes assez nombreux en Bretagne à l’avoir fait, c’est de dire pour un cas, il n’y a pas une personne qui a la réponse, il vaut mieux réunir le correspondant handicap, le médecin, le psychologue, l’ergonome, enfin selon les compétences qu’il y a dans l’établissement puisque tout le monde n’a pas tous ces profils, le responsable RH. Et donc ensemble, ils font une commission pluridisciplinaire et ils évaluent le cas de tel ou tel agent pour voir ce qui serait adapté à son profil et à ses appétences. Mobilisation pendant l’arrêt de travail également puisqu’on a ici des représentants par exemple du centre de gestion des Côtes-d’Armor qui ont négocié une assurance particulière, très intéressante pour permettre à leurs agents, aux agents des autres collectivités de réaliser une formation pendant leur arrêt maladie. L’idée est justement pendant l’arrêt maladie s’ils peuvent quand même, si le médecin les y autorise, mener des actions, faire des stages ou prendre une formation pour aller vers l’emploi à leur retour d’arrêt maladie. Donc nous avons en Bretagne, on a mis que 4 exemples, mais il y en a beaucoup plus, des employeurs publics qui malgré tout se bougent pour maintenir en emploi leurs collaborateurs. Il nous reste à peu près 5 minutes, il faut aller vers la fin et je pense qu’en termes de maintien dans l’emploi, il y a une bonne pratique non pas des employeurs publics, mais du Handi-Pacte. Ça fait un petit peu promotion, mais pourquoi pas ? Ça s’appelle Mobilitest comme vous l’avez compris, mobilité et tester la mobilité. Alors qu’est-ce que c’est ? Ça peut-il vous concerner ? C’est un dispositif qui est une bourse au stage d’immersion entre fonctions publiques. L’idée est de permettre aux agents dans leur parcours de reconversion parce qu’ils sont en difficulté sur leur poste, parce qu’ils ont des inaptitudes. On voit qu’ils ne vont pas pouvoir rester longtemps sur ce poste. Et bien de se tester dans un autre environnement professionnel, d’un autre établissement, dans une autre fonction publique sur quelques jours, sur un mois, enfin sur la période qui aura été jugée nécessaire à la fois selon les capacités de l’établissement d’accueil et les capacités également de la personne concernée. Comment ça fonctionne ? Ce n’est pas encore un outil international grand public, c’est simplement un dispositif breton, et du coup, parlons-en, qui passe à travers les correspondants handicaps. Donc si vous êtes un agent et que vous aimeriez vous tester dans un autre établissement, il faut en parler à votre référent handicap, il doit y en avoir un dans votre établissement ou à votre responsable RH parce que vous pourrez avoir la possibilité de faire un petit stage d’immersion. Et donc j’en profite également pour les employeurs publics ici présents qui ne connaissaient pas, c’est nouveau, ça fait un an qu’on l’a lancé et l’idée est de fluidifier les parcours.

**Mme Catherine AMIEL**

Typiquement, Samuel parlait de tester un nouveau métier, mais ça peut-être aussi, je vais prendre un exemple dans la fonction publique hospitalière : on prend une infirmière qui développe un handicap et qui ne peut pas rester infirmière à l’hôpital parce que le rythme de l’hôpital avec le travail de nuit, avec ce genre de rythme un peu particulier lui est complètement interdit. Par contre, elle est infirmière, elle ne veut rien faire d’autre qu’être infirmière. Pourquoi demain, elle n’irait pas tester ? Et si je devenais infirmière en milieu scolaire à l’éducation nationale ? Je reste infirmière, mais le cadre d’exercice, les contraintes qui pèsent sur l’activité ne sont pas du tout les mêmes. Peut-être que ça peut m’intéresser, peut-être pas, mais en tout cas, là, j’ai l’opportunité d’aller voir si ce métier peut m’intéresser en ensuite, on regarde les passerelles qui sont possibles d’une fonction publique à l’autre puisqu’il y a des tas de passerelles qui fonctionnent entre les fonctions publiques.

**M. Samuel SAUVAGE**

Nous touchons à la fin, mais il nous faut un mot de la fin. Nous allons le donner ensemble, c'est-à-dire vous allez vous connecter et mettre, à votre avis, quel est l’enjeu principal des employeurs publics en matière de handicap. Donc vous pouvez mettre plusieurs mots du type recrutement, prévention, enfin il ne faut pas que je vous influence. Mettez quelques mots qui vous semblent importants sur le thème du handicap et de l’emploi et je vous invite à en mettre plusieurs et nous allons voir un nuage de mots apparaître. Je me prête aussi au jeu. Mettez vos mots, ne vous laissez pas influencer. Nous avons plusieurs mots de différentes couleurs qui s’affichent, qui sont assez intéressants à interpréter. Je laisse peut-être Catherine AMIEL conclure avec ce beau nuage de mots.

**Mme Catherine AMIEL**

Donc effectivement, vous devez être assez nombreux à avoir cité le maintien comme un enjeu puisque je le vois gros, haut et fort. C’est effectivement, probablement l’enjeu que vous identifiez parce que vous êtes déjà en emploi. C’est un enjeu fort de maintenir, on l’a vu, le Handi-Pacte depuis 3 ans, a mobilisé tous les correspondants handicaps pour porter et se professionnaliser ensemble sur ces sujets-là, le maintien n’est certainement pas de mon point de vue l’enjeu principal. Je rappelle juste pour mémoire : le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste 2 fois supérieur en France au taux de chômage national. Ça n’est pas acceptable et il nous faut bien travailler sur l’insertion et pas simplement sur le maintien parce que sinon ce taux de chômage continuera à progresser plus vite que le taux de chômage national. Donc le maintien, j’entends bien, reste le cœur de l’activité, mais il ne faut pas se contenter du maintien en emploi. J’entends accompagnement, regard, représentation, c’est exactement tout ce qu’on disait sur la 1ère partie effectivement du besoin de sensibilisation, de communication, de comment on arrive à créer des climats de confiance qui permettent à nos collaborateurs, voire à nous-mêmes demain, s’il nous arrive quelque chose, de se déclarer pour être accompagnés. Et là où vous avez raison dans tous ces mots quand vous parlez d’exemplarité, de crédibilité des démarches, c’est qu’on n’est peut-être pas suffisamment bon non plus pour dire ce qu’on a fait, montrer ce qu’on a fait, montrer à quel point on peut être exemplaire parce qu’en Bretagne on n’a certainement pas à rougir de notre taux d’emploi, on est au-delà de l’obligation d’emploi, mais on est aussi au-delà du taux national donc on n’a pas à rougir de ce qu’on fait, il faut continuer ce travail, il faut le faire savoir parce que sinon nos structures, on commence à savoir qu’on a accompagné un, puis 2, puis 3 collaborateurs que c’est possible. Alors les actes que nous allons poser permettront à ceux qui n’osent pas se déclarer de se déclarer pour être accompagnés. Donc vous avez raison, l’exemplarité, le fait de montrer ce que l’on fait, de gagner en crédibilité, d’oser vendre simplement nos actions nous permettra d’être encore plus efficaces demain.

**M. Samuel SAUVAGE**

Merci pour ce mot. Je crois qu’il faut qu’on libère la salle, mais merci à tous pour votre participation. Et vous aurez peut-être sur l’application une petite question qui vous demandera si ça vous a plu donc n’hésitez pas à le dire. En tout cas, bonne fin de Carrefour et de forum à vous tous et à vous toutes, et à bientôt.