



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA GIRONDE

CONCOURS DE REDACTEUR TERRITORIAL
CONCOURS INTERNE
2007

Note administrative à partir d'un dossier remis au candidat portant sur le secteur sanitaire et social et notamment sur les domaines d'intervention des collectivités territoriales dans ce secteur.

*(Durée 3 h – Coefficient 4
Spécialité « sanitaire et sociale »*

SUJET

Vous êtes rédacteur territorial à la Mairie de X...

Monsieur le Maire vous demande de rédiger, à son attention et à partir des documents joints, une note administrative concernant la question de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Documents joints

- Document n°1 : Code de l'action sociale et des familles : Article L 114 (1 page)
- Document n°2 : Code pénal : Article L 225-1(1 page)
- Document n°3 : Code du travail : Article L 122-45 du (1 page)
- Document n°4 : Code du travail : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (2 pages)
- Document n°5 : La loi handicap : mode d'emploi pour l'emploi-Agefiph (11 pages)
- Document n°6 : Interview de Madame M.S Dessaulle, Présidente de l'association des Paralysés de France (6 pages)

Code de l'action sociale et des familles

Article L114 En vigueur

Créé par Loi 2005-102 2005-02-11 art. 2 I JORF 12 février 2005.

En vigueur depuis le 12 Février 2005

**Livre Ier : Dispositions générales.
Titre Ier : Principes généraux.
Chapitre IV : Personnes handicapées.**

Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 d'un trouble de santé invalidant.

Codification : Ordonnance 2000-1249 2000-12-21
Loi 2002-2 2002-01-02 art. 87 JORF 3 janvier 2002

Code pénal

Article 225-1 En vigueur
Modifié par Loi 2006-340 2006-03-23 art. 13 II JORF 24 mars 2006.

En vigueur depuis le 24 Mars 2006

LIVRE II : Des crimes et délits contre les personnes.
TITRE II : Des atteintes à la personne humaine.
CHAPITRE V : Des atteintes à la dignité de la personne.
Section 1 : Des discriminations.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Codification : Loi 92-684 1992-07-22.

Code du travail.

Article L122-45 En vigueur
Modifié par Loi 2006-340 2006-03-23 art. 2 JORF 24 mars 2006.

Abrogé par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 12 I JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008.

**Livre Ier : Conventions relatives au travail.
Titre II : Contrat de travail.
Chapitre II : Règles propres au contrat de travail.
Section 7 : Discriminations.**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés. En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Codification : Décret 73-1046 1973-11-15

Nouveaux textes : Code du travail L1132-1, L1132-2, L1132-3, L1134-1, L1132-4.

Codes cités : Code du travail L140-2.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Textes de référence

- ☒ Code du travail article L323-1 et suivants
- ☒ Code du travail article R323-1 et suivants

Principe

Tout employeur occupant 20 salariés ou plus, est tenu d'employer des personnes handicapées, à temps plein ou à temps partiel, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.
Le seuil de 20 salariés s'apprécie au 31 décembre de chaque année, établissement par établissement, dans le cas d'entreprises à établissements multiples.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Pour bénéficier de l'obligation d'emploi, une personne doit présenter l'une des caractéristiques suivantes :

- être reconnue travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH, anciennement COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel),
- être titulaire d'une rente versée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %, versée par un régime de protection sociale obligatoire,
- être titulaire d'une pension d'invalidité (civile ou militaire),
- être veuve de guerre non remariée titulaire d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 pour 100,
- être orphelin de guerre âgés de moins de vingt et un ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 pour 100,
- être mère veuve non remariée ou mère célibataire dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 pour 100,
- être veuve de guerre remariée ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égale à 85 pour 100,
- être femme de militaire, bénéficiaire d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre ;
- être titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité versée aux sapeurs volontaires victimes d'un accident ou d'une maladie contractée pendant leur service,
- être titulaire de la carte d'invalidité,
- être titulaire de l'allocation pour adulte handicapé (AAH).

Entreprises concernées

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés s'impose à tous les employeurs :

- du secteur privé,
- des établissements publics à caractère industriel et commercial,
- des entreprises de travail temporaire, mais seulement pour leur effectif salarié permanent.

A noter : les administrations de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, de même que leurs établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial, sont également soumis à l'obligation d'emploi, avec quelques modalités de mise en oeuvre spécifiques.

Décompte des 6 %

Depuis le 1er janvier 2006, chaque salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est compté pour une unité, s'il a été présent au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelque soit le type de contrat de travail et sa durée.

Les salariés en contrat d'intérim ou mis à disposition par une autre entreprise sont décomptés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois qui précèdent.

Alternatives à l'obligation d'emploi

Les employeurs peuvent s'acquitter, en totalité ou partiellement, de cette obligation légale d'emploi :

- en versant une contribution annuelle pour chaque emploi non pourvu à un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph ou Fonds pour la fonction publique),
- en appliquant un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel pour les travailleurs handicapés, notamment en accueillant des stagiaires de la formation professionnelle handicapés ou en mettant leurs services de formation à la disposition de tout utilisateur potentiel souhaitant dispenser une formation pour les travailleurs handicapés,
- en passant des contrats de fourniture de sous traitance ou de prestation de service avec des établissements de travail protégé,
- en supportant, de façon volontaire, des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, ou l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées.

Rémunération des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

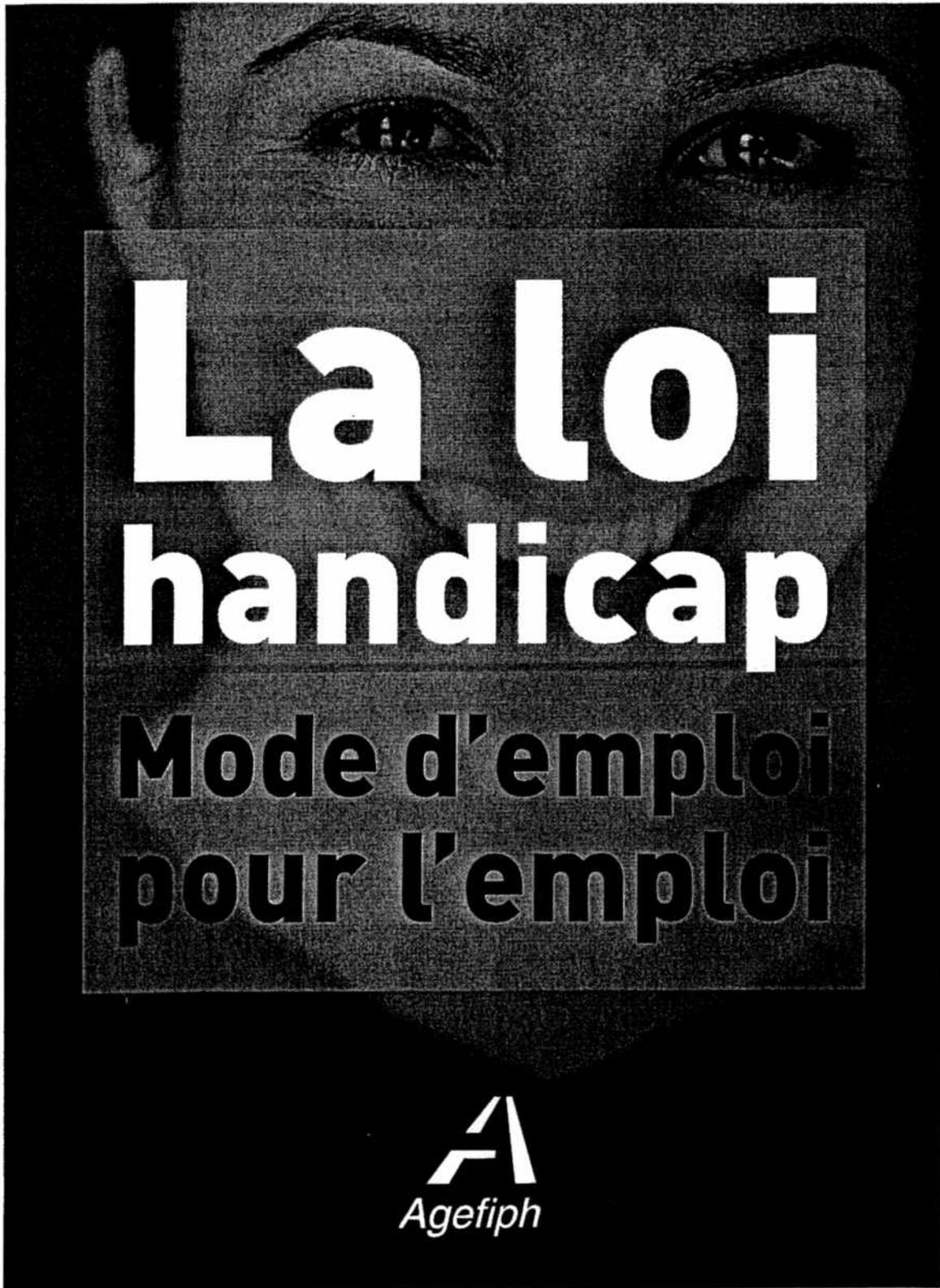
Le salaire d'une personne bénéficiaire de cette obligation doit égaler celle d'un travailleur valide.

En compensation de l'effort réalisé par l'employeur, celui-ci peut bénéficier au choix d'une minoration de la contribution Agefiph au titre de la lourdeur du handicap ou du versement d'une aide à l'emploi en milieu ordinaire par l'Agefiph.

En cas de licenciement

La durée du préavis du bénéficiaire de l'obligation d'emploi est doublée (dans la limite de 3 mois au total).

Cette disposition n'est pas applicable si un règlement de travail, une convention ou un accord collectif de travail, ou à défaut, l'usage, prévoient une durée de préavis supérieure à 3 mois.



La loi handicap

Mode d'emploi
pour l'emploi

A
Agefiph



Tanguy du Chêne,
Président de l'Agefiph

Le meilleur choix possible

A travers cette brochure, notre ambition est d'informer les entreprises sur les modalités de mise en œuvre de la loi Handicap entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Nous souhaitons particulièrement accompagner celles qui ne comptent aucun salarié handicapé dans leur effectif afin d'éviter qu'elles ne soient lourdement pénalisées financièrement en 2010.

Recruter une personne handicapée plutôt que verser une contribution financière à l'Agefiph est le meilleur choix possible. Car les salariés handicapés, outre leurs compétences, font preuve de capacités relationnelles et d'adaptation bénéfiques pour le climat de travail. Ensuite, le handicap est une composante de la diversité qui permet à l'entreprise d'être le reflet de sa clientèle.

L'Agefiph a lancé en 2006 Handicompétence, pour former et qualifier les demandeurs d'emploi handicapés et vous permettre de recruter des candidats aux profils adaptés à vos besoins. Ensemble, continuons d'avancer !

Les GRANDS ENJEUX de la loi

La loi handicap entend réduire les disparités constatées en terme de présence des travailleurs handicapés au sein des entreprises privées à partir de 20 salariés. Cela se traduit notamment par :

- **La réaffirmation** du principe de non-discrimination.
- **Le renforcement** de la notion d'égalité de traitement et d'accès aux nouvelles technologies.
- **Un nouveau mode de calcul** du nombre de salariés handicapés.
- **L'introduction d'une négociation collective** obligatoire sur ce thème.
- **L'encouragement à recruter** des compétences, quels que soient le handicap et sa gravité.
- **Un dispositif incitatif** permettant la déduction de certaines de vos dépenses.

L'Agefiph, le PARTENAIRE pour vous accompagner

Forte d'une expertise acquise depuis près de vingt ans, l'Agefiph a créé une palette d'aides et de services pour accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Afin d'amplifier encore son action et de permettre à chacun de s'approprier les enjeux de la nouvelle loi, l'Agefiph met en place :

- **Une campagne d'information** dans la presse quotidienne nationale, régionale, économique et sociale pour mobiliser les acteurs économiques et inciter à changer nos attitudes dans l'entreprise.
- **Des brochures pédagogiques** présentant les nouveaux aspects de la loi liés à l'emploi.
- **Des mailings d'information** en direction des entreprises qui n'atteignent pas le taux d'emploi de 6 % de salariés handicapés.
- **Des réunions et rendez-vous** pour informer les entreprises.
- **Un espace dédié sur le portail internet www.agefiph.fr** pour accéder à l'ensemble des informations.



→ ÉGALITÉ DES CHANCES, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT



Renforcement du principe de NON-DISCRIMINATION

- La loi handicap précise que, dans le cadre professionnel, **une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap**, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.
- Par ailleurs, l'employeur doit assurer une **égalité de traitement vis-à-vis** des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à prendre les mesures appropriées qui s'y rattachent.
- Toutefois, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.



La discrimination selon le Code du travail

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée... »

La loi handicap, pour que CHACUN TROUVE SA PLACE

- Pour la première fois, la loi propose une **définition du handicap**. Cela concerne « 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 d'un trouble de santé invalidant ».
- La loi renforce l'égalité d'accès à la cité, dans les transports collectifs, les bâtiments publics, les locaux d'habitation, les écoles... Cette **obligation de mise en accessibilité** s'applique également aux lieux de travail, aux nouvelles technologies, aux postes de travail, à la formation professionnelle... Elle devra être réalisée d'ici 2015 au plus tard.

→ OBLIGATION D'EMPLOI, CE QUI CHANGE POUR L'ENTREPRISE

La loi maintient le taux d'emploi de 6 % de salariés handicapés pour tout établissement dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés. En revanche, deux évolutions majeures sont à prendre en compte.

LE CALCUL DU TAUX D'EMPLOI

Ce qui change :

Des BÉNÉFICIAIRES plus nombreux

■ La loi introduit de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans se faire reconnaître comme tels par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-Cotorep).

Des MODALITÉS de calcul différentes

- Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi, y compris les nouveaux bénéficiaires, est décompté pour une seule unité s'il est en CDD ou CDI, et, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise, au moins 6 mois, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.
- Tout salarié handicapé, y compris les nouveaux bénéficiaires, est retenu dans ce décompte s'il a été présent dans l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.
- Les contrats de travail temporaire, mise à disposition ou stagiaire, continuent de compter pour une unité au prorata du temps de présence au cours des 12 derniers mois civils.
- La valorisation des contrats de sous-traitance est plus favorable aux entreprises car elle majore de 50 % les unités bénéficiaires équivalentes avec les entreprises adaptées (ex-ateliers protégés) et les ESAT (ex-CAT).



Agir avant 2010 !

En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé et qui n'auront entrepris aucune action concrète en leur faveur verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée. Elle passera à **1500 fois le Smic horaire** (contre 400 à 600 fois aujourd'hui) pour toute personne handicapée manquante afin d'atteindre le quota de 6 %. Une majoration significative qui devrait inciter à passer à l'action.

Pour cela, plusieurs modalités de s'acquitter de son obligation d'emploi existent :

- recruter,
- préserver l'emploi de vos salariés devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave,
- passer des contrats de sous-traitance (dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi) avec une entreprise du secteur adapté ou protégé,
- signer un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe, agréé par la DDTEFP.

Sachez que ces démarches peuvent parfois se cumuler entre elles et que l'Agefiph et ses partenaires sont à votre disposition pour vous aider.

LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Une INCITATION plus forte à recruter

Le plafond de la contribution à l'Agefiph est majoré de 100 fois le Smic horaire pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % de salariés handicapés. Pour chaque personne handicapée manquante, la contribution annuelle s'élève à :

Effectif de l'entreprise	Contribution
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire

Ce qui change :

Une MINORATION de votre contribution

Vous pouvez diminuer le montant de votre contribution à l'Agefiph lorsque votre entreprise :

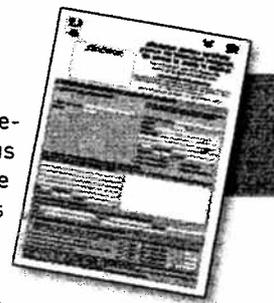
- Compte un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus.
- Recrute un chômeur de longue durée ou une personne issue d'un ESAT ou d'une entreprise adaptée.
- Embauche ou emploie un salarié dont le handicap lourd est reconnu.
- Compte un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus » (ECAP).
- Embauche pour la première année un travailleur handicapé.



Simulez le montant de votre contribution financière et consultez les questions/réponses sur www.agefiph.fr

Votre DÉCLARATION annuelle

■ Chaque année vous recevez un formulaire vous permettant de déclarer le nombre de travailleurs handicapés présents dans votre effectif entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.



■ Si votre entreprise doit contribuer à l'Agefiph en 2007, pour l'exercice 2006, le mode de calcul devra prendre en compte les nouvelles dispositions.

Des DÉDUCTIONS pour diminuer votre contribution

Votre entreprise peut déduire de sa contribution certaines dépenses effectuées à son initiative et portant sur :

- La réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite au-delà de l'obligation légale,
- La mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour vos salariés handicapés,
- La conception de matériels ou d'aides techniques,
- Une sensibilisation de votre personnel,
- Des actions de formation professionnelle au-delà de l'obligation légale,
- Des partenariats avec le secteur associatif...

Sachez que ces déductions ne peuvent pas dépasser 10 % de votre contribution à l'Agefiph.

Par ailleurs, elles ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

→ DES SUBVENTIONS POUR INCITER À RECRUTER DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une SUBVENTION pour les salariés lourdement handicapés

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B et C) disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd.

Ce critère est apprécié par le Directeur Départemental du Travail, à votre demande.

La reconnaissance du handicap lourd ouvre droit soit :

- À une minoration du montant de votre contribution à l'Agefiph.
- À l'attribution d'une aide à l'emploi soumise à conditions, versée par l'Agefiph.

Vous avez un mois, à compter de la notification du directeur du travail, pour choisir la solution qui est la plus favorable à votre entreprise.



L'aide à l'emploi

- Elle est destinée à compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, au regard du poste et de ses aménagements.
- Elle est attribuée sur décision du Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sur avis circonstancié du médecin du travail.
- Elle est calculée au prorata du temps de travail effectué, sur la base de 450 fois le Smic horaire, majoré des cotisations patronales fiscales et sociales sur une base forfaitaire de 22,5 %.
- Elle passe à 900 fois le Smic horaire si le surcoût lié à l'embauche d'un salarié handicapé est supérieur à 50 %.
- Elle fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans.
- Elle est versée par l'Agefiph.

→ LES AUTRES MESURES DE LA LOI



La loi handicap comporte par ailleurs de nouvelles avancées pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et cela, dans plusieurs domaines.

Une obligation de NÉGOCIER

La loi introduit dans la négociation annuelle obligatoire, l'emploi des personnes handicapées.

■ **La négociation s'effectue avec les organisations syndicales représentatives.**

■ Elle porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

■ **L'obligation de négocier est annuelle.**

■ **La périodicité est portée à 3 ans** pour les branches professionnelles, ainsi que pour les entreprises qui concluent un accord collectif. Si cette négociation débouche sur un accord entre les partenaires sociaux, celui-ci peut être exonératoire de la contribution à l'Agefiph, sous réserve d'agrément par la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

La même obligation POUR TOUS

La loi renforce par ailleurs l'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public, en créant notamment un « **fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique** », alimenté par les contributions des employeurs publics.

D'autres ÉVOLUTIONS

■ La création d'une **Maison des personnes handicapées** dans chaque département. Il s'agit d'un « guichet unique », chargé d'accueillir, d'informer, d'accompagner, de conseiller les personnes handicapées et de leur apporter les moyens de compenser leur handicap.

■ La mise en place d'une **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**, se substituant aux actuelles CDES (Commission départementale d'éducation spéciale) et Cotorep (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel).

■ **L'amélioration des règles de cumul** entre l'AAH (Allocation aux adultes handicapés) et l'activité professionnelle rémunérée.

→ LES AIDES ET LES SERVICES DE L'AGEFIPH

L'Agefiph propose une palette d'aides et de services à l'attention des entreprises qui souhaitent recruter un collaborateur handicapé, l'accompagner dans son évolution professionnelle ou le reclasser lorsque le handicap survient ou s'aggrave.

Vous RECRUTEZ un collaborateur handicapé

- **Pour vous inciter à recruter**, vous bénéficiez d'une prime pour tout contrat durable et de subventions pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- **Pour vous aider dans la mise en œuvre**, vous bénéficiez de financements pour aménager les postes de travail, recourir à un tuteur...
- **Pour vous épauler dans vos démarches**, vous bénéficiez de l'accompagnement d'un réseau de professionnels financé par l'Agefiph, dans chaque département :
 - Cap Emploi (organisme de placement spécialisé) ;
 - Sameth (organisme d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).



Handicompétence

Au printemps 2006, l'Agefiph a lancé un plan ambitieux destiné à améliorer la formation et la qualification des personnes handicapées. Baptisé « Handicompétence », ce dispositif vise à mieux préparer les personnes handicapées aux besoins du marché de l'emploi.

L'objectif est de développer l'apprentissage et l'alternance ainsi que les formations conduisant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de compétence.

L'accent est également mis sur les formations de pré-professionnalisation permettant aux personnes handicapées d'acquérir les prérequis pour suivre une formation correspondant aux besoins du marché du travail. Les secteurs porteurs sont privilégiés : les centres d'appels, l'hôtellerie-restauration, l'artisanat, les services aux entreprises et à la personne...

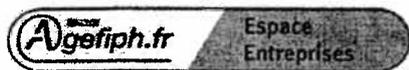


Vous RECLASSEZ un salarié

- **Pour répondre à l'urgence et éviter le licenciement**, vous recevez une subvention forfaitaire pour couvrir les premières dépenses.
- **Pour vous accompagner dans la recherche de solutions** dans chaque département, vous bénéficiez de l'intervention gratuite de professionnels spécialisés (réseau Sameth, réseau Cap Emploi, ergonomes...).
- **Pour mettre en œuvre la solution la plus adaptée**, vous recevez des aides pour financer un aménagement de poste, une formation en vue d'une reconversion professionnelle, un tuteur...



Pour en savoir plus sur nos aides,
consultez :



Mettre en place une politique d'emploi

Pour vous aider à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans votre politique de ressources humaines, l'Agéfiph vous propose de co-financer un diagnostic préalable ainsi que des aides pour mettre en œuvre votre plan d'actions. Cette aide concerne principalement les entreprises de plus de 250 salariés.

Vous ACCOMPAGNEZ votre salarié

- **Pour faciliter son évolution professionnelle**, vous bénéficiez d'un financement pour réaliser un bilan de compétences, puis une formation si nécessaire...
- **Pour compenser sa situation de handicap**, votre salarié peut être aidé pour acquérir des aides individuelles, qu'elles soient techniques ou humaines.
- **Pour préserver son emploi**, vous pouvez être soutenu pour la réalisation d'une étude préalable à l'aménagement du poste ou de l'outil de travail du salarié.



→ MÉMENTO



N'OUBLIEZ PAS que :

- Le principe de non-discrimination implique de la part de l'employeur une **égalité de traitement** pour l'ensemble des candidats à un poste ainsi que pour tous ses salariés.
- Le **taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés est maintenu** pour tous les établissements comptant au moins 20 salariés.
- **Vous devez négocier** annuellement sur la question des travailleurs handicapés avec vos organisations syndicales représentatives.
- Le calcul de votre contribution à l'Agefiph change **pour l'exercice 2006**. Vous pouvez effectuer une simulation du montant de votre contribution sur www.agefiph.fr
- **Vous pouvez désormais moduler le montant de votre contribution** dans un certain nombre de situations et en déduisant certaines dépenses engagées au profit des travailleurs handicapés.
- Les trois catégories de handicap (A, B, C) disparaissent. **On ne distingue plus que le handicap lourd**. Pensez à faire reconnaître les personnes concernées par les services du Directeur Départemental du Travail.
- La Cotorep est remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**. Elle est localisée au sein de la Maison départementale des personnes handicapées.
- La GRTH (Garantie de ressource des travailleurs handicapés) est supprimée. Elle est remplacée par **l'aide à l'emploi**.
- **Pour les travailleurs handicapés de catégorie C**, la GRTH est maintenue de façon transitoire jusqu'au 31 décembre 2007.
- **Vous avez jusqu'en 2009 pour agir** sous peine de voir votre contribution à l'Agefiph passer à 1500 fois le Smic horaire par salarié handicapé manquant pour atteindre le taux d'emploi de 6 %.
- **Tout recrutement effectué avant le 30 juin** sera pris en compte dans l'assiette de calcul de votre contribution payable l'année suivante.

➔ HANDICAP : LEVER LES PRÉJUGÉS

Préjugés, craintes, représentations stéréotypées du handicap...
Autant de freins à l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.
Et pourtant le handicap n'est pas ce que l'on imagine !

Préjugés	Réponse
Mon entreprise n'est pas accessible	Handicap n'est pas synonyme de fauteuil roulant. 1 % des personnes handicapées sont dans cette situation.
Nos postes de travail ne sont pas adaptés	Si le handicap d'un salarié nécessite un aménagement, l'Agefiph prend en charge le surcoût lié au handicap.
La conjoncture ne nous permet pas de recruter	N'oubliez pas de préserver l'emploi de vos salariés dont le handicap survient ou s'aggrave. C'est un aspect aussi important que le fait de recruter.
Notre activité n'est pas exercable par des personnes handicapées	Diabète, problèmes cardiaques, lombalgies, allergies, bégaiement... autant de symptômes invisibles pouvant être reconnus comme des handicaps. Ils sont compatibles avec un grand nombre de métiers.
Je ne sais pas où trouver des candidats handicapés	Vous pouvez vous adresser au réseau Cap Emploi, à l'Anpe, aux agences de travail temporaire. Et pensez à déposer gratuitement vos offres dans l'espace emploi de www.agefiph.fr .
Je crains la réaction des autres salariés	87 % des salariés disent que travailler avec un collègue handicapé est enrichissant.
Un salarié handicapé ne peut pas être aussi compétent qu'un valide	93 % des employeurs ayant recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits. Ils les jugent aussi compétents, motivés et plus stables dans l'emploi.
Les personnes handicapées ne sont pas assez formées	Pensez à recourir à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation pour former à vos métiers.
C'est compliqué	Vous n'êtes pas seul ! Des professionnels compétents vous accompagnent à chaque étape : recherche de candidats, sensibilisation de vos salariés au handicap, suivi dans l'entreprise, subventions...

●

Entretien avec Marie-Sophie DESAULLE¹

1. Présidente de l'Association des Paralysés de France (APF). Propos recueillis par Jean-Yves GUÉGUEN.

**« Une loi ne suffit pas
pour changer l'existence
des personnes en
situation de handicap »**

●

Jean-Yves Guéguen – • Nous n'avons pas encore vu, dans nos vies au quotidien, l'impact de la loi du 11 février 2005 •, avez-vous déclaré, le 23 juin 2006 à Lyon, à la tribune du 40e congrès de l'APF. Quel bilan global dressez-vous, en cette fin 2006, de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ?

Marie-Sophie Desaulle – Cette loi nous apprend que voter une loi ne suffit pas pour changer l'existence des personnes. Pour plusieurs raisons. D'abord, parce qu'il faut des décrets d'application. Ensuite – et c'est la raison majeure –, il faut que la loi soit connue et appropriée par les personnes pour qui elle est faite et les professionnels qui sont censés l'appliquer.

Aujourd'hui, la plus grande difficulté que nous rencontrons tourne autour de cet élément. Le vrai problème ne réside pas tant dans les principes de la loi – qui sont bons, dans l'ensemble –, ou ses décrets d'application – même si certains en ont réduit la portée – que dans la difficulté à la faire appliquer. Tout simplement, parce qu'elle n'est pas connue ! L'esprit même de la loi n'est pas connu, pas plus que ses modalités pratiques. Cela crée des difficultés au démarrage.

... – Le ministre délégué aux Personnes handicapées s'était engagé à faire paraître tous les décrets d'application de la loi avant la fin de l'année 2005. À fin 2006, où en est le chantier réglementaire ?

– Si on raisonne en nombre de décrets, on peut considérer que le gros du chantier réglementaire est derrière nous. Ce que nous attendons, maintenant, avec impatience, ce sont les arrêtés concernant les normes d'accessibilité. C'est ce qui manque le plus, pour l'instant.

– Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sont, théori-

quement, opérationnelles depuis le 1^{er} janvier 2006. Comment jugez-vous la mise en place de ces nouvelles structures ?

M.-S. D. – Finalement, plutôt bien. Certes, tout le monde n'était pas prêt au 1^{er} janvier et nous avons assisté à une montée en charge du dispositif tout au long de l'année 2006. Mais, avec une telle révolution culturelle et organisationnelle, cela n'est pas très étonnant. Il y a eu une réelle mobilisation des conseils généraux pour essayer de bien faire ; une mobilisation de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour piloter le dispositif. Chacun y a mis de la bonne volonté.

Évidemment, quand on étudie la situation de plus près, département par département, on constate que certains perpétuent des systèmes anciens, faute de locaux ou de moyens humains adéquats, notamment en raison des difficultés rencontrées lors de la mise à disposition des personnels de l'État. Celle-ci s'est, néanmoins, déroulée dans de bonnes conditions dans 80 % des départements.

Au-delà, la plus grande difficulté réside dans le défaut de formation des professionnels qui ont à mettre en œuvre la MDPH et, surtout, l'évaluation des projets des personnes. Or, le changement culturel, s'il n'est pas accompagné d'une formation, a un peu de mal à s'accomplir. Notre vrai point de vigilance, il est là : comment les professionnels changent de culture ?

... – Vos associations sont-elles suffisamment associées au fonctionnement des MDPH ?

– Là aussi, nous voyons une volonté des conseils généraux de travailler avec les associations. Même si cela n'est pas toujours facile. On rencontre des présidents de conseil général, ou des préfets d'ailleurs, ayant des idées assez directives sur la manière de faire, mais, dans l'ensemble, nous constatons une volonté d'associer les associations, tant dans les commissions exécutives des grou-

pements d'intérêt public (GIP) des Maisons départementales des personnes handicapées que dans les commissions des droits et de l'autonomie.

J.-Y. G. – Comment se déroulent l'évaluation du handicap et le travail des équipes pluridisciplinaires prévues par la loi ?

M.-S. D. – Là, c'est plus compliqué. Pour les équipes d'évaluation, nous sommes confrontés à plusieurs types de difficultés. Le premier sujet, que nous avons déjà abordé, est le changement de culture, de manière de procéder.

Le deuxième sujet provient de l'attitude des conseils généraux. Assez curieusement, ils se sont dit : nous avons la responsabilité, donc nous allons agir seuls. Auparavant, nous avions une organisation en réseaux, avec de nombreux services d'origines diverses concourant à l'évaluation. Résultat : dans un certain nombre de cas, nous sommes retombés dans un système assez fermé, tournant le dos au partenariat. De plus, les évaluations se révèlent alors beaucoup plus médicales que traditionnellement dans le secteur médico-social, où l'on a l'habitude de réaliser des évaluations avec des travailleurs sociaux, des ergothérapeutes..., dans une logique pluridisciplinaire.

Or, l'objet de l'évaluation n'est pas médical. Il s'agit d'étudier les conditions de vie de la personne, en fonction de son projet et de son environnement. Il va donc falloir revenir sur cette évolution, qui est, peut-être, juste un péché de jeunesse !

J.-Y. G. – Vous récusez le référentiel d'évaluation des besoins expérimenté par la DGAS. Pourquoi ?

M.-S. D. – La Direction générale de l'action sociale (DGAS) cherche à tout cadrer. Alors que nous pensons que l'évaluation relève du dialogue entre une personne et une équipe, la DGAS préconise un référentiel très lourd, inquisitorial. Cela nous semble complètement en décalage avec l'esprit de la loi. Mieux vaudrait abandonner ce référentiel pour repenser

un support qui constitue une aide à la conduite d'entretien.

J.-Y. G. – Vous avez dénoncé, à plusieurs reprises, le retard dans la mise en œuvre des commissions des droits et de l'autonomie. Où en est-on, en cette fin 2006, et que réclamez-vous pour l'avenir ?

M.-S. D. – Les commissions des droits et de l'autonomie se sont plutôt mises en place sur le deuxième semestre 2006. Leurs décisions ont été retardées d'autant. Maintenant, il va falloir rattraper le retard accumulé, d'autant qu'il y avait déjà un « stock », si vous me permettez l'expression, de dossiers non traités par les Cotorep et les CDES.

Nous souhaitons, simplement, que les délais fixés par la réglementation soient respectés. À savoir : le délai pour obtenir une réponse ne doit pas excéder quatre mois. Et, surtout, il ne faut pas hésiter, quand cela se révèle nécessaire, à utiliser les procédures d'urgence. Or, aujourd'hui, un certain nombre de conseils généraux se refuse à appliquer le dispositif d'urgence.

J.-Y. G. – Quid de la mise en œuvre de la prestation de compensation du handicap (PCH) ?

M.-S. D. – Je pointerai, cette fois encore, le défaut d'information du public concerné. Nous constatons, pour un certain nombre de personnes, une peur de rentrer dans le dispositif, par crainte de perdre par rapport à leur situation antérieure. Pour partie, cela s'explique par le fait qu'on n'a pas pris la peine d'expliquer la réalité des nouveaux droits aux personnes. Certes l'APF a publié un guide pratique, mais à la seule attention de ses adhérents. Nous n'avons pas la prétention de toucher la totalité des personnes présentant un handicap ! De fait, demeure encore une réelle incertitude concernant cette loi. Que contient-elle ? Qu'apporte-t-elle ?

Autre question sur la prestation : celle des tarifs. Nous avons, notamment, un problème

sur le tarif des aides humaines. Celui-ci, fixé à un niveau bien trop bas, génère un reste à charge important pour les personnes. Comme, en parallèle, on a renforcé le contrôle de l'effectivité (contrôle heure par heure), les personnes ne peuvent pas globaliser et, donc, se retrouvent en réelle difficulté.

Sur la question des aides techniques, de l'aménagement du logement, la difficulté provient – mais on le savait – du marché « aides techniques ». Il y a une régulation de marché à opérer, qui est sans doute à organiser par la CNSA.

Sur le reste, le problème de la prestation, c'est surtout le problème de la mise en place du Fonds départemental de compensation. C'est-à-dire comment promouvoir un fonds qui permette de prendre en charge ce qui ne l'a pas été par la prestation de compensation. En somme, une sorte de procédure de rappel. Sur ce thème, la loi est mal faite. Elle a été mal rédigée, ce qui ne permet pas son application. La loi doit donc être revue. Nous demandons cette modification législative pour 2007.

J.-Y. G. – Qu'en est-il de l'extension de la prestation de compensation aux enfants handicapés, qui était prévue 3 ans après l'entrée en vigueur de la loi ?

M.-S. D. – Pour l'instant, personne n'en parle ! Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas évoqué le sujet.

J.-Y. G. – Pouvons-nous aborder, maintenant, la question des ressources des personnes handicapées ?

M.-S. D. – La PCH s'attache à compenser les surcoûts liés au handicap ; le sujet des ressources des personnes, c'est la question du pouvoir d'achat. Et, cette dernière question n'a quasiment pas été traitée par la loi ou, du moins, très mal traitée ! Au départ, le gouvernement n'avait absolument aucune intention de l'aborder. C'est sous la pression des associations que le sujet figure dans le texte de loi.

Aujourd'hui, nous avons une vraie difficulté sur cette question. C'est, sans doute, le problème qui est le plus fréquemment exprimé par les adhérents de l'APF. À savoir : ils ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre.

On ne vit pas avec 80 % du SMIC net. En outre, sur les quelque 700 000 bénéficiaires de l'AAH, seuls 100 000 perçoivent ce 80 % du SMIC net. Les autres sont très en dessous, plus proches des 65 %. C'est donc encore pire. Et je ne vous parle même pas des personnes qui ont des pensions d'invalidité du régime de la Sécurité sociale, dont les pensions sont très faibles et qui n'arrivent jamais à 80 % du SMIC net. Il y a là un vrai problème qu'il faut traiter, à notre sens, rapidement, avec des mesures concrètes. Par exemple, une revalorisation des pensions. Mais, au-delà, il faut remettre à plat la question du pouvoir d'achat des personnes qui vivent avec un handicap, en les sortant de la logique des minima sociaux. Cette problématique doit être liée à la question de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi.

J.-Y. G. – Justement, il y a quatre fois plus de personnes en situation de handicap au chômage que dans la population valide. Qu'a fait la loi du 11 février 2005 pour améliorer cette situation ?

M.-S. D. – Il y a deux manières de voir le sujet. La loi renforce les sanctions pour les employeurs ne respectant pas la réglementation ; elle parle d'aménagement raisonnable de postes de travail... En ce sens, elle facilite, normalement, l'accès à l'emploi.

Mais, que voulez-vous, moi, je fais partie de ceux qui pensent que le sujet n'est pas la loi. Il est culturel. La question est : lorsqu'un DRH a, face à lui, à compétences égales, une personne valide et une personne en situation de handicap, qui va-t-il embaucher ? En fait, le sujet est celui de la discrimination à l'embauche. Des *testings* ont été réalisés, avec l'envoi de

CV. Résultat : le candidat qui aura le moins de chance d'avoir une réponse, c'est celui qui annonce, dans son CV, avoir un handicap ! Je ne crois pas que la loi change fondamentalement cet état de fait.

M.-S. D. – Même la mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ? Est-ce juste un gadget ?

M.-S. D. – Non, ce fonds n'est pas un gadget. Jusqu'à présent, l'État et les trois fonctions publiques avaient une obligation d'emploi, mais sans sanction en cas de non respect de cette obligation. Le fait, désormais, d'être pénalisé financièrement lorsqu'ils ne sont pas au taux de 6 % de travailleurs handicapés devrait, logiquement, créer une politique un peu plus incitatrice à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette mesure peut produire des effets.

Reste à conforter la place des associations au sein du FIPHFP, dans lequel nous n'avons eu droit qu'à un strapontin (seulement 3 représentants, contre 7 pour l'État et autant pour les syndicats). L'État doit sortir d'un paritarisme traditionnel État-organisations syndicales. L'arrivée d'un troisième acteur, que sont les associations, est très mal perçue. Pour nous, le démarrage du fonds est difficile et augure assez mal de l'avenir.

J.-Y. G. – La rentrée scolaire 2006 a marqué la première application des dispositions de la loi garantissant à chaque enfant une inscription dans l'école de secteur de son quartier. La scolarisation des enfants handicapés a-t-elle progressé ?

J.-Y. G. – Il y a eu, certainement, plus d'enfants scolarisés en milieu ordinaire cette année que les années précédentes. Le gouvernement a annoncé un chiffre de 18 000 en plus. Dont acte. La veille téléphonique que nous avons réalisée, lors de la rentrée scolaire, met en exergue le défaut d'information des parents.

Ils ne connaissent pas le nouveau dispositif. À qui s'adresser ? Comment procéder ?

Nous constatons, parallèlement, le manque de formation des professionnels de l'Éducation nationale. Exemple : des directeurs d'école affirment aux parents qu'ils doivent recruter eux-mêmes l'auxiliaire de vie scolaire qui accompagnera leur enfant.

Autre problème – la rupture, en l'absence de passage de témoin, lorsque l'enfant change d'établissement, pour passer du primaire au collège ou du collège au lycée. Il y a certainement quelque chose à réfléchir pour l'Éducation nationale.

Dernier point : le problème du recrutement et de la formation des auxiliaires de vie scolaire. C'est bien d'avoir des emplois budgétaires, encore faut-il recruter et, surtout, former ! On ne peut pas laisser un jeune de 20 ans s'occuper d'un enfant en situation de handicap si, a minima, on ne l'a pas formé. En la matière, de gros progrès restent à accomplir.

J.-Y. G. – La loi introduit l'obligation de mise en accessibilité, dans un délai de 10 ans, des transports en commun et de l'ensemble des lieux, publics ou privés, recevant du public. Par ailleurs, les communes de 5 000 habitants et plus doivent constituer une Commission communale pour l'accessibilité aux personnes handicapées. Quel regard portez-vous sur ces dispositions ?

M.-S. D. – Nous avons beaucoup contesté le délai de 10 ans. Et, au vu de la situation actuelle, notre alerte consiste à dire : Mesdames, Messieurs les décideurs, il faudrait avancer plus rapidement, en définissant des programmes pluriannuels, avec les financements nécessaires. Sinon, à l'horizon 2014-2015, nous verrons des lobbies se lever pour demander le report du délai. L'enjeu aujourd'hui, c'est donc de définir, année après année, des programmes de mise en accessibilité, avec des financements à la hauteur. C'est notre préoccupation majeure.

Par ailleurs, la création des Commissions communales pour l'accessibilité est une disposition d'application immédiate, qui ne nécessitait aucun texte réglementaire. Malgré cela, peu de commissions communales ont été installées. L'APF actionne, aujourd'hui, ses adhérents dans les villes pour qu'ils interpellent les élus sur la mise en place de ces commissions. C'est clairement un enjeu pour les prochaines élections municipales, prévues en 2008. Néanmoins, nous aimerions que cela soit fait avant !

J.-Y. G. – Vous souhaitez, également, aborder la question du logement des personnes handicapées.

M.-S. D. – Nous avons, en la matière, un fort point de vigilance. Les jeunes ayant un handicap nous interpellent sur l'impossibilité ou la très grande difficulté d'accéder à un logement, y compris un logement social. C'est un sujet d'avenir très important, qui exige une collaboration entre le ministère chargé du logement et celui chargé des personnes handicapées. Jusqu'à présent, chacun régleme de son côté, dans son champ de compétences. Mais, personne ne se préoccupe de la manière dont, dans la logique du logement social, on réfléchit la possibilité d'avoir des logements adaptables et adaptés aux personnes en situation de handicap. C'est un sujet d'une très grande complexité.

– Après la loi du 11 février 2005, quel chemin reste-t-il à parcourir ?

– Nous avons fait un grand pas en avant sur le plan des principes. Ce qui est devant nous, désormais, c'est d'abord le sujet de la démultiplication. La grande difficulté du sujet handicap est qu'il touche tous les domaines et des milliers de décideurs. C'est vrai pour la question de l'emploi ; c'est vrai sur la question de la scolarité ; c'est vrai sur la question de la mise en accessibilité... Du coup, il faut que chacun, dans la société, se sente co-responsable de l'accueil et de la possibi-

lité pour les personnes qui ont un handicap de vivre avec tout le monde. C'est le petit commerce qui décide de supprimer sa marche d'entrée ; c'est la banque qui change son sas d'entrée de sécurité ; c'est le DRH qui refuse la discrimination à l'embauche... Notre problème collectif, c'est donc la démultiplication : que chacun se sente concerné.

Autre priorité : la connexion entre les politiques publiques. Pour chaque nouvelle loi qui sort dans ce pays, il faut s'interroger sur son impact sur les personnes en situation de handicap.

Troisième sujet : celui de la question des ressources. Il va falloir le traiter vite.

J.-Y. G. – Vous insistez sur la nécessité de sensibiliser la société française et les décideurs pour permettre aux personnes en situation de handicap d'être véritablement acteurs. Comment faire ?

M.-S. D. – Ce que le gouvernement n'a pas fait – et qu'il devrait faire –, c'est l'information directe aux personnes ayant un handicap, pour qu'elles puissent faire valoir leurs droits. C'est aussi une manière de faire changer, un peu, la culture. On incite les personnes à faire valoir leurs droits ; pour cela il faut qu'elles soient informées. Je pense que le gouvernement aurait dû faire une politique d'information ciblée, en direction des personnes qui vivent avec un handicap et de leurs familles.

Ce que le gouvernement n'a pas fait, non plus, c'est la formation de tous les professionnels : les professionnels de l'accueil comme ceux en contact direct avec les personnes en situation de handicap. Il y a un problème de portage politique de cette loi.

Sinon, je crois beaucoup en ce que j'appelle la visibilité sociale. Les personnes en situation de handicap doivent se montrer dans la société. Cela relève de leur responsabilité et fera, à coup sûr, évoluer la perception du handicap.

À partir du moment où vous avez l'habitude de rencontrer des personnes en fauteuil roulant, vous avez sans doute moins de peurs, moins de craintes. C'est plus facile de rentrer en contact. Surtout, vous percevez qu'il n'existe pas une différence majeure et massive

entre vous et eux. Pour développer cette visibilité sociale, il faut parler, sans relâche, de cette question. Il convient de la dédramatiser et, en même temps, de montrer les contraintes spécifiques et ce que cela implique en termes de changement d'organisation de société.