

Discours de Christophe Roth, Président de l'Agefiph, à l'occasion de la célébration des 35 ans de la loi du 10 juillet 1987 :

●
Paris
06/07/2022

●
Messieurs les ministres,
Madame la haut-commissaire aux compétences
Mesdames, messieurs les parlementaires,
Mesdames, Messieurs les représentants des associations de personnes handicapées
Mesdames, Messieurs les représentants des partenaires sociaux patronaux et salariaux,
Mesdames, Messieurs les représentants de l'Etat
Mesdames, Messieurs les membres du Service public de l'emploi
Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, merci d'avoir répondu présents à ce rendez-vous. Car nous fêtons, aujourd'hui, un anniversaire : celui de la loi du 10 juillet 1987. La loi qui a créé l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et l'Agefiph pour animer l'ambition portée par ce texte : ouvrir l'emploi aux personnes handicapées.

Je vais vous épargner un bilan exhaustif des 35 années écoulées ; vous y avez toutes et tous contribué et vous poursuivez aujourd'hui cet engagement.

J'en profite pour saluer respectueusement la présence de Patrick GOHET qui a participé à l'élaboration de ce texte.

Aujourd'hui, grâce à vos actions, l'emploi de personnes en situation de handicap, est désormais reconnu comme une aspiration légitime, normale, non pas seulement par chacun d'entre nous réunis ici, mais par l'ensemble de la société.



Il doit permettre à chacun, quelle que soit sa situation, quel que soit son handicap de chercher à attendre ses aspirations sans entrave de la société mais au contraire avec son appui.

Permettre à chaque personne en situation de handicap qui le souhaite d'être en emploi est source de progrès social, mais aussi un facteur d'innovation, pour la société et pour les entreprises.

De très nombreux exemples le démontrent et chacun peut le constater au quotidien en observant son environnement.

Par exemple, celui de l'accessibilité des lieux de travail. Ces aménagements sont initialement pensés pour les personnes en situation de handicap. Mais ils bénéficient tout aussi bien à des personnes âgées, à de jeunes parents équipés d'une poussette, et finalement, à chacun d'entre nous car nul n'est à l'abri d'un souci de santé passager.

Un deuxième exemple, peut-être moins connu : celui du Facile à lire et à comprendre. C'est une technique de rédaction simplifiée destinée à faciliter l'accès à l'information des personnes déficientes intellectuelles. Elle est notamment utilisée dans les Esat.

On s'est très vite rendu compte qu'au-delà du public auquel il est initialement destiné, le Facile à lire et à comprendre est aussi très utile pour les personnes DYS, pour les personnes âgées présentant des problèmes cognitifs, et plus largement encore pour des personnes ayant des difficultés de lecture ou de maîtrise de la langue française.

Bien d'autres exemples viennent d'initiatives en lien avec des besoins de personnes en situation de handicap : la télécommande de télévision, le sms, les assistants vocaux des smartphones, les épluchés légumes ergonomiques, l'essoreuse salade à bouton pression... Il faut souligner que l'inverse est également vrai : les progrès technologiques, le développement des outils numériques élargissent aujourd'hui de façon considérable le champ des possibles autour du handicap.

Et dans l'entreprise, comment le handicap est-il facteur de progrès ?

Les entreprises qui s'engagent sur le terrain du handicap le constatent très vite : les questions posées se superposent exactement avec la plupart des grands enjeux RH.

Nombre d'entreprises ont ainsi expérimenté que réduire le port de charge pour certains et l'appliquer à tous a permis de passer d'une mesure de compensation à une mesure de prévention et d'amélioration des conditions de travail bénéfique à tous.



L'ouverture aux personnes handicapées conduit par exemple les entreprises à s'interroger sur leur méthode de recrutement car les processus standards fonctionnent moins bien avec les profils atypiques ou éloignés de l'emploi qui caractérisent parfois les personnes handicapées.

Pour trouver ces candidats, il faut mettre en place des méthodes de sourcing alternatives, s'appuyer sur d'autres critères que les diplômes pour détecter les compétences, les savoirs être et, prévoir peut-être un parcours de formation ou un accompagnement pour soutenir la prise de poste.

Cela fonctionne très bien. Quand on sait gérer le handicap dans l'entreprise, cela facilite la gestion de toutes les diversités. L'ouverture aux différences, aux singularités soutient l'agilité et la créativité des équipes et de l'entreprise.

Au-delà des nouvelles approches managériales portées par l'ouverture au handicap, les entreprises engagées ont bien compris qu'elles sont attendues, tant par leurs salariés, futurs collaborateurs et par les français sur des thématiques comme l'équilibre vie privé/vie professionnelle, l'égalité professionnelle, le télétravail et, plus largement, la qualité de vie et des conditions de travail et leur responsabilité sociale et environnementale.

La crise sanitaire provoquée par l'épidémie de Covid 19 a évidemment cristallisé les attentes autour de ces sujets, et en a renforcé l'urgence.

Avec la loi de 1987, puis avec celle de 2005 porteuse notamment d'un élargissement des types de handicap reconnus, la donne en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap a véritablement changé.

Nous avons collectivement réalisé une avancée considérable avec le fait que l'emploi des personnes handicapées n'est plus seulement un sujet militant ou une affaire de solidarité. Au-delà de l'obligation légale, c'est devenu désormais une préoccupation pour l'ensemble de la collectivité et notamment pour les entreprises.

Dès le départ, l'Agefiph s'est vu attribuer un rôle clé pour accompagner cette démarche dans le cadre d'une mission de service public qui n'a cessé de se renforcer depuis. Il a été rejoint dans cette mission par le FIPHFP en 2005.

Ce faisant, l'Agefiph, depuis 35 ans a développé une expertise. Nous la partageons avec les acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au



travail, les associations de personnes handicapées et les acteurs du dialogue social.

Il existe aujourd'hui une véritable dynamique autour de l'emploi des personnes handicapées. Les entreprises et les acteurs sont mobilisés sur le sujet et le nombre de salariés handicapés employés dans le secteur privé, comme dans le secteur public, augmente régulièrement. Aujourd'hui près d'un million de personnes handicapées travaillent dans les secteurs privés, publics, adaptés et protégés.

Nous avons aujourd'hui l'occasion d'accélérer cette évolution. Malgré la crise sanitaire le nombre de personnes en situation de handicap en emploi a augmenté. Leur taux de chômage a décliné, y compris celui de longue durée.

Mais le taux d'emploi reste à un niveau qui n'est pas satisfaisant. **Je m'engage donc à lui faire dépasser 4% d'ici la fin de mon mandat en 2024. Cela représente entre 150 000 et 200 000 personnes en emplois supplémentaires ! J'y crois !**

La boussole de l'inclusion, qui guide les réformes menées ces 5 dernières années a redessiné complètement notre environnement. Cap emploi et Pôle emploi ont désormais une offre de services commune pour les demandeurs d'emploi, la quasi-totalité des agences Pôle emploi proposent, avec Cap emploi, un lieu unique d'accompagnement, la réforme de la santé au travail va très prochainement créer de nouvelles synergies, les acteurs de la formation ont également entamé leur mue sur le sujet du handicap.

L'Agefiph propose ainsi des services pour développer l'inclusion professionnelle en mobilisant au maximum les dispositifs de droit commun et en appuyant les acteurs qui les mettent en œuvre pour qu'ils soient ouverts et accessibles à tous, quelle que soit leur situation en matière de handicap. Le maillage pour tous et avec tous est nécessaire pour faciliter la mobilisation de nos dispositifs, proposer des services adaptés aux besoins des personnes et des entreprises et enfin, construire réellement et durablement un monde du travail inclusif.

L'Agefiph est ainsi aujourd'hui pleinement engagée dans ce processus de repositionnement, de rénovation, qui nous conduira à innover, à imaginer de nouveaux modes d'actions pour mieux répondre aux enjeux auxquels nous sommes ensemble confrontés. D'être, en somme, un véritable « activateur de progrès ». Les activateurs de progrès ce sont les délégués régionaux Agefiph et leurs équipes, ce sont les personnes en situation de handicap, les entreprises, les partenaires sociaux, les entreprises, les partenaires, c'est vous, c'est nous !



Le conseil d'administration de l'Agefiph devrait voter un nouveau plan stratégique Agefiph 2023-2027 à la fin de l'année.

Je suis confiant. Il sera ambitieux, concret et au service des personnes en situation de handicap.

La conjoncture économique est favorable, de nombreux secteurs peinent à trouver des compétences... Nous devons saisir toutes les opportunités : faire de cette période de crise protéiforme, le terreau de notre action volontaire et concertée.

Ensemble, employeurs, pouvoirs publics, acteurs de l'emploi, associations représentatives des personnes handicapées et partenaires sociaux nous pouvons construire un monde du travail inclusif, sans barrières pour les personnes en situation de handicap, sans discrimination et où les compétences sont prises en compte.

Pour que notre société ne se prive plus des talents des personnes handicapées. Pour replacer le handicap dans l'ordinaire de l'existence humaine et rendre notre société plus juste, plus ouverte, plus solidaire. Vous pouvez compter sur la constance de mon engagement à vos côtés.

Je conclurai en reprenant ce qu'a déclaré l'un des « pères » de la loi de 1987, Monsieur Philippe Seguin, le 5 juillet 2005, lors de l'événement qui célébrait les 20 ans de la loi du 10 juillet 1987 : « votre engagement aux côtés des personnes qui n'ont pas la chance d'entrer dans ces standards a quelque chose de vital et de salutaire. Et je suis convaincu que l'on peut juger une société à l'attention qu'elle porte aux personnes les plus vulnérables, aux moyens qu'elle déploie pour leur garantir une véritable égalité des chances et leur permettre de mener librement la vie qu'elles ont choisie. »

Ensemble soyons activateurs de progrès !

Je vous remercie