

**Madame Nicole Gargam
Adjointe à l'accessibilité
et aux situations de handicap.
Groupe communiste**

Téléphone : 02.23.62.13.82.

Télécopie : 02.23.62.13.89.

ngargam@ville-rennes.fr

Discours de Nicole Gargam à l'occasion de la 15^{ème} semaine de l'emploi des personnes handicapées.

Lorsque l'on interroge les français sur les sujets qui les préoccupent le plus, le chômage et l'emploi viennent en première position avec 40% des réponses.

Loin devant le financement des retraites et la santé.

Pour les personnes handicapées, cette préoccupation est encore plus prégnante car leur taux de chômage ne diminue pas et reste à 19% soit le double du taux de la population active.

Pire encore, la crise que nous connaissons frappe de plein fouet les personnes handicapées puisqu'en 2010, selon les chiffres de l'Agefiph, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté de 13,9% soit trois fois plus que la population générale.

Pourtant, la loi impose une obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées pour les entreprises privées de plus de 20 salariés ainsi que pour le secteur public.

Cette obligation est encore loin d'être atteinte puisque le taux d'emploi dans le secteur privé s'établit à 2,7% et celui du secteur public à 4,2 %.

Tout un arsenal de mesures a pourtant été mis en place pour favoriser l'emploi des personnes handicapées (sensibilisation, formation, aides à l'emploi ...) et tout le monde (associations entreprises, collectivités) s'accorde à dire que les mentalités évoluent et que le regard porté sur le handicap a changé.

Mais des freins puissants subsistent et en particulier le déficit de qualification des personnes handicapées (80% des demandeurs d'emploi n'ont pas le bac contre 58% sur l'ensemble des publics).

Comme l'indique dans le Monde Guy Tisserant, directeur de TH Conseil, cabinet de conseil et de recrutement spécialisé, faire tomber les stéréotypes ne représente, en outre, que la moitié du chemin.

Certaines entreprises franchissent le cap des représentations, mais pas celui de la réalité du handicap. "Elles s'attendent à ce que la personne surcompense. Mais dire que l'on va recruter une personne handicapée pour autant qu'elle rentre dans le moule de l'organisation de travail ou atteigne un référentiel type, c'est un fantasme, poursuit-il. Une personne qui produit à 90 % parce que l'environnement n'est pas adapté est en fait à 100 % de sa productivité. Mais la différence de productivité est toujours imputée à la personne et pas à son environnement. Or le code du travail dit bien que c'est le travail qui doit être adapté à l'homme. En somme, on a parfois l'impression que l'on veut bien recruter un travailleur handicapé... pourvu qu'il ne soit pas handicapé."

Ces remarques valent également pour le secteur public qui, même s'il a le devoir d'être exemplaire, ne remplit pas non plus ses obligations.

En ce qui concerne plus particulièrement la Ville de Rennes, Rennes Métropole et le CCAS, une convention commune à ces trois institutions est en cours d'élaboration avec le FIPHFP (précédemment la convention ne concernait que la ville et son CCAS).

Pour mémoire ces trois employeurs représentent près de 5000 agents et 280 métiers différents. Le taux d'emploi des personnes handicapées s'établit à 6,84% pour le CCAS, à 6,26% pour la Ville de Rennes et à 3,86 % pour Rennes Métropole.

Les actions menées sont très diverses, notamment des actions de formation et de sensibilisation, l'édition d'un guide pour les encadrants et les agents, des ateliers « santé, travail, situations de handicap » avec l'ADIPH 35, des formations spécifiques pour les tuteurs d'agents en reconversion professionnelle.

Concernant le recrutement, il s'agit de concilier intégration et recrutement sur des compétences (pas d'emplois réservés). L'application des dispositions statutaires, la promotion de nos métiers dans des forums comme celui-ci et la sensibilisation des recruteurs aux situations de handicaps ont permis ces dernières années d'améliorer ce volet.

Je ne vais pas énumérer toutes les mesures mais nous souhaitons tenir nos engagements et atteindre voire dépasser le taux de 6% pour les trois employeurs : Rennes, Rennes Métropole et le CCAS.

Il reste encore du chemin à parcourir pour lutter contre les discriminations à l'emploi et je remercie les organisateurs de ce forum et les entreprises présentes qui œuvrent avec nous en ce sens. Je souhaite que les contacts établis au cours de cette journée débouchent sur des emplois stables.