

Vingtième anniversaire de l'Agefiph

La formation des personnes handicapées est la priorité

« En vingt ans, beaucoup de travail a été fait pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées mais le chemin à parcourir est encore long », a souligné Tanguy du Chéné, président de l'Agefiph¹ qui a fêté le 5 juillet dernier son vingtième anniversaire. Aujourd'hui, le problème numéro un reste le décalage entre le niveau de qualification requis par les employeurs et le niveau de formation des personnes handicapées.

Par Emmanuelle Fondanaïche

A l'occasion de son vingtième anniversaire, le président de l'Agefiph a rappelé les résultats encourageants concernant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Leurs recrutements ont été multipliés par seize, passant de près de 7 000 en 1986 à 111 000 en 2006. D'importants efforts ont été faits dans le domaine de leur formation professionnelle, de leur maintien dans l'emploi ou encore de l'aide à la création d'entreprises. La loi du 10 juillet 1987, confirmée et renforcée par la loi du 11 février 2005, obligeant les entreprises de plus de vingt salariés à embaucher 6% de personnes handicapées et mettant en place un fond de développement (l'Agefiph) dédié aux person-

Le Crédit Agricole table sur la formation en alternance

Les caisses régionales du Crédit Agricole ont décidé de s'appuyer sur leurs dispositifs de formation existants et de les développer pour s'adapter aux différents profils et besoins des personnes handicapées.

Pour les jeunes handicapés ayant un niveau d'enseignement inférieur au baccalauréat, le Crédit Agricole crée des baccalauréats professionnels spécifiques qui leur sont ouverts. La caisse régionale d'Ile-de-France sera la première à faire bénéficier une dizaine de jeunes de ce dispositif à la rentrée 2007. Pour les étudiants handicapés titulaires du bac, les caisses régionales facilitent leur accès aux formations supérieures en alternance existantes. Enfin, pour des adultes handicapés demandeurs d'emploi ne disposant pas de formation initiale, elles mettent en place des formations diplômantes en alternance d'une durée de quatorze mois de niveau Bac+1.

Les personnes acquièrent ainsi une expérience professionnelle dans le secteur bancaire et valident un diplôme universitaire d'assistant clientèle à l'issue de leur formation. La caisse régionale Sud Méditerranée a expérimenté avec succès ce dispositif qui va être testé par quinze autres caisses régionales.



nes handicapées a été une source de progrès considérables.

Aujourd'hui, tout le monde s'accorde à dire que le principal frein à l'insertion professionnelle des personnes handicapées est leur manque de qualifications. 80% ont un niveau CAP-BEP contre 60% de la population, seuls 20% possèdent le bac et 7% ont un niveau supérieur ou égal à un bac+2 (contre 18% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Évalué à 20%, leur taux de chômage reste deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population. D'où la nécessité de redoubler d'efforts sur la formation et la qualification de ces personnes. « Il faut prendre les problèmes les plus en amont possible, rendre plus accessibles les écoles et les centres de formation », insiste Claudie Buisson, directrice générale de l'Agefiph. Un pas a été franchi dans ce sens avec la signature le 22 mai dernier d'un accord national entre l'AFPA et l'ADAPT² pour la formation des personnes handicapées qui étend les expérimentations menées conjointement dans différentes régions. D'autre part, le dispositif Handicomptence, lancé en 2006, a été renforcé (près de 100 millions d'euros supplémentaires sur trois ans) afin de mieux répondre encore aux besoins de formation des personnes handicapées. En près de six mois, ce dispositif a déjà bénéficié à plus de 10 000 personnes.

23 000 entreprises à quota « zéro »

Pour les années à venir, l'Agefiph estime que « même si le paysage est plus encoura-

geant, le chemin est plus sinueux et la pente à gravir plus forte ». Elle a donc décidé de mettre en place une approche plus ciblée et plus segmentée, selon les handicaps et selon les besoins des entreprises. « Comment faire notamment pour que les 23% des entreprises (soit 23 000) qui n'emploient aucune personne handicapée franchissent le pas ? Cela ne sert à rien de les fustiger, il vaut mieux les aider. »

Deuxième axe stratégique : avoir une approche plus globale. « Nous sommes l'aile avancée de la GRH », affirme Claudie Buisson. « Nous pouvons aider les DRH de demain à avoir une vision prospective de leur politique de ressources humaines », poursuit-elle. « Entrer dans la diversité par le handicap est une démarche porteuse. C'est un acte économique et de gestion des ressources humaines intelligent. A nous de l'expliquer ainsi », conclut la directrice générale.

Enfin, l'Agefiph souhaite développer une approche plus durable pour favoriser une vie professionnelle accompagnée dans le temps. « Les chefs d'entreprise sont globalement très satisfaits de leurs collaborateurs handicapés mais si la maladie s'aggrave ou si le métier évolue, il faut être capable de les accompagner pour maintenir dans l'emploi ces personnes. Il faut développer encore davantage l'écoute et les aides. »

Importance de la sensibilisation

De plus en plus d'entreprises signent des accords ou des conventions pour favoriser

l'insertion des personnes handicapées, sous l'impulsion de la législation et avec la volonté de traduire les principes de diversité et d'égalité des chances dans leur politique de ressources humaines. On y trouve généralement les mêmes engagements, à savoir : des objectifs chiffrés de recrutement, le développement de la formation en alternance, le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés, le recours à des sous-traitants du secteur protégé, etc. Mais derrière ces accords, les entreprises reconnaissent que l'intégration professionnelle de personnes handicapées prend du temps, demande un important travail de communication, de dialogue, de sensibilisation. Faire évoluer les comportements et modifier le regard sur le handicap ne se décrète pas. « Il faut travailler sur les réticences à la fois des managers, des recruteurs et des salariés », note un membre de l'Association Handicap et Emploi au Crédit Agricole. Il faut également veiller à ne pas donner l'impression que la personne handicapée a été recrutée à cause de son handicap. Mais bien qu'elle a été choisie et retenue sur la base de ses compétences et de son potentiel. « Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées », telle est d'ailleurs la nouvelle signature choisie par l'Agefiph. ■

¹ Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

² L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT) dispose à l'heure actuelle de quinze centres de formation professionnelle en propre.