

« Solidarité et Handicap : dans quel sens allons-nous ? »

Résumé

La loi de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées marque un tournant majeur dans la considération des personnes handicapées dans la société. Désormais, ces dernières, reconnues dans la très large diversité des situations de handicap, sont considérées comme des citoyens à part entière, à qui, selon le principe d'équité, on donne les moyens de leur autonomie pour compenser le handicap. La personne handicapée n'est plus confinée dans l'espace privé, familial, mais pleinement intégrée dans la sphère publique.

D'un avis unanime, la concrétisation de cette ambitieuse politique est en marche et les avancées sont tangibles que ce soit dans le domaine de l'éducation, de l'emploi ou de l'accessibilité.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire et cette dynamique naissante semble se heurter d'une part, à des réticences alimentées par une méconnaissance du monde du handicap et à de nombreuses fausses idées, et d'autre part, à un contexte social, économique et financier difficile. Cette inquiétude conduit les associations à engager, ensemble, différentes actions de revendication.

Cette synthèse présente un état des lieux issu d'un travail de recherche et de documentation, mais surtout nourri du témoignage de cinq personnes handicapées, et du point de vue de deux professionnels qui interviennent dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, un domaine révélateur de l'actuelle considération des personnes handicapées dans la société.

Sommaire

Introduction (p.5)

I. Les intentions de la loi ou quand solidarité signifie application totale du principe d'égalité (p.8)

II. Malgré des avancées certaines, un sentiment d'inquiétude se développe : la solidarité serait-elle menacée ? (p.25)

III. L'emploi des personnes handicapées : un révélateur de tendances (p.44)

Conclusion (p.68)

Catherine Panassier

Juillet 2011

« Solidarité et Handicap : dans quel sens allons nous ? »

Table des matières

Introduction

I. Les intentions de la loi ou quand solidarité signifie application totale du principe d'égalité p.5

1) En préalable... p.9

a. Définitions

- Aux origines du mot « Handicap »
- Handicap : classification

b. Les chiffres du handicap en France

- Le prisme du fauteuil
- 5 millions de personnes handicapées en France en 2011, mais des chiffres qui varient de un à dix selon les études

c. Les aides

- L'allocation pour adulte handicapé (AAH)
- Le complément de ressources à l'allocation aux adultes handicapés
- La majoration pour la vie autonome
- L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- La prestation de compensation du handicap (PCH)
- L'allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)

2) La loi de 2005 : une avancée sans précédent dans la reconnaissance du handicap dans sa diversité

a. La loi : l'accès de tous à tout

b. Zoom sur les MDPH : un accueil dédié de proximité pour faciliter l'accès aux aides et aux droits

- La scolarisation des enfants handicapés
- L'emploi des personnes handicapées
- L'accessibilité des lieux publics
- La mise en place des MDPH

c. Revalorisation des aides

3) La loi de 2005 : l'expression d'une solidarité nationale qui implique les collectivités locales

a. Accessibilité dans la ville où comment penser la ville pour tous

- Des objectifs qui ne seront pas atteints, mais une véritable dynamique de lancée
- Deuxième conférence nationale du handicap et premiers bilans
- Les mesures d'accessibilité des uns ne conviennent pas forcément aux autres : approches contradictoires du centre commercial de la Part Dieu

b. Les collectivités locales élargissent leur approche de l'accessibilité

- Le schéma directeur pour l'autonomie et la participation des personnes handicapées de la ville de Paris
- La Commission Intercommunale d'Accessibilité (CIA) du Grand Lyon

- Le plan Régional et la Charte qualitative d'accueil H+ de Rhône-Alpes
- c. Evolution de l'accessibilité : témoignages**
- En progrès, mais efforts à poursuivre !
- Déménager ou adapter le logement
- De nouvelles formes d'habitat
- Habitat regroupé : l'expérience de Samuel

II. Malgré des avancées certaines, un sentiment d'inquiétude se développe : la solidarité serait menacée ?

p.25

1) Un contexte économique et social qui suscite des inquiétudes

a. Crises économiques et financières et premières conséquences

- Des budgets qui n'augmentent pas autant que les besoins
- Vers le privé et le regroupement d'équipements

b. Vieillesse et accroissement du nombre de personnes handicapées ou dépendantes

- Le nombre des personnes âgées de plus de 85 ans sera multiplié par 2 d'ici à 2020
- Handicapé jusqu'à 59 ans / Dépendant à partir de 60 ans

c. Le financement de la dépendance en débat

- L'Allocation Personnalisée d'Autonomie – APA ou le financement de la perte d'autonomie liée à l'âge
- Le débat sur le cinquième risque
- Dépendance : témoignage et opinions

2) Pouvoir d'achat : une préoccupation majeure qui pousse les associations à hausser le ton

a. Le pouvoir d'achat : une préoccupation majeure

- Une augmentation de l'AAH en trompe l'œil
- La douloureuse question de la retraite des personnes handicapées
- Confiance en la stabilité des aides : témoignages

b. Des associations qui haussent le ton

- De la sollicitation à la revendication : les associations ont franchi le pas
- Une inquiétude qui se traduit désormais par des mobilisations collectives

3) Regard sur le handicap et sentiment d'exclusion

a. Une plus grande visibilité du handicap dans l'espace public s'accompagne-t-elle d'une réelle diminution du sentiment d'exclusion ?

b. Différents et citoyens à part entière

c. Vers le principe d'égalité : une progression incertaine ?

III. L'emploi des personnes handicapées : un révélateur de tendances

p.44

1) L'emploi des personnes handicapées en France

a. Travailleurs handicapés : les chiffres

- Ce que dit la loi
- Un dispositif national relayé dans les départements

b. Milieu ordinaire et milieu protégé

3

- Les aides à la recherche d'un emploi en milieu ordinaire et la formation professionnelle
 - Les établissements de travail protégé
- 2) Où en sommes nous dans l'entreprise ?**
- a. 6 % de travailleurs handicapés en entreprise : un quota difficile à atteindre**
 - 6% : un objectif ambitieux
 - Inadéquation entre profil de poste et niveau de qualification
 - Témoignages de recruteurs
 - Des aprioris résistants
 - b. Intégration d'une personne handicapée : apports et difficultés**
 - c. On nait beaucoup moins handicapé qu'on le devient : conséquences sur l'emploi**
 - Seulement 15% des handicaps apparaissent avant 16 ans.
 - Conditions de retour à l'emploi après une maladie invalidante (AVC) ou un accident de la route : témoignages
 - Oser se déclarer handicapé : une démarche encore difficile
- 3) Pistes d'évolution**
- a. Multiplier la mise en place d'accords d'entreprise**
 - b. Améliorer le recours des étudiants au statut de travailleur handicapé**
 - c. Améliorer l'information et la sensibilisation : l'exemple de la pièce « Le petit fauteuil de Raymond »**

Conclusion

p.68

Ressources et présentation des cinq personnes en différentes situations de handicap qui ont accepté de témoigner pour l'élaboration de cette synthèse

p.69

Politique du handicap : chronologie

p.74

Introduction

Le regard porté sur le handicap et la place accordée aux personnes handicapées dans une société varient selon les cultures et les époques, et impactent les modes de solidarité.

Au fil du temps, l'infirmité, l'invalidité, auxquelles seule la sphère médicale s'intéressait, ont pris progressivement de l'importance dans le champ social.

Avant le XXème siècle, les personnes non valides étaient considérées comme inadaptées, et donc marginalisées, voire exclues de la société. La prise en charge se limitait à une assistance financière et sanitaire. Avec les guerres et leurs lots d'invalides, l'industrialisation et les accidents du travail qui lui sont liés, l'idée de dette sociale va se développer. La collectivité va se sentir « responsable » et d'une certaine façon tenue de réparer, voire de compenser. On va penser à (re)donner une place économique et sociale aux personnes handicapées. (*Cf chronologie en annexe*).

Au cours du XXème siècle en France, ces préoccupations d'intégration ont été portées par les associations représentant les personnes handicapées et leurs familles. Dans les années 1950, la notion de handicap va se substituer à celles d'infirmité et d'invalidité. Les associations sont alors mobilisées pour que le handicap soit mieux reconnu, et pour que des établissements spécialisés soient créés afin que les personnes handicapées puissent avoir accès à l'éducation et au travail. La défense des personnes handicapées s'inscrit alors dans un mouvement global de lutte contre l'exclusion. **La solidarité nationale doit jouer, tout ne doit pas reposer sur la famille**, et les premières actions législatives en 1975 vont aller en ce sens.

Depuis, les associations n'ont eu de cesse de prôner **l'autonomie des personnes handicapées** et leur intégration dans la vie ordinaire. A l'exemple de l'APF – Association des Paralysés de France - et dans cette logique, des associations revendiquent **l'application du principe de non discrimination et d'égalité de traitement pour les personnes en situation de handicap dans l'ensemble des secteurs de la société**. Le mouvement des personnes handicapées qui se sont levées pour prendre la parole en leurs noms propres s'illustre à travers le slogan « *Nous sommes tous handicapés* » et plus encore par le titre du dernier ouvrage d'Henri Jacques Stiker : « *Soi-même, avec les autres* ». Désormais, on évoque moins le terme « handicap » pour privilégier celui de « situation de handicap », et la personne malvoyante ou la jeune maman avec une poussette sur un trottoir encombré vivent toutes deux une situation de handicap.

La loi de février 2005 officialise l'évolution du statut de la personne handicapée, passant de l'infirme ou invalide assisté ou dédommagé à celui de citoyen à part entière. Toute personne handicapée a droit à la

solidarité de la collectivité nationale qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté.

La solidarité ne s'incarne plus seulement dans la reconnaissance du handicap et la mise en place d'aides financières ; dans une forme de « secours » ou de « charité étatique », mais dans **l'application totale du principe d'égalité**, à travers, une **compensation**, un droit à l'assistance sous responsabilité de l'Etat, et la construction de services de façon à ce qu'il y ait un égal accès. **Le maître mot est désormais « Accessibilité »** décliné à l'éducation, la culture, l'emploi, le logement, la citoyenneté, la sexualité ou encore aux loisirs.

L'accès au travail est particulièrement revendiqué. La loi oblige les entreprises de plus de 50 salariés à employer 6% de personnes handicapées ou à verser une contribution financière à l'Agefiph qui, pour la plus part des entreprises représente d'importantes enveloppes financières. De fait, les entreprises accentuent le recrutement de personnes handicapées. Et bien que la progression soit lente, elle est aujourd'hui tangible. Il en est de même pour la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire qui a très nettement augmenté ces dernières années. Les institutions publiques et les collectivités locales adaptent progressivement les transports, lieux et équipements publics et désormais, les logements sont construits en respectant des normes d'accessibilité.

Ce principe général d'égalité ne doit pas pour autant occulter la nécessité de maintenir, voire de développer, des structures d'accueil spécifiques pour les personnes qui ont un handicap lourd.

Le terme « Handicap » recouvre en effet une très large diversité de situations souvent niée, de la déficience au handicap profond. Or, trop souvent « Handicap » résonne avec « canne blanche » et surtout « fauteuil roulant » alors que **les personnes en fauteuil ne représentent que 2 % des personnes handicapées.** Et, **dans l'entreprise, seulement 8% des handicaps sont visibles !**

De même dans la conscience collective, le handicap est souvent pensé comme handicap de naissance alors que **seulement 15% des handicaps apparaissent avant 16 ans.** Il est également considéré comme définitif alors que **nombre de situations de handicap sont évolutives, voire temporaires.** Cette diversité des situations de handicap va encore augmenter sous le double effet du vieillissement de la population et du développement des maladies neuro dégénératives à l'exemple des maladies d'Alzheimer, de Pick, de Parkinson d'à corps de Lewy, ou encore de la sclérose en plaques.

Ainsi, le champ du handicap apparaît aujourd'hui plus vaste et complexe et les définitions et les chiffres sur cette thématique plus aléatoires. Par ailleurs, dans la conscience collective, marquée par de nombreux préjugés et aprioris, le

principe d'accessibilité dans sa globalité est encore peu appréhendé. Il se résume souvent à la question de l'accessibilité des fauteuils. La loi de 2005 semble avoir amorcé une dynamique à laquelle la société n'était pas préparée et révèle les nécessaires actions d'information et sensibilisation à conduire pour que les mentalités évoluent et accompagnent ces transformations désormais à l'œuvre.

Comment cette dynamique en émergence pourra résister dans une société où l'on prône la réussite individuelle et la rentabilité et dans un contexte social, économique et financier en crise ?

Comment se traduisent et sont vécues les évolutions des politiques et mécanismes de solidarité depuis l'élaboration et la mise en œuvre de la loi de février 2005 ?

Les personnes handicapées se sentent-elles et sont-elles réellement mieux insérées aujourd'hui ?

Comment les personnes en situation de handicap appréhendent-elles l'avenir ?

Comment se pense et se met en œuvre la solidarité ? Dans quel sens allons-nous ?

Que révèle le monde de l'entreprise de la relation entre société et handicap ?

C'est à cet ensemble de questions que **cette synthèse apporte des éléments d'éclairage.**

Elle s'appuie sur un état des lieux établi à partir d'un travail de recherche et de documentation, **ainsi que sur le témoignage de cinq personnes en différentes situations de handicap** : handicap lié à une maladie, à l'âge, handicap moteur, mental et sensoriel. (1)

Ces témoignages sur les solidarités, le sentiment d'exclusion, l'appréhension de l'avenir et la relation à l'habitat et au travail sont complétés par une présentation de chaque situation personnelle précisant la nature du handicap, ses conséquences dans la vie quotidienne ainsi que les aides, financières, techniques et humaines mises en place. Constituant ainsi une forme de monographies, ces situations et témoignages offrent une vision concrète et réelle du quotidien et du ressenti de personnes en situation de handicap. Elles sont consultables dans leur intégralité sur le site millenaire3.com et nourrissent les différents chapitres de la synthèse.

Par ailleurs, deux grands témoins apportent leur point de vue étayé de leur expérience dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées.

Il s'agit d'Emeric Frel conseiller de l'association Exéco qui assure différentes prestations auprès des grandes entreprises à dimension nationale dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, et de Jacques Chambon, auteur, réalisateur et comédien, qui a écrit pour la compagnie Guichets Fermés *Le petit fauteuil de Raymond*, une pièce sur l'embauche et le maintien des personnes handicapées dans l'entreprise, d'ores et déjà présentée plus d'une centaine de fois auprès de salariés.

(1) La présentation de ces cinq personnes qui ont accepté de témoigner pour l'élaboration de cette synthèse est consultable en annexe du document, page 70.

I. Les intentions de la loi ou quand solidarité signifie application totale du principe d'égalité

1) En préalable...

a. Définitions

➤ Aux origines du mot « Handicap »

Le handicap est un désavantage. Le mot handicap vient de l'expression anglaise 'hand in cap', ce qui signifie « la main dans le chapeau ». Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait rétablir une égalité de valeur entre ce qu'on donnait et ce qu'on recevait : ainsi celui qui recevait un objet d'une valeur supérieure devait mettre dans un chapeau une somme d'argent pour rétablir l'équité. L'expression s'est progressivement transformée en mot puis appliquée au domaine sportif (courses de chevaux notamment) au XVIIIe siècle. En hippisme, un handicap correspondait à la volonté de donner autant de chances à tous les concurrents en imposant des difficultés supplémentaire aux meilleurs.

On nomme handicap la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience qui provoque une incapacité, permanente ou non et qui mène à un stress et à des difficultés morales, intellectuelles, sociales ou (et) physiques.

Le handicap exprime une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension. Il s'agit donc plus d'une notion sociale que d'une notion médicale. (source : Wikipédia)

➤ Handicap : classification

La classification internationale des handicaps (CIH) établie par l'OMS en 1980, remplacée en 2001 par la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) met en évidence les différentes composantes du handicap : les déficiences, les limitations d'activité et les restrictions de participation.

- Les **déficiences** : problèmes dans les fonctions organiques (fonctions physiologiques des systèmes organiques, y compris les fonctions psychologiques) ou les structures anatomiques (parties anatomiques du corps telles que les organes, les membres et leurs composantes), tels qu'un écart ou une perte importante.

- Les **limitations d'activité** : difficultés qu'une personne peut éprouver dans l'exécution d'une tâche ou d'une action. Cette limitation est généralement

estimée en termes de capacité à faire, l'environnement étant supposé normalisé. On peut ainsi étudier les limitations à fixer son attention, à conduire un véhicule ou à soulever et porter des objets.

- Les **restrictions de participation** : problèmes qu'une personne peut rencontrer pour s'impliquer dans la vie réelle. Ces restrictions sont le plus souvent relevées en recourant à la notion de performance au sens de réalisation concrète. Plus encore que les notions précédentes, elles sont influencées par l'environnement qui rendra plus difficile ou, au contraire, aidera à la fixation de l'attention, à la conduite du véhicule ou au port des charges, mais aussi à l'insertion scolaire ou professionnelle, au déroulement d'une vie familiale.

b. Les chiffres du handicap en France

➤ Le prisme du fauteuil

Souvent « handicap » résonne avec « fauteuil roulant » alors que la diversité des situations de handicap est particulièrement large. Les collectivités locales focalisent notamment leur intervention pour les personnes en fauteuil ou pour les déficients visuels et beaucoup moins pour les personnes atteintes de handicaps moins visibles : sourds et malentendants, personnes désorientées... alors que ces derniers constituent une grande proportion des personnes handicapées.

Ainsi, la reconnaissance d'un handicap ou d'un autre n'a rien à voir avec le nombre des personnes concernées : par exemple, on compte 1,2 millions malvoyants en France et 65 000 aveugles, soit nettement moins que les personnes sourdes et malentendantes, au nombre de 4 millions environ ; pourtant on connaît mieux le handicap visuel que le handicap auditif.

La reconnaissance des handicaps est due avant tout à des raisons historiques et aux luttes associatives. La lutte pour la reconnaissance du handicap en France a commencé avec les associations d'aveugles au 19^{ème} siècle, ce qui a amené le handicap visuel à s'organiser rapidement, pour toucher des prestations compensatoires notamment.

Le handicap semble plus visible dans l'espace public (on voit plus de personnes en fauteuils par exemple au centre de Lyon). Cette présence serait liée à la soif de vivre dans le monde ordinaire de la part des handicapés et à l'accessibilité grandissante des espaces publics ; plus on rend les espaces et modes de déplacements accessibles, plus les personnes handicapées sont présentes.

Pour autant, l'ADAPEI remarque que ces handicaps visibles ne représentent qu'une faible part des handicaps présents dans l'espace urbain. A côté de la surdité, le handicap psychique est l'un des plus invisibles. « *Le handicap le plus important, c'est le handicap invisible, les gens qu'on croise tous les jours dans la cité, ceux qui créent le plus de problèmes avec le voisinage,*

des malades psychiques, cérébrolésés, cognitifs... qui pourtant ne sont pas perçus comme handicapés. Le handicap en fauteuil, ce n'est que 2% des handicapés. » (ADAPEI)

La « famille associative » du handicap à Lyon : Comment elle se structure, quel est son répertoire d'actions ? Cédric Polère - Décembre 2010 – DPDP - Grand Lyon – www.millenaire3.com

➤ **5 millions de personnes handicapées en France en 2011, mais des chiffres qui varient de un à dix selon les études**

Il existe entre le handicap ressenti par la population, tel qu'il est évalué par les enquêtes, et la reconnaissance administrative de ce dernier, un rapport qui, pour certains handicaps, va de un à dix. Les chiffres sont de fait à considérer avec beaucoup de précaution.

12 millions de personnes en France souffrent d'une incapacité, d'une limitation d'activité ou d'un handicap

L'enquête "Handicaps, incapacités, dépendance" (HID) de l'Insee publiée en 2002 constitue la plus grande étude conduite sur le handicap en France et donne ainsi une vision d'ensemble des personnes handicapées ou dépendantes, en institution ou à domicile.

Elle révèle que la population qui souffre d'un handicap est extrêmement diverse et variée et que plus d'un français sur quatre souffre d'une incapacité, d'une limitation d'activité ou d'un handicap : **26,4% des français** soit 11 840 208 individus.

11 840 208 d'individus qui se divisent en 7 groupes :

- 1er groupe : 5,3 millions personnes, il correspond à des "incapacités isolées et mineures"(difficulté pour se couper les ongles des orteils, pour voir de près, pour entendre correctement). Il s'agit le plus souvent de femmes vivant seules et travaillant.
- 2nd groupe : 2,3 millions d'individus englobe les personnes âgées dépendantes. Il s'apparente majoritairement aux femmes âgées qui ont au moins deux déficiences (motrices, sensorielles,...) surtout liées au vieillissement. Ces dernières ne bénéficient pas d'aide financière.
- 3ème groupe : 1,2 million personnes regroupe le "noyau dur du handicap". Ce sont la plupart du temps des hommes, âgés de 40 à 69 ans, inactifs, ils perçoivent une allocation au titre de leur taux d'invalidité et l'origine de leurs déficiences sévères est fréquemment liée à la naissance.
- 4ème groupe : 1,2 million personnes, il s'apparente surtout aux hommes, entre 30 et 39 ans, qui reçoivent une allocation et signalent une ou deux déficiences parmi lesquelles on trouve l'épilepsie, l'incapacité motrice d'une jambe et la dépression. L'origine du handicap de cette population est avant tout l'accident du travail.
- 5ème groupe : 800 000 personnes, dénommé "incapacités diffuses non repérées", se compose essentiellement de femmes de moins de 30 ans, plutôt dans la catégorie des étudiantes et souffrant de douleurs qui entraînent un manque de souplesse, des difficultés à monter les escaliers ou à porter un poids.
- 6ème groupe : 650 000 personnes il réunit des personnes déficientes intellectuellement ou mentalement. Ce sont principalement des hommes inactifs de moins de 70 ans qui perçoivent une allocation. Ils déclarent au moins deux déficiences parmi lesquelles le retard mental arrive en première position.

- 7ème groupe : 325 000 personnes intitulé "Des maladies limitantes". Il s'agit là encore d'hommes, de 30 à 59 ans, inactifs, percevant une allocation et qui souffrent d'une déficience motrice, viscérale ou métabolique dont les origines principales sont la maladie et l'accident. L'enquête précise qu'il semble exister des disparités de sexe et d'âge en matière de reconnaissance sociale d'un handicap en défaveur des femmes et des personnes âgées.

Source : *HANDICAP en France, enfin les chiffres de l'INSEE* !Publié le 05/10/2002 Magazine HANDIRECT
<http://informations.handicap.fr/>

Cependant, on retient le plus couramment le chiffre de cinq millions de personnes handicapées en France en 2011, annoncé lors de la Conférence nationale du handicap de juin 2011.

5 millions de personnes handicapées en France

2 millions de personnes à mobilité réduite. 30% des déficiences motrices sont d'origine accidentelle

4,092 millions de personnes sont atteintes de déficience auditive dont 80 000 pratiquent la langue des signes. 600 000 personnes malentendantes portent un appareil de correction auditive.

1 265 000 personnes aveugles ou malvoyantes

80 000 personnes sont autistes

850 000 personnes souffrent de la maladie d'Alzheimer et 165 000 nouveaux cas se déclarent chaque année.

700 000 Français en situation de handicap mental

c. Les aides

. 800 000 personnes sont allocataires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

- . Plus de 500 000 personnes sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité
- . 112 400 personnes sont bénéficiaires de l'allocation compensatrice pour tierce personne
- . 970 000 personnes âgées perçoivent l'Allocation Personnalisée d'Autonomie.
- . 112 000 personnes de moins de 60 ans perçoivent l'Allocation compensatrice tierce personne du fait d'un handicap (décembre 2005).

Les dépenses publiques consacrées à la politique pour les personnes handicapées s'élèvent à 29 milliards d'euros en 2004.

12

➤ **L'allocation pour adulte handicapé (AAH)**

L'AAH permet de garantir un revenu minimum aux personnes handicapées pour qu'elles puissent faire face aux dépenses de la vie courante.

Le droit à l'allocation n'est ouvert que lorsque la personne handicapée ne peut prétendre à un avantage de vieillesse, d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à celui de l'AAH.

L'AAH est attribuée à partir d'un certain taux d'incapacité, sous réserve de remplir des conditions de résidence et de nationalité, d'âge et de ressource. L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) représente un budget de 6,2 milliards d'euros en 2010

➤ **Le complément de ressources à l'allocation aux adultes handicapés**

Le complément de ressources est une allocation forfaitaire qui s'ajoute à l'allocation aux adultes handicapés (AAH) pour constituer une garantie de ressources dans le but de compenser l'absence durable de revenus d'activité des personnes handicapées dans l'incapacité de travailler. Le montant du complément de ressources est fixé à 179,31 €. Il porte la garantie de ressources à 891,26 €. La garantie de ressources n'est pas cumulable avec la majoration pour la vie autonome.

➤ **La majoration pour la vie autonome**

La majoration pour vie autonome remplace le complément de l'allocation pour adulte handicapé depuis juillet 2005 et représente un montant d'environ 100 euros par mois.

➤ **L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)**

L'AEEH est destinée à soutenir les personnes qui assurent la charge d'un enfant en situation de handicap. L'AEEH n'est pas soumise à condition de ressources.

➤ **La prestation de compensation du handicap (PCH)**

La prestation de compensation est une aide personnalisée destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées.

➤ **L'allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)**

Pour percevoir l'APA, il faut être âgé de 60 ans ou plus et être en situation de perte d'autonomie, nécessitant une aide pour les actes essentiels de la vie. L'attribution de l'APA n'est pas liée à une condition de ressources.

Toutefois ces dernières sont prises en compte lors de l'établissement du montant de l'APA qui est attribuée.

Source : Les prestations de guichet de l'État en LFI 2010/Le budget pluriannuel de l'Etat 2011-2013
http://www.budget.gouv.fr/themes/finances_publicques/document_dofip2010.pdf

2) La loi de 2005 : une avancée sans précédent dans la reconnaissance du handicap dans sa diversité

a. La loi : l'accès de tous à tout

Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005

La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées, depuis la loi de 1975. Votée le 11 février 2005 (Journal officiel du 12/02/2005), elle se compose de 101 articles et donne lieu à la rédaction de plus de 80 textes d'application. Elle souligne la diversité des handicaps et reconnaît le handicap mental. Les toutes premières lignes de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap :

« 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. »

Les principales avancées de la loi :

- Création d'une **Maison départementale des personnes handicapées** dans chaque département sous la direction du Conseil général et de la conférence nationale du handicap
- Mise en place du **droit à la compensation des conséquences de son handicap** quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. La loi a aussi instauré deux nouveaux compléments à l'Allocation Adulte Handicapé : le complément de ressources et la majoration pour la vie autonome. De même, la loi améliore le cumul de l'AAH avec un revenu d'activité en milieu ordinaire, ainsi que la participation aux frais d'hébergement pour les personnes accueillies en établissement.
- Dans le domaine de l'éducation, la principale innovation de la loi est d'affirmer que **tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école de son quartier.**
- L'obligation d'emploi est toujours de 6 %, mais la loi impose une sanction plus sévère pour les entreprises qui ne respectent pas cette obligation en augmentant le montant de la contribution à l'Agefiph.
- Le principe d'**accessibilité pour tous**, quel que soit le handicap, est réaffirmé. Les critères d'accessibilité et les délais de mise en conformité sont redéfinis. Ainsi **les établissements existants recevant du public et les transports collectifs ont dix ans pour se mettre en conformité avec la loi.** Celle-ci prévoit aussi la mise en accessibilité des communes et des services de communication publique.
- La loi aborde aussi la question du droit de vote des majeurs placés sous tutelle, précise que la question du handicap sera abordée pendant les cours d'éducation civique à l'école primaire et au collège, et apporte des précisions en matière de communication devant les juridictions administratives, civiles et pénales, et lors du passage du permis de conduire pour les personnes sourdes.

La loi de 2005 marque un tournant important dans la reconnaissance de la diversité des handicaps. Fondée sur le principe d'égalité, elle s'articule autour de trois maîtres mots : accessibilité – compensation – citoyenneté.

A l'évidence, les deux apports les plus marquants de la loi de février 2005 sont la création des MDPH (Maison Départementale pour Personnes Handicapées) et l'accessibilité.

*Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011*

b. Zoom sur les MDPH : un accueil dédié de proximité pour faciliter l'accès aux aides et aux droits

La loi de 2005 insiste sur le nécessaire accompagnement des projets de vie de chaque personne en situation de handicap. C'est dans cet objectif qu'il a été créé un guichet unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille : la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Celle-ci offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées. Pour aider la personne handicapée à sortir de son isolement, éviter qu'à ses difficultés premières s'ajoutent un handicap social et/ou un handicap professionnel.

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du Rhône se trouve dans le quartier de la Part-Dieu, à Lyon dans le troisième arrondissement.

Samuel Gauthier atteint d'une myopathie de Duchenne souligne dans son interview combien les démarches pour obtenir des aides sont difficiles et combien il a fallu de militance et de suite dans les idées à sa mère pour les obtenir. Cependant Samuel Gauthier note une amélioration grâce à la création de la MDPH.

Pour évaluer la première avancées de la loi et le fonctionnement des MDPH, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH) a confié un rapport à Patrick Gohet, Délégué Interministériel aux Personnes Handicapées, qui a travaillé en concertation avec des représentants des départements, les associations, mais aussi avec la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). Le rapport fut remis aux ministres Xavier Bertrand et Valérie Létard et publié en août 2007. Dans ce dernier, on retrouve les principes généraux de la politique du handicap et la nécessité de les mettre au service d'un vrai projet de vie, à travers **4 axes prioritaires de travail** :

➤ **La scolarisation des enfants handicapés**

Le rapport souligne tout d'abord les progrès réalisés en matière de scolarisation : près de 160 000 enfants handicapés seront scolarisés à la rentrée 2007 ; ils étaient 106 000 en 2004, avant la loi du 11 février 2005, et 89 000 en 2002. Il

revient également sur les progrès accomplis dans l'accueil et l'accompagnement des étudiants handicapés dans les universités et grandes écoles.

Il met en lumière la nécessité de développer l'information des familles sur leurs droits, les procédures à suivre pour scolariser leur enfant. Il revient sur la nécessité d'approfondir et d'accélérer la formation des enseignants, mais aussi de s'engager sur la voie de la professionnalisation des auxiliaires de vie scolaire.

➤ **L'emploi des personnes handicapées**

Le rapport souligne que de réels progrès ont été accomplis : le nombre de travailleurs handicapés en recherche d'emploi a en effet baissé de près de 10 % depuis la parution de la loi du 11 février 2005. Il rappelle néanmoins que l'obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées, réaffirmée par la loi du 11 février 2005, n'est aujourd'hui toujours pas atteinte, dans les secteurs public et privé. Il propose la mise en place d'un certain nombre de mesures concrètes pour développer l'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées, en incitant notamment les employeurs.

➤ **L'accessibilité des lieux publics**

Le rapport souligne les avancées réalisées et revient sur la nécessité de relancer rapidement la politique d'accessibilité des lieux publics au niveau local notamment.

➤ **La mise en place des MDPH**

Le rapport met en avant la véritable « révolution culturelle et institutionnelle » que représente la mise en place, depuis mars 2006 des 100 MDPH qui existent actuellement dans les départements. Il revient sur les difficultés de fonctionnement rencontrées par ces structures dans la première année de leur création, et propose une série de mesures pour améliorer ce fonctionnement.

Dans le prolongement de ces premiers bilans, mercredi 16 février 2011, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture, la proposition de loi du Sénat visant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et qui devrait permettre d'enrayer les dysfonctionnements constatés : l'instabilité de leurs personnels et de la diversité de leurs statuts, l'insuffisance de garanties sur les moyens financiers, ou encore des lourdeurs administratives dans l'instruction des démarches.

c. Revalorisation des aides

Outre la mise en place du droit à la compensation des conséquences du handicap quels que soient l'origine et la nature de la déficience, l'âge ou le mode de vie, la loi a instauré deux nouveaux compléments à l'Allocation Adulte Handicapé AAH : le complément de ressources et la majoration pour la vie autonome.

De plus, la loi améliore le cumul de l'AAH avec un revenu d'activité en milieu ordinaire. Ce point est particulièrement important car il incite les personnes

handicapées à travailler et surtout permet de concilier des revenus d'aide avec des revenus du travail. Par ailleurs, le montant de l'AAH a été revalorisé.

« Les personnes handicapées doivent pouvoir vivre décemment, ce qui est actuellement impossible avec une allocation adulte handicapé (AAH) de 621 euros. Il n'est pas acceptable que le montant de l'AAH n'atteigne même pas le seuil de pauvreté de 788 euros. Plus de 700 000 personnes sont concernées. Afin de remédier à cette situation, je propose de revaloriser l'AAH de 25%. »

*Extrait de l'interview de **Nicolas Sarkozy** – Le Parisien 23 mars 2007*

Le décret relatif à l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) est paru au journal officiel le 24 mars 2010. Son montant varie toujours en fonction des ressources de la personne handicapée. Ainsi, la personne qui ne dispose pas de ressources peut percevoir le montant maximum de l'AAH, soit 727 €/mois au 1er avril 2011 et 743 €/mois à compter du 1er septembre 2011.

3) La loi de 2005 : l'expression d'une solidarité nationale qui implique les collectivités locales

Enfin, avec la loi de 2005, la France marque sa volonté de rattraper le retard qu'elle a en matière de reconnaissance du handicap par rapport aux autres pays européens. C'est vraiment une excellente chose que la France mette un coup d'accélérateur en matière d'accessibilité.

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

a. Accessibilité dans la ville où comment penser la ville pour tous

Le principe d'une accessibilité généralisée, quel que soit le type de handicap, est désormais inscrit dans la loi du 11 février 2005. Une définition interministérielle de l'accessibilité, élaborée en avril 2006, précise que :

« (...)l'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres ».

C'est ainsi que des moyens techniques ou humains sont à mettre en œuvre pour permettre à toute personne en situation de handicap de se déplacer plus librement, et d'avoir la possibilité de participer pleinement à la vie collective.

www.unapei.org

En réaffirmant le principe d'accessibilité, la loi de 2005 a redéfini les critères d'accessibilité, mais aussi les délais de mise en conformité.

Ainsi les établissements existants recevant du public et les transports collectifs, les communes et les services de communication publique ont, à compter de 2005, dix ans pour se mettre en conformité avec la loi.

La loi contraint de fait les collectivités à agir. Toutefois, ces dernières sont aussi engagées dans des formes de concurrence pour être reconnue et qualifiée de ville agréable, ouverte à tous, solidaire. Aussi les contraintes de la loi semblent rejoindre l'aspiration des collectivités à sans cesse améliorer leur image de ville citoyenne et le cadre de vie de tous les citoyens.

➤ **Des objectifs qui ne seront pas atteints, mais une véritable dynamique de lancée**

De fait, les collectivités lancent différentes opérations pour favoriser l'accessibilité et le faire savoir. Cependant pour atteindre les objectifs et répondre aux critères définis dans la loi, les élus des collectivités savent déjà qu'ils ne seront pas en mesure de respecter les délais. La lenteur et la complexité du cadre réglementaire, le manque d'information et de formation des professionnels du bâtiment comme des agents et surtout, d'après les élus locaux, l'absence financière de l'Etat sont les principales raisons du retard.

Toutefois, la loi a permis de lancer une dynamique aujourd'hui en marche. Et même si, à l'exemple de l'assouplissement dans les constructions neuves décidé à l'Assemblée nationale en février 2011, d'autres ajustements ou délais seront sollicités par les collectivités, il semble difficile de faire marche arrière.

Un premier bilan effectué en mai 2011 et présenté lors de la deuxième conférence nationale du handicap souligne les progressions en cours. D'ores et déjà, en février 2011, 82% des schémas directeurs d'accessibilité des services de transport en commun étaient approuvés ou en passe de l'être, de même que 60% des plans de mise en accessibilité de la voirie et des espaces publics.

C'est dans cet esprit que la ville de Lyon a, par exemple, initié le label *handi - accueillant* pour favoriser l'accessibilité de la ville aux personnes à mobilité réduite. En 2011, plus de 100 boutiques lyonnaises sont d'ores et déjà labellisées.

Bien sûr l'accessibilité de la ville en fauteuil roulant est un axe particulièrement traité, notamment dans les transports collectifs. Mais, et comme en témoigne dans le dossier sur l'accessibilité de *la Gazette des communes* du 7 février 2011, Véronique Dubarry, adjointe au maire de Paris chargée des personnes en situation de handicap, il est important d'élargir la focale sur le monde du handicap. Et, ainsi faisant, on s'aperçoit que des adaptations ne sont pas

forcément lourdes à réaliser. Pour illustrer son propos, Véronique Dubarry prend l'exemple dans d'un café parisien dans un bâti ancien avec des toilettes en sous-sol desservies par un escalier de 80 cm de large impossible à rendre accessibles, mais qui peut installer une boucle magnétique, pas très chère, qui changera la vie de nombreux malentendants.

➤ **Deuxième conférence nationale du handicap et premiers bilans**

La 2ème Conférence nationale du handicap s'est tenue le 8 juin 2011 afin de dresser un bilan de la politique du handicap depuis 2008, date de la première conférence, et de fixer de nouvelles orientations.

Si les moyens consacrés au handicap ont augmenté de plus de 32% depuis 2005 permettant notamment une progression du nombre d'enfants handicapés scolarisés et la revalorisation de l'allocation adultes handicapés (AAH), les objectifs de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées n'ont pas été atteints en matière d'emploi ou d'accessibilité, par exemple.

Pour les trois années à venir, la Conférence a défini des orientations dans quatre domaines principaux :

- . l'intégration scolaire des enfants handicapés (recrutement d'assistants de scolarisation qualifiés, formation des enseignants)
- . l'insertion professionnelle des personnes quel que soit leur handicap (développement de l'apprentissage, plan de modernisation du travail protégé...)
- . l'accessibilité des infrastructures (plan pluriannuel d'accessibilité des lieux de travail de la fonction publique et des écoles)
- . la recherche sur le handicap (création de chaires consacrées au handicap).

Conférence nationale du handicap : quel bilan depuis 2008 ? 9 06 2011 vie-publique.fr

➤ **Les mesures d'accessibilité des uns ne conviennent pas forcément aux autres : approches contradictoires du centre commercial de la Part Dieu**

Jean-François Cart-Tanneur qui se déplace en fauteuil roulant souligne dans son interview qu'effectivement l'accessibilité dans la ville est en progrès. Il précise cependant qu'il est compliqué de circuler en fauteuil roulant sur les trottoirs notamment à cause de leur multitude de bateaux. Alors que Louis, malvoyant profond, se repère aux bateaux et les apprécie particulièrement comme autant d'indication de traversées piétonnes possibles.

Ils ne partagent pas non plus la même perception des centres commerciaux. Pour Jean-François Cart-Tanneur, les centres commerciaux et notamment celui de la Part Dieu sont très fonctionnels et agréables.

Les surfaces sont plates et les ascenseurs desservent aussi bien le parking que les commerces.

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

A l'inverse, pour Louis, le centre commercial de la Part Dieu est très difficilement praticable.

Dans le centre commercial, c'est tout simplement l'horreur, je n'ai plus aucun repère. Il n'y a pas de trottoirs pour me guider et les éclairages troublent complètement mes habitudes. De plus, les gens sont pressés et il y a beaucoup de bruits.

*Extrait interview **Louis** millenaire3.com 2011*

Par contre, tous deux déplorent les alentours de la gare de la part Dieu et les difficiles traversées des voies de transport en commun à l'ouest de la gare.

b. Les collectivités locales élargissent leur approche de l'accessibilité

Outre les grands chantiers lancés par les collectivités pour favoriser l'accessibilité notamment dans les transports collectifs, des initiatives comme le schéma directeur pour l'autonomie et la participation des personnes handicapées de la ville de Paris, le Plan Régional et de la Charte qualitative d'accueil H+ de la Région Rhône-Alpes ou encore la mise en place de la Commission Intercommunale d'Accessibilité (CIA) du Grand Lyon, sont autant d'exemples qui illustrent l'implication des collectivités dans une volonté d'appréhender l'accessibilité à travers une approche globale.

➤ **Le schéma directeur pour l'autonomie et la participation des personnes handicapées de la ville de Paris**

Près de 160 000 Parisiens, enfants et adultes, sont en situation de handicap : déclarés comme tels à la maison départementale des personnes handicapées, atteints d'une maladie évolutive ou souffrant des séquelles d'un accident du travail. Ce chiffre, considérable, ressort du premier rapport de l'observatoire parisien des situations de handicap.

La publication de ce document, en janvier 2011, a été l'occasion pour Véronique Dubarry, adjointe au maire chargée de ces questions, de faire le point sur la

politique de la ville - de l'accueil en crèche à la scolarisation, de l'insertion professionnelle à l'accès au logement, à l'espace public, aux sports, à la culture et aux loisirs.

Evidemment, s'agissant de la capitale, tout est démultiplié : 2 000 établissements recevant du public (ERP) à rendre accessibles, plus de 40 000 abaissés de trottoirs réalisés, plus de 10 000 personnes inscrites au service de transport adapté « Paris accompagnement mobilité »... Avec deux points noirs : le manque de structures médico-sociales et de logements sociaux accessibles. Mais aussi une fierté : un taux d'emploi d'agents handicapés dépassant les 6 % obligatoires.

Accessibilité, dossier de la Gazette des communes - Catherine Maisonneuve - n°06/2064 7 février 2011

➤ **La Commission Intercommunale d'Accessibilité (CIA) du Grand Lyon**

Les commissions intercommunales d'accessibilité ont été instituées par l'article 46 de la loi de 2005. Créée en 2008, la commission intercommunale d'accessibilité (CIA) de l'agglomération lyonnaise a été mise en place par le Grand Lyon courant 2009. Sous la présidence d'un comité d'élus, elle est animée par la Direction de la Prospective et du Dialogue Public et réunit 40 membres associatifs qui représentent 21 associations.

La CIA est une instance de participation citoyenne et non d'application de l'accessibilité. Elle a un rôle consultatif et non décisionnel, préventif et non de contrôle. La commission est un lieu de réflexions, d'échanges et de propositions pour améliorer la prise en compte de l'usage dans la mise en œuvre des politiques du Grand Lyon et assurer la continuité de la chaîne de déplacement.

➤ **Le plan Régional et la Charte qualitative d'accueil H+ de Rhône-Alpes**

- **Le Plan régional** en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides, a pour objectif de changer le regard sur la personne handicapée mais aussi de mettre en œuvre des projets exemplaires autour de cinq axes de travail :

- Favoriser l'accès à l'information et accompagner les porteurs de projets dans le secteur du handicap.

- Faire de la Région un employeur, un maître d'ouvrage et un acteur exemplaire pour l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides.

- Contribuer à l'intégration des personnes handicapées au monde du travail par la formation et l'emploi.

- Favoriser l'autonomie des personnes handicapées par l'accès au logement, au transport, au tourisme et aux loisirs adaptés.

- Enfin, soutenir les initiatives en faveur de la participation des personnes handicapées à la vie de la Cité, par la culture et le sport.

- **La Charte qualitative d'accueil H+** permet à la Région Rhône-Alpes de reconnaître les organismes de formation pour leurs efforts en matière d'accueil des personnes handicapées en matière d'accessibilité des bâtiments, mais aussi d'intégration et d'accompagnement personnalisé (aménagement de la durée de formation ou encore mise en place de matériel adapté...).

c. Evolution de l'accessibilité : témoignages

➤ En progrès, mais efforts à poursuivre !

Les personnes invitées à témoigner dans le cadre de cette synthèse partagent le sentiment d'une réelle amélioration depuis ces dernières années et notamment depuis la loi de 2005. Ces améliorations sont visibles et appréciées. Louis considère qu'il y a des réelles avancées en matière d'accessibilité dans la ville, et souligne notamment l'intérêt des feux tricolores parlants, de la synthèse vocale dans les bus et des traces au sol le long des quais de gare ou au niveau des passages traversant des rues.

Cependant, ces témoins soulignent aussi que la France était en retard par rapport à d'autres pays européens et qu'il reste encore beaucoup à faire en termes d'aménagement, mais aussi de cohérence de la chaîne de l'accessibilité et d'anticipation des dysfonctionnements. En effet, un établissement peut être déclaré accessible alors qu'il ne l'est pas dans sa totalité, à l'exemple des locaux du Grand Lyon ou de l'hôtel évoqué par Jean-François Cart-Tanneur dans son interview.

D'une manière générale, il reste très difficile de se déplacer lorsque l'on est en fauteuil. Il est impératif de tout prévoir à l'avance, de s'organiser pour être certain de ne pas rester bloqué. Lorsque l'on veut prendre un train ou un avion, se rendre dans un hôtel ou un restaurant, partir en vacances, il faut toujours s'assurer que ce soit possible en fauteuil et parfois cela ne suffit même pas.

Par exemple, à l'occasion d'un séminaire à Aix-les-Bains, je devais me rendre dans un hôtel soit disant accessible en fauteuil. C'était l'un de mes premiers déplacements après mon accident et j'ai voulu me rendre sur place avec ma femme le week-end précédent pour vérifier. Certes, l'hôtel et la chambre étaient accessibles, mais la salle de bains ne l'était pas !

De nombreux progrès restent à faire, mais il semble qu'effectivement la dynamique est désormais lancée.

Extrait interview Jean-François Cart-Tanneur millenaire3.com 2011

Par ailleurs, Louis ou Jacqueline Dublanchy évoquent le manque d'anticipation en cas de dysfonctionnements : chantiers qui empiètent sur l'espace public et modifient les repères et les trajectoires piétonnes ; grève dans les transports en commun ; panne des ascenseurs dans le métro...

La ville est certainement plus accessible aujourd'hui, mais il reste beaucoup à faire.

Je prendrais un exemple qui pour moi est vraiment éloquent : le métro lyonnais. Quand les ascenseurs fonctionnent, il est effectivement facile de se déplacer dans la ville. Mais, lorsque les ascenseurs tombent en panne, ce qui arrive quand

même assez fréquemment, alors tout est bloqué et c'est carrément l'horreur, surtout pour les personnes qui se déplacent seules. Les TCL n'ont pas encore pensé qu'il pourrait être intéressant de prévenir les personnes en fauteuil à la sortie des rames plutôt que d'attendre qu'elles se retrouvent face à la porte d'ascenseurs en panne !

Ce manque d'attention me semble bien illustrer les limites de la ville accessible.

*Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** millenaire3.com 2011*

Si la volonté partagée d'agir pour une plus grande accessibilité est effectivement tangible aujourd'hui et se traduit par de nombreuses réalisations spécifiques, il semble que la prise en compte des personnes handicapées ne soit pas encore une évidence dans le fonctionnement commun de la ville.

Pour ma réintégration professionnelle, nous avons cherché un poste adapté à mes compétences et à mes nouvelles capacités. De plus, il fallait que celui-ci soit situé dans un des services du Rez-de-Chaussée car les ascenseurs du Grand Lyon sont certes très accessibles, mais ne sont pas en nombre suffisant en cas d'incendie et d'évacuation selon les normes en vigueur.

*Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** millenaire3.com 2011*

Il reste beaucoup à faire en termes d'accessibilité mais cette dynamique est positive. Cependant, nombreux sont encore ceux qui ne respectent pas totalement les normes d'accessibilités dans les immeubles et certains lieux publics. De même, quelques entreprises ne suivent pas toujours la loi pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Mais ces évolutions sont en amélioration et, je l'espère, cela continuera.

*Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011*

➤ **Déménager ou adapter le logement**

Les nouvelles constructions sont tenues de respecter les normes d'accessibilité. Ainsi, les halls d'immeubles et ascenseurs sont désormais pensés aussi pour être accessibles en fauteuils roulants et l'organisation des logements avec une salle de bains et des circulations plus larges permet de vivre en fauteuil à l'intérieur.

Cependant, le parc de logement en constructions neuves représente une infime minorité de l'offre de logement et la majorité des handicaps apparaissent en cours de vie. Aussi à la survenue du handicap, les personnes se retrouvent contraintes au déménagement ou à l'adaptation de leur logement. Des aides de l'ANAH sont possibles, mais les démarches sont longues et parfois décourageantes.

Nous n'avons pas bénéficié d'aides pour trouver et aménager un nouveau logement, mais pas cherché à en avoir non plus. Mes parents ont financé le logement avec ses adaptations. J'ai la chance d'avoir pu profiter d'un nouveau logement et je mesure bien cette chance particulièrement appréciable lorsqu'il vous arrive un tel accident. Car, dans ces moments, non seulement il est primordial de se sentir épaulé, mais aussi aidé sur le plan matériel pour ne pas rajouter encore des difficultés à une situation déjà si éprouvante. Je pense à tous ceux qui se retrouvent seuls dans une telle situation et qui ont vraiment besoin d'être aidés, de bénéficier d'une aide, de solidarité.

*Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** millenaire3.com 2011*

Après mon accident, ma femme s'est occupée des différentes démarches notamment auprès de la sécurité sociale, ça a été un travail très lourd. Je ne connais pas la MDPH. Nous n'avons pas sollicité d'aide spécifique, notamment pour le réaménagement de la maison car c'était tout simplement impossible. Pour bénéficier d'une aide, il faut constituer un dossier qui fait l'objet ensuite d'un examen et d'une décision. Et, ce n'est qu'après cette procédure, qui dure entre six mois et un an, que l'on peut commencer les travaux. Or, la maison n'étant pas accessible, je ne pouvais attendre.

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

Nombre de personnes âgées à l'exemple de Jeanne Limousin, ne peuvent plus sortir seule de chez elle. Depuis le décès de son mari, elle vit seule dans un appartement dont elle est locataire au deuxième étage d'un immeuble ancien du centre ville sans ascenseur. Or, elle ne peut plus descendre les escaliers. De fait, elle ne sort plus de chez elle, à l'exception des fêtes de Noël qu'elle passe chez ses enfants ou lorsqu'elle est hospitalisée.

Si l'immeuble avait un ascenseur, j'aimerais juste, en étant accompagnée, marcher un peu dans la rue et le quartier. Mais il n'y aura pas d'ascenseur dans l'immeuble, et dans ce quartier, il n'y pas de logement accessible ou alors très cher.

*Extrait interview **Jeanne Limousin** millenaire3.com 2011*

Généralement, les personnes qui deviennent handicapées en cours de vie et notamment lorsqu'elles sont âgées préfèrent rester dans leur logement avec leurs souvenirs et leurs repères. Le témoignage de Jeanne Limousin est en ce sens une bonne illustration, mais cet attachement peut conduire au repli sur soi et à l'isolement.

Si vous deviez quitter votre domicile, où souhaiteriez-vous aller ?

Je ne veux pas aller chez mes enfants, ils ont leurs propres problèmes de santé, c'est pour moi non envisageable. Je n'ai pas envie d'aller en maison de retraite, et de toutes les façons je n'ai pas les moyens de payer 3000 euros par mois. Certaines personnes pensaient qu'elles allaient trouver le bonheur en allant en maison de retraite, mais, déçues, elles se laissent mourir. C'est la mort lente ce type d'établissement. Je ne souhaite pas non plus aller en résidence, les logements sont

minuscules.

Je ne veux pas déménager car je ne veux pas changer mes repères pour me déplacer. Quand je marche dans mon appartement je sais où sont les appuis, et je sais que je peux me déplacer sans risque de tomber. Je ne veux pas apprendre de nouveaux lieux.

*Extrait interview **Jeanne Limousin** millenaire3.com 2011*

➤ **De nouvelles formes d'habitat**

Cependant, certains témoins soulignent l'intérêt, non seulement de faciliter les démarches pour adapter les logements, mais aussi de développer des formes d'habitat regroupé notamment pour les personnes handicapées vivant seules.

Pour une personne qui a un handicap similaire au mien mais qui est seul, je pense qu'effectivement de tels systèmes d'habitat regroupé peuvent être intéressants notamment s'ils permettent une présence. Car, il est indispensable de pouvoir bénéficier d'une aide rapide en cas de chute.

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

Ce type d'habitat (regroupé) permet de ne pas se sentir isolé et surtout de vivre décemment, d'évoluer plus facilement. Lorsque l'habitat n'est pas adapté, les contraintes du handicap sont encore plus fortes et plus difficiles à vivre au quotidien.

*Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** millenaire3.com 2011*

Je suis convaincu que ce type d'habitat est un excellent moyen, peut-être pas pour mieux vivre mais en tous les cas, pour être mieux intégré et considéré comme une personne lambda. Bien sûr, ce type de solution ne peut pas satisfaire tout le monde, certains ne peuvent, ou ne souhaitent, pas vivre dans ce type d'habitat. Mais pour d'autres il peut représenter une solution temporaire ou durable vraiment intéressante.

*Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011*

➤ **Habitat regroupé : l'expérience de Samuel**

En 2003, l'association pour l'autonomie des insuffisants respiratoires de Lyon (APAIRL) a aidé sept personnes à s'installer dans des appartements standards, type T2, à Villeurbanne, dans un immeuble de l'association "Habitat et Humanisme", géré par l'association "Hospitalité de Béthanie". Elle finance également une partie des équipements nécessaires à leur autonomie (portes automatiques). Samuel est l'un des locataires.

Je vis dans un logement adapté avec un système d'appartements groupés que nous avons organisé entre personnes dans la même situation de handicap.

Nous sommes quatre à partager nos heures d'auxiliaires de vie et nos moyens financiers pour se permettre plus de liberté.

Ceci était indispensable à l'époque où la MDPH (Maison Départementale pour Personnes Handicapées) n'existait pas encore et que le Conseil général ne nous donnait pas suffisamment de moyens pour financer une présence 24h/24 d'auxiliaires de vie afin de subvenir à nos besoins en étant seul dans un appartement.

La colocation reste une manière bien conviviale de vivre et oblige une entraide bienvenue.

Pour élaborer notre projet de colocation, mes parents m'ont beaucoup aidé (mon père est architecte), mais aussi l'association APAIRL (association pour l'autonomie des insuffisants respiratoires lyonnais) qui a été créée par des personnes en situation de handicap. Ces personnes ont été les premières sur Lyon à vivre dans un appartement en totale autonomie malgré le handicap.

Grâce à leur expérience et leur aide, ainsi que celle de mes parents qui sont entrés en contact avec le président de l'association Habitat et humanisme, nous avons pu monter ce projet qui est plutôt un habitat groupé puisque nous ne vivons pas dans le même logement contrairement à une colocation classique. Cependant, je vais déménager car j'ai le projet de vivre seul dans un appartement. Cela représente une étape de plus vers l'autonomie et vers une vie « normale » pour quelqu'un de 28 ans. En colocation, c'est un peu dur d'avoir son intimité et encore plus quand on a les mêmes auxiliaires de vie.

Pour moi, la colocation est une étape, elle a été bénéfique et restera toujours un bon souvenir.

*Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011*

II. Malgré des avancées certaines, un sentiment d'inquiétude se développe : la solidarité serait menacée ?

La loi de février 2005 a confirmé des principes de solidarité en faveur des personnes handicapées dans le sens d'une application du principe d'égalité. En déclinant le concept d'accessibilité à l'ensemble des champs de la vie sociale et économique, elle marque une avancée profonde en matière de considération des personnes handicapées. Par ailleurs, la loi s'est accompagnée d'une revalorisation significative de l'AAH qui est passé d'un montant mensuel qui en 2007 était de 621 euros à 743 en 2011.

Dans sa dynamique, la loi 2005 implique les collectivités qui, outre la mise en œuvre de chantiers d'accessibilité aux transports collectifs, espaces et équipements publics, développent une approche globale du concept d'accessibilité qui impacte l'approche même de la ville. D'une ville pour le plus grand monde, en référence à une norme, on est passé à la notion de ville pour tous. L'acceptation des différences sous entend l'acceptation d'un éclatement du corps social en autant des groupes où la notion de norme tend à disparaître.

Ces profondes évolutions marquent l'avancée vers une plus grande prise en compte des personnes en situation de handicap, une progression vers une intégration complète du handicap dans la sphère publique.

Cependant, les récentes et actuelles crises économiques et financières, le montant de la dette publique, les injonctions de l'Europe aux gouvernements pour la maîtrise des dépenses publiques, la situation de la Grèce et de l'Espagne, le choix du gouvernement de diminuer les dépenses, notamment dans les services publics, en ne remplaçant qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, mais aussi en optimisant le fonctionnement des équipements d'accueil et en rationalisant les subventions, sont autant de réalités qui inquiètent particulièrement les personnes en situation de handicap, leur entourage familial et les associations qui les accueillent, les accompagnent et les représentent. Et, les associations représentant les handicaps les moins visibles sont les plus inquiètes. Par ailleurs, le vieillissement de la population et l'accroissement des prises en charge de situations de handicap liées à l'âge renforcent encore les inquiétudes.

La solidarité serait menacée, voire pour certaines associations réellement en danger. D'ailleurs, pour sensibiliser les pouvoirs et l'opinion publiques sur les menaces qui pèsent sur les mécanismes de solidarité, plus de 60 associations, dont l'AFM, l'APF la FNATH ou l'ADAPT pour ne citer que quelques unes des plus importantes, se sont réunies le 14 septembre 2010 pour lancer « *Investir sur la solidarité* », un appel à témoignages et « verbatim », afin d'éditer un livret défendant leur vision de la solidarité. Ainsi, malgré de réelles avancées, des

inquiétudes liées au contexte de crise économique et financière et de vieillissement de la population se développent. La dynamique engendrée par la mise en œuvre de la loi de 2005 va-t-elle résister et perdurer dans un contexte social, économique et financier particulièrement incertain ?

1) Un contexte économique et social qui suscite des inquiétudes

a. Crises économiques et financières et premières conséquences

La situation de crise que nous connaissons, le budget de la France et le montant de sa dette, conduit le gouvernement à chercher des économies dans tous les domaines y compris dans celui des solidarités. Ces réalités inquiètent fortement les associations représentant les personnes handicapées et leur entourage. Elles s'interrogent sur la considération accordée aux personnes handicapées au regard des logiques financières désormais à l'œuvre.

➤ Des budgets qui n'augmentent pas autant que les besoins

En prévision, de la deuxième Conférence nationale du handicap de juin 2011, quatorze organisations en charge de personnes handicapées se sont regroupées pour former la Conférence des gestionnaires (CG) et mêler leur expertise et leur voix pour dresser un sombre état des lieux de la situation budgétaire du secteur du handicap et dénoncer les « discours rassurants » des pouvoirs publics.

« 2010 a été pour nous une année de rupture puisque les rythmes de progression de notre secteur d'activité, qui était de l'ordre de 10% à la fin des années 90 et de 3 à 5% ces dernières années sont proches de zéro alors que les demandes et les besoins des personnes handicapées sont en augmentation.

Ce « gel » budgétaire est en décalage avec les discours rassurants des pouvoirs publics qui étaient sur le registre des personnes fragiles qui ne devaient pas faire les frais de la crise, elles seront épargnées.

En tant que gestionnaires responsables (...) la première chose que l'on demande aux pouvoirs publics, c'est de ne pas mentir, car « on sait que le pays passe un moment difficile. »

Philippe Calmette, directeur général de Fegapei, une des associations de la CG, qui fédère 500 associations et 4 000 établissements.

L'accompagnement des personnes handicapées assuré par les associations représente un budget total annuel (État, départements, etc.) de 12,5 milliards d'euros. Les responsables associatifs de la Conférence des gestionnaires (CG) ont déploré le fait que des crédits aient été votés au parlement, mais n'aient pas été ensuite « débouclés » par l'exécutif, empêchant les Agences Régionales de Santé (ARS) de les distribuer. La dernière « restriction » budgétaire, selon la CG, s'est

29

traduite par une réduction de l'objectif global des dépenses en faveur de l'accompagnement des personnes handicapées et des personnes âgées dans le budget rectificatif 2011 de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Source : Fonds publics pour le handicap : Sombre état des lieux des associations - France Handicap Info
2011.05.09

➤ Vers le privé et le regroupement d'équipements

Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'établissements pour personnes handicapées gérés par le secteur marchand semble plutôt une évolution soutenue par les dirigeants français. Le regroupement de petits établissements pour en constituer de plus grands afin de réaliser des économies d'échelle semble également un processus encouragé. De même, l'optimisation du personnel s'avère être un axe de travail particulièrement prioritaire aujourd'hui. Ces évolutions suscitent de vives inquiétudes sur la future qualité d'accueil et d'accompagnement. Par ailleurs, cette incertitude face à l'avenir affecte également les professionnels des secteurs de la santé et du social qui sont directement confrontés à des situations concrètes de demande d'aides dans leur quotidien.

Les craintes des associations gestionnaires d'équipements : le recours à des opérateurs privés, la baisse des moyens, l'alignement du handicap sur le secteur des personnes âgées dépendantes

Les associations gestionnaires perçoivent une tendance à la banalisation du type d'opérateur (public, privé à but non lucratif ou lucratif) dans la gestion des établissements et services. La concurrence sur le marché des services sociaux a été ouverte par les lois de 1975 et de 2002. Le secteur marchand couvre déjà de plus en plus le secteur des personnes âgées.

Une autre menace tient à la prise en charge des personnes handicapées. Elle pourrait se faire sur le modèle de la prise en charge des personnes âgées, nettement moins coûteuse. « Il y a un risque réel que les établissements soient alignés sur les établissements pour personnes âgées » (ARIMC). « Ils coûtent trois fois moins cher par personne accueillie ». (APF) Un troisième risque tient à la tendance à la réduction du nombre d'associations gestionnaires en France : « nos financeurs veulent réduire le nombre d'associations gestionnaires de 3000 à 30, en menaçant de ne plus financer les petites associations, qui n'ont qu'un ou deux établissements. Du coup, elles se rapprochent de nous. » (ADAPEI) La réduction du nombre d'opérateurs passe aussi par les appels à projets, pour lesquels les structures doivent avoir une capacité de réponse suffisante.

Une quatrième crainte porte sur la réduction de leurs moyens. Le souci de l'Etat de réduire des coûts pourrait amener, s'inquiètent-elles, à sélectionner des projets d'opérateurs prenant mal en compte les enjeux d'intégration. « Pour répondre aux appels à projet, on pourrait avoir un prix au moins disant, en construisant un établissement à la campagne et en faisant des économies d'échelles avec un grand nombre d'enfants. Nous, on défend l'idée d'intégration en milieu ordinaire, donc en ville, ce qui permet une

accessibilité à la ville, avec pas plus de 20 enfants. Quand il y a un ESAT de 300 places à Dardilly comme Denis Cordonnier, il y a forcément un manque d'intégration. » (APAJH)

*La « famille associative » du handicap à Lyon : Comment elle se structure, quel est son répertoire d'actions ?
Cédric Polère - Décembre 2010 - Direction de la Prospective et du Dialogue Public du Grand Lyon –
www.millenaire3.com*

Dans l'agglomération lyonnaise, Handicap 69 représente les associations gestionnaires d'équipements et porte ces préoccupations.

b. Vieillesse et accroissement du nombre de personnes handicapées ou dépendantes

- **Le nombre des personnes âgées de plus de 85 ans sera multiplié par 2 d'ici à 2020**

L'espérance de vie moyenne a dépassé les 80 ans depuis 2004

En 2020, 2 millions de personnes auront plus de 80 ans

L'espérance de vie augmente et c'est évidemment une excellente perspective. De plus, l'état de santé des séniors est également en nette amélioration.

En 2005, un Français sur cinq était âgé de 60 ans ou plus, en 2050, c'est un Français sur trois qui aura atteint cet âge.

Compte tenu de l'effet de masse du vieillissement de la population, le nombre de personnes en perte d'autonomie et en situation de dépendance va également croître.

Le nombre de personnes dépendantes devrait atteindre un premier pic dès 2020 : 1.2 million

Si le handicap est généralement associé à handicap moteur et à l'image de personnes en fauteuil, la perte d'autonomie des personnes âgées est elle plus associée aux maladies neurodégénératives au premier rang desquelles, les maladies d'Alzheimer ou de Parkinson qui sont des affections cérébrales à évolution lente dont la probabilité d'apparition augmente avec l'avancée en âge.

En France, le nombre de malades atteint de la maladie d'Alzheimer devrait atteindre au moins deux millions en 2025 et probablement le double en 2050, avec le vieillissement croissant de la population.

Selon l'association française de protection et d'assistance aux personnes âgées (AFPAP), près de **850 000 personnes sont atteintes en France de démence du type Alzheimer** et de troubles apparentés et d'après le ministère de la Santé il est diagnostiqué 165 000 nouveaux cas chaque année. Sur les 850 000 malades recensés, la maladie d'Alzheimer au sens strict concerne à elle seule 650 000 personnes.

Les formes précoces survenant avant 65 ans représentent 5 % des cas, soit plus de 30 000 personnes.

La maladie d'Alzheimer touche plus souvent les femmes et augmente très fortement avec l'âge : elle est de 1,5 % chez les personnes âgées de 65 ans et double à peu près tous les quatre ans pour atteindre environ 30 % de celles âgées de 80 ans.

La durée d'évolution de la maladie est en moyenne de huit ans, mais peut varier entre trois ans et plus de vingt ans dans les cas extrêmes.

La maladie d'Alzheimer en chiffres

<http://foncalim.jimdo.com/maladies-neurodégénératives/>

La question de la dépendance, terme réservé aux personnes âgées handicapées, rejoint alors celle du handicap, et son augmentation certaine et progressive pose la question de son financement. En effet, avec le vieillissement de la population et l'accroissement des situations de dépendance, les dépenses d'assistance vont, de fait, devoir progresser. Or, la dette publique est déjà importante et la question du choix, ou de la répartition, entre un financement d'assistance et un financement de type assurantiel est posé, notamment dans le débat national en cours sur la prise en charge de la dépendance.

Le vieillissement de la population a une incidence potentielle importante sur l'évolution des dépenses de protection sociale.

À partir de projections de population de l'ONU et d'un modèle économique simplifié, une projection tendancielle de ces dépenses (hors réformes en cours ou à venir) a pu être réalisée pour sept pays européens et pour les États-Unis à l'horizon de 2050. Selon le scénario central, le rapport du nombre d'inactifs âgés

au nombre d'actifs croîtrait dans tous les pays et atteindrait jusqu'à 1,30 en Italie et 1,15 en Espagne, contre 0,40 aux États-Unis.

De façon purement tendancielle, c'est-à-dire sans prendre en compte l'impact des réformes en cours et en supposant le maintien du niveau relatif des prestations, la part des dépenses de retraite dans le PIB s'accroîtrait, de 3,6 à 9 points selon les pays, celle des dépenses de santé de 2 à 3,6 points.

Celle des dépenses liées à la famille et au chômage aurait plutôt tendance à décroître du fait du vieillissement de la population et de l'hypothèse de retour progressif au plein emploi qui fonde la projection.

Cumulées, et toujours selon un scénario purement tendanciel ne prenant pas en compte l'effet des réformes, **les dépenses de protection sociale verraient leur part dans le PIB accrue en 2050, de 6 à 12 points selon les pays.**

*N° 355 - Vieillesse et protection sociale en Europe et aux États-Unis
DREES-OFCE novembre 2004*

➤ Handicapé jusqu'à 59 ans / Dépendant à partir de 60 ans

La prise en charge des personnes âgées dépendantes et celles des personnes handicapées relèvent de réglementations distinctes : la barrière de l'âge (avant et après 60 ans) explique que deux personnes atteintes du même type de handicap relèvent de dispositifs spécifiques (réglementations, structures d'accueil). Cette spécificité de traitement résulte d'une succession de mesures, initiée en 1962 avec la création de la prestation d'aide ménagère à domicile. La loi du 30 juin 1975 institue l'Allocation compensatrice tierce personne (ACTP) en faveur des personnes handicapées. Financée par la solidarité nationale, elle est étendue en 1983 aux personnes âgées, avant d'être remplacée par la Prestation spécifique dépendance (loi du 24 janvier 1997), elle-même supprimée lors de la mise en place de l'Allocation personnalisée à l'autonomie (APA) le 1er janvier 2002.

Source : Vie Publique

c. Le financement de la dépendance en débat

➤ L'Allocation Personnalisée d'Autonomie – APA ou le financement de la perte d'autonomie liée à l'âge

Avec la création de l'APA en 2001, l'obligation d'assistance est sortie du cercle familial pour devenir une responsabilité d'Etat. Le risque a été transféré de la sphère civile à la sphère publique.

Sur les 12 à 13 millions d'individus qui constituent la population française des aînés, environ 10% sont allocataires de l'APA et à ce titre considérés comme dépendants, un peu plus de la moitié subissent ou ont subi des affections de longue durée et voient donc diminuer leur autonomie.

Alain Franco - Vivre Chez soi - Rapport remis à la Secrétaire d'Etat en charge des Aînés en juin 2010

Fin 2007, en France métropolitaine, un bénéficiaire de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) sur deux a plus de 85 ans. Un quart des bénéficiaires a plus de 89,5 ans. La proportion de bénéficiaires de l'APA dans l'ensemble des personnes âgées de 75 ans ou plus s'élève à 17 %.

Parmi les 1 064 000 personnes bénéficiaires de l'APA en métropole, 61 % vivent à leur domicile et 39 % en établissement. Qu'ils résident à domicile ou en établissement, un quart des bénéficiaires sont des hommes. Au delà de 92 ans, les bénéficiaires de l'APA résident majoritairement en établissement. Les bénéficiaires de l'APA résidant en établissement sont le plus souvent célibataires, divorcés ou veufs : 88 % de femmes sont dans ce cas contre 69 % des hommes. Un bénéficiaire de l'APA sur deux a des ressources mensuelles supérieures à 938 euros, mais **pour un bénéficiaire sur quatre ces ressources sont inférieures à 670 euros.** En 2007, 387 000 nouveaux bénéficiaires de l'APA sont rentrés dans le dispositif, dont 294 000 à domicile et 93 000 en établissement. Les personnes évaluées en GIR 1 ou 2 (dépendance lourde) représentent une part beaucoup plus importante des nouveaux bénéficiaires en établissement (45 %) qu'à domicile (26 %).

À l'ouverture de leurs droits en 2007, les bénéficiaires ont en moyenne 83 ans. Après simulation des trajectoires, ils percevraient l'APA pendant 4 ans en moyenne. Les nouveaux bénéficiaires entrant en établissement toucheraient l'APA un an de moins que ceux qui vivent à domicile.

*N° 730 - Caractéristiques sociodémographiques et ressources des bénéficiaires et nouveaux bénéficiaires de l'APA, N° 724 - La durée de perception de l'APA : 4 ans en moyenne
Clotilde DEBOUT - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
Premiers résultats des données individuelles APA 2006-2007*

➤ **Le débat sur le cinquième risque**

Considérant que les quatre branches de la Sécurité sociale (maladie, accidents du travail et maladie professionnelle, famille, vieillesse) ne seront pas en mesure de répondre à ce défi démographique, le gouvernement envisage d'assurer la prise en charge de la dépendance par la création d'un "5ème risque", combinant un financement public au titre de la solidarité et la mise en place d'une assurance individuelle encouragée par des incitations fiscales. D'où l'emploi de l'expression "5ème risque", avec la dimension assurantielle qu'elle suppose, préférée à celle de "5ème branche" de la Sécurité sociale.

La loi du 11 février 2005 pose le principe du droit à compensation des conséquences du handicap, quels que soient l'origine de ce handicap, la nature de la déficience, l'âge ou le mode de vie de l'assuré social.

La loi précise et renforce par ailleurs les missions de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) créée par la loi du 30 juin 2004 : la CNSA finance et coordonne les actions en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées. Elle reverse notamment aux départements une partie des fonds collectés au titre de la cotisation de solidarité pour l'autonomie. Elle crée les maisons départementales de personnes handicapées (MDPH) et instaure en outre la Prestation de compensation pour les personnes handicapées (PCH), financée par les départements et à destination des personnes âgées de 20 à 59.

La mise en œuvre d'un droit universel à compensation ou la création du 5ème risque de protection sociale répond au souhait de réformer les circuits de financement de la dépendance, jugés trop complexes et n'étant pas de nature à favoriser la gestion à long terme de la solidarité nationale.

La question de son financement, et notamment la définition de la part de la solidarité nationale et de celle de l'individu, a fait d'ores et déjà l'objet de différents rapports et de négociations avec les partenaires sociaux ces dernières années, et les débats se poursuivent encore aujourd'hui.

Le 21 juin 2011, Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale et Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'Etat auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, ont reçu les travaux des quatre groupes de travail sur la prise en charge de la dépendance mis en place au niveau national. Après un travail de synthèse et d'examen des propositions, des arbitrages gouvernementaux devraient intervenir dans le courant de l'été 2011.

Source : www.solidarite.gouv.fr

➤ Dépendance : témoignage et opinions

Dépendance des personnes âgées et handicap : les opinions des Français entre 2000 et 2005

L'enquête barométrique de la Drees permet d'apprécier l'évolution des opinions des Français à l'égard de la dépendance des personnes âgées entre 2000 et 2005. Globalement, **les opinions se structurent autour de deux préoccupations : le mode de prise en charge des personnes âgées dépendantes (domicile versus institution) et le financement du risque dépendance (cotisation obligatoire pour tous versus cotisation individuelle et facultative).**

Entre 2002 et 2005, le maintien à domicile reste la solution préférée par une majorité de Français, mais de moins en moins à travers une cohabitation directe.

35

L'entrée en institution est moins souvent envisagée pour soi-même, mais le nombre de Français qui sont prêts à consentir à une épargne supplémentaire pour faire face à la dépendance a diminué. En revanche, de plus en plus d'entre eux attribuent un rôle majeur aux pouvoirs publics en matière de prise en charge des personnes âgées dépendantes, et ce devant la famille. Concernant le handicap, pris en compte dans le baromètre à partir de 2004, un Français sur deux estime que la société ne fait pas suffisamment d'efforts pour intégrer les personnes handicapées.

Amandine WEBER - DREES - N°491 - mai 2006

Je ne suis pas du tout confiant du fait des orientations politiques de notre gouvernement, qui s'expriment à travers les positions soutenues lors du débat sur le 5^{ème} risque, et tout cela dans un contexte de crise financière.

J'avoue que je n'ai pas étudié scrupuleusement le sujet, de fait, je ne peux pas précisément décrire et détailler mon inquiétude. Cependant, pour en avoir parlé plusieurs fois avec mes parents, je trouve que le "problème" n'est pas posé clairement.

Quoi qu'il en soit je trouve inquiétant que tous ces systèmes d'aide aux personnes en situation de dépendance soient aussi peu stables.

Les nouvelles aides n'existent pas depuis si longtemps et déjà elles devraient être modifiées alors que nous n'avons pas eu le temps de s'habituer. Car si je comprends bien, cette histoire de cinquième risque remettrait en cause le système de financement des aides humaines et techniques pour toutes les personnes dépendantes.

*Je trouve tout cela très complexe et même **le simple fait de faire un dossier de financement MDPH n'est vraiment pas facile, et donne l'impression que l'on veut nous décourager de demander des financements.***

Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011

2) Pouvoir d'achat : une préoccupation majeure qui poussent les associations à hausser le ton

a. Le pouvoir d'achat : une préoccupation majeure

➤ Une augmentation de l'AAH en trompe l'œil

Certes, l'Allocation Adulte Handicapée (AAH) a été réévaluée de 25% depuis 2005. Toutefois, certaines associations dénoncent une augmentation en trompe l'œil puisque la réévaluation sert en partie à couvrir une augmentation des nombreux frais supplémentaires que doivent supporter les personnes en situation de handicap ou atteintes de maladie invalidante : hausse du forfait

36

hospitalier, franchises médicales, fiscalisation des indemnités du travail, déremboursement de certains médicaments, hausse du coût des mutuelles, mais aussi hausse du coût de la vie. De fait, au final l'augmentation du pouvoir d'achat des bénéficiaires de l'AAH n'est pas de 25%.

« Le problème est que, malgré cette revalorisation, les 800 000 bénéficiaires de l'AAH vivent toujours sous le seuil de pauvreté. »

Article de **Pierre Bienvault** « Les personnes handicapées musclent leur discours » La Croix - 7 juin 2011

➤ La douloureuse question de la retraite des personnes handicapées

Si l'allongement de la vie concerne les personnes valides, il concerne aussi spécifiquement les personnes handicapées. Par exemple, l'espérance de vie des personnes porteuses de trisomie 21 est passée en 15 ans de 25 à 49 ans (en 2002) et leur longévité progresse de 1,7 an par an. Aussi, les associations s'interrogent sur la prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie, mais également des personnes handicapées vieillissantes qui, de plus, ne bénéficieront plus de l'aide de leur famille.

D'autant plus que la loi de 2005 qui fixe à 60 ans l'âge limite pour bénéficier des prestations prévues, dont la "prestation de compensation du handicap" (PCH), devait concerner aussi les personnes handicapées de plus de 60 ans dès 2010. Selon l'article 13 de la loi de 2005, "*dans un délai maximum de 5 ans, les dispositions de la présente loi opérant une distinction entre les personnes handicapées en fonction des critères d'âge en matière de compensation du handicap et de prise en charge des frais d'hébergement en établissement social et médico-social seront supprimées*". Or, cette restriction qui ne devait pas dépasser 2010, qui était provisoire, n'a pas été abrogée. De fait les associations réagissent. C'est dans cet objectif que la Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes (CFPSAA) invite tous ses adhérents, ainsi que les personnes porteuses d'autres types de handicap de plus de 60 ans, à formuler des demandes de prestation de compensation du handicap (PCH) auprès de leur MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) pour "les rejoindre dans ce combat légitime".

La majorité des handicaps visuels surviendrait en effet après 60 ans. La CFPSAA avait demandé l'application de la loi et la suppression du décret, mais comme le gouvernement n'a pas répondu favorablement à cette requête, elle a saisi le Conseil d'Etat pour "excès de pouvoir" et cette invitation vaut soutien.

Source : handicap et dépendance des personnes âgées : la loi non appliquée - 23 août 2010
Annie Boroy www.suite101.fr

Les associations souhaitent que la question des ressources des personnes ne pouvant pas ou plus travailler fasse partie intégrante des débats à venir de la conférence nationale du handicap et lors des campagnes présidentielles et législatives de 2012.

L'urgence d'un revenu d'existence : la revendication du mouvement « Ni pauvre, ni soumis »

Le 23 mars 2007, Nicolas Sarkozy déclarait vouloir revaloriser l'AAH de 25% jusqu'en 2012. Or, le 9 juin 2007, il était annoncé la non augmentation de l'AAH au 1er juillet 2007. Aussi, en octobre 2007, un collectif d'associations s'est constitué pour dénoncer la non augmentation de l'AAH au 1er juillet 2007 et la non prise en compte du rapport du CNCPH sur les ressources (avril 2007) et demandé l'ouverture d'une concertation approfondie afin de présenter à la conférence nationale sur le handicap de 2008 une réforme garantissant un revenu d'existence à la hauteur du SMIC pour toutes les personnes en situation de handicap, ainsi que l'augmentation significative au 1er janvier 2008 de l'allocation aux adultes handicapés et de la pension d'invalidité et du minimum vieillesse au même rythme que l'AAH.

En janvier 2008, le mouvement *Ni pauvre, ni soumis* était officiellement lancé avec communiqué de presse et ouverture d'un blog www.nipauvrenisoumis.org.

Trois ans après la manifestation de mars 2008 où 35 000 personnes en situation de handicap ou atteintes de maladies invalidantes et 100 associations dont l'APF, l'UNAPEI, AIDES, la FNAIR, l'AFSEP, et la Fnath... se mobilisaient pour demander la création d'un revenu d'existence pour les personnes ne pouvant pas ou plus travailler : **l'augmentation de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) de 25% en 5 ans est absorbée par les nouveaux frais supplémentaires auxquels doivent faire face des personnes déjà en grande précarité.**

Quant à la réforme de l'AAH, pour celles et ceux qui peuvent encore travailler un peu, au lieu de simplifier les démarches, elle rajoute des contraintes administratives aux bénéficiaires pour qu'au final la moitié d'entre eux perde 30€ par mois. Les 800 000 bénéficiaires de l'AAH mais aussi les bénéficiaires de rentes accident du travail ou de pensions d'invalidité vivent toujours largement sous le seuil de pauvreté. C'est pourquoi, **« Ni pauvre, ni soumis » demande la création d'urgence d'un revenu d'existence à hauteur du SMIC brut avec cotisations.**

<http://www.nipauvrenisoumis.org/media/02/02/764824457.pdf>

➤ **Confiance en la stabilité des aides : témoignages**

Les personnes handicapées invitées à témoigner dans le cadre de cette synthèse n'ont pas mis en avant de problèmes financiers particuliers que ce soit pour le logement ou tout simplement pour la vie quotidienne. Cependant, si elles ne semblent pas inquiètes pour leur situation personnelle, elles sont plus réservées

sur la pérennité des aides aux personnes handicapées, et plus globalement sur l'évolution de la solidarité nationale.

L'Etat change d'avis, il fait des promesses qu'il ne tient pas. Dès que les gouvernants s'aperçoivent que leurs promesses coûtent cher, ils font marche arrière. Quand on augmente les retraites, on augmente aussi les retenues. Or, il serait juste qu'il y ait une vraie solidarité nationale car certaines familles ne peuvent pas assumer la charge de leurs parents.

Extrait interview Jeanne Limousin – millenaire3.com 2011

L'accroissement de la présence des personnes handicapées dans l'espace public va impacter positivement les accessibilités. Cependant, l'impact sera probablement moindre pour les allocations, les personnes handicapées ne faisant pas grève !

Extrait interview Jean-François Cart-Tanneur millenaire3.com 2011

b. Des associations qui haussent le ton

Historiquement, les associations se sont constituées autour d'une typologie de handicap pour défendre et accompagner les personnes atteintes précisément de ce type de handicap. Aujourd'hui, les associations gestionnaires d'équipements et celles qui ne le sont pas partagent une inquiétude face à l'avenir et désormais, se regroupent pour développer une expression, voire une revendication commune.

On attend l'affirmation d'une volonté politique forte en faveur du handicap. Car pour l'instant, on a plutôt le sentiment d'une politique en faillite.

Jean-Marie Barbier, président de l'Association des paralysés de France (APF) à la veille de la Conférence nationale du handicap 2011

➤ **De la sollicitation à la revendication : les associations ont franchi le pas**

Aujourd'hui, les associations veulent se faire entendre et s'engagent dans de véritables processus de revendication. En effet, si pendant longtemps, les organisations de personnes handicapées sont restées inaudibles même si leur engagement sur le terrain était réel, leur discours, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, restait diplomatique, voire un peu compassé. Aujourd'hui, les postures ont changé.

Pour Pierre Savignat, maître de conférences à l'université Pierre-Mendès-France de Grenoble, le déclic s'est produit lors des débats préparatoires à la loi de 2005 : « Lors de la précédente loi sur le handicap, celle de 1975, le

39

gouvernement avait deux grands interlocuteurs, l'Unapei et l'APF, des associations gestionnaires d'établissements au positionnement assez institutionnel. La préparation de la loi de 2005 a cristallisé l'apparition dans l'espace public d'associations avec une forte culture revendicative. On a vu émerger les associations du handicap sensoriel et surtout, celles ayant pour objet des maladies chroniques comme le sida. Ce rapprochement avec le monde de la santé a été déterminant. »

Les organisations de personnes handicapées ont alors réalisé que, pour se faire entendre, il fallait changer de stratégie. Surtout, elles ont bien compris que c'est en misant sur leur propre expertise et en bousculant le pouvoir politique et médical que leurs consœurs regroupant des patients avaient pu bâtir une nouvelle « démocratie sanitaire ». Et devenir des interlocuteurs redoutés des pouvoirs publics.

La première à avoir amorcé ce virage est l'APF qui, avec l'Association française contre les myopathies (AFM), est vite devenue un acteur important du très déterminé Collectif inter-associatif sur la santé (Ciss). Conscient de la nécessité de créer l'événement, notamment pour attirer les médias, l'APF a aussi été à l'origine, en 2008, de la création du mouvement Ni pauvre, ni soumis. Une nouvelle bannière derrière laquelle ont défilé des milliers de personnes handicapées pour réclamer « l'urgence d'un revenu d'existence ».

*Source : Article de Pierre Bienvault « Les personnes handicapées musclent leur discours »
La Croix - 7 juin 2011*

➤ **Une inquiétude qui se traduit désormais par des mobilisations collectives**

Ces mobilisations collectives se traduisent par la mise en œuvre de manifestations à l'exemple du *Plaidoyer pour une égalité de tous* en dignité et en droit (journée mondiale des personnes handicapées : 3 décembre 2010), le *Manifeste 2011* et le *tour de France de l'accessibilité* de la Fédération des Aveugles de France, ou encore par l'appel inter associatif *Investir sur la solidarité...*

**« Investir sur la solidarité » : l'appel inter associatif
du 14 septembre 2010**

Les conséquences sociales et humaines de la crise économique ajoutées à celles de la crise de l'endettement public préoccupent au plus haut point les associations chargées de la mise en œuvre des principes de la solidarité. Elles constatent sur le terrain la montée des périls humains et sociaux.

A ces crises notre société répond plus que jamais par le repli sur soi. Par ailleurs, **les politiques sociales paraissent toujours davantage subordonnées aux seuls objectifs économiques et, maintenant, aux seuls objectifs financiers.**

Ce sont, inévitablement, les plus fragiles qui vont, les premiers, faire les frais de cette décadence de la solidarité (personnes handicapées, malades, personnes âgées, personnes en situation d'exclusion sociale et professionnelle...). Ce sont des droits fondamentaux de la personne qui disparaissent (droit à la santé, droit au travail, droit à une vie décente...).

Aujourd'hui, nos associations, qui s'efforcent de maintenir le lien social dans cette période troublée, sont mises en cause dans leurs missions, comme parfois dans leur existence, par de multiples décisions désordonnées de **réduction des financements publics**. Qu'elles émanent de l'État, des collectivités locales, ou encore des organismes de sécurité sociale, les décisions, auxquelles s'ajoutent des réformes financières lourdes de conséquences, comme celle de la tarification des Établissements sanitaires et médico-sociaux, ne paraissent guidées par aucune cohérence, ni aucune autre logique d'ensemble que la réalisation d'économies.

Ainsi la solidarité devient actuellement la variable d'ajustement des politiques publiques. **Cette solidarité, base de notre protection sociale, valeur fondamentale du pacte républicain, doit être défendue.**

Elle est à la fois une nécessité immédiate, économique et humaine, et un investissement de long terme.

Nous, associations de solidarité qui représentons des millions de personnes (adhérents, bénévoles usagers, salariés de nos services et établissements), nous estimons qu'**il est, plus que jamais, temps de reposer les bases d'une société dans laquelle la solidarité est partagée par tous.**

Nous lançons donc un appel citoyen pour un avenir solidaire et une société activement respectueuse des droits fondamentaux de chacun.

Et l'avenir commence aujourd'hui !

<http://www.investirsurlasolidarite.org/>

3) Regard sur le handicap et sentiment d'exclusion

Des freins à l'embauche se retrouvent à tous les niveaux dans l'entreprise. Tout le monde s'accorde à dire qu'il est important que les freins psychologiques soient levés, et pourtant des freins que l'on croit objectifs – financier – managérial – organisationnel – en fait, ne le sont pas et demeurent des raisons contournables, mais souvent non contournées.

Le paradoxe de l'entreprise est de rêver d'un marché très ouvert avec des clientèles variées et multiples, et d'oublier que cette diversité serait aussi une richesse au sein de l'entreprise. Et les contraintes économiques ou financières ne me semblent pas être un argument suffisant pour faire l'impasse là-dessus, au contraire.

En Grande Bretagne, vous pouvez être accueilli au guichet d'une banque par un punk, certes en cravate, mais avec une crête en haut du crane et cela ne dérange personne.

En France, nous sommes encore dans l'idée d'une société uniforme. Or la société est multiple, et les entreprises ne peuvent pas se contenter de l'uniformité de ses forces vives, des hommes et des femmes qui la font vivre. Quand un corps social oublie de prendre en compte une de ses composantes, c'est l'ensemble du corps qui est handicapé.

Extrait Interview Jacques Chambon – millenaire3 - 2011

a. Une plus grande lisibilité du handicap dans l'espace public s'accompagne-t-elle d'une réelle diminution du sentiment d'exclusion ?

La mise en application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et notamment les différents chantiers d'accessibilité qu'elle génère permet au handicap d'être plus visible dans l'espace public.

Les places réservées pour les voitures des personnes handicapées dans les rues et sur les parkings, la présence de toilettes adaptées dans les lieux recevant du public, les espaces dédiés aux fauteuils dans les différentes manifestations et spectacles, la sonorisation des feux tricolores, les bandes au sol en relief sur les quais de gare et de métro, les boutons en braille dans les ascenseurs, sont autant d'aménagements entrés dans la vie quotidienne de tous et qui agissent dans un double sens : ils permettent aux personnes handicapées de plus et mieux fréquenter l'espace public, et dans un même temps, ils permettent aux personnes valides de rencontrer, ou du moins, de côtoyer les personnes handicapées.

Les témoignages recueillis tendent à montrer une véritable évolution dans le regard sur le handicap qui se traduit par une moindre compassion et une plus

42

grande acception. La solidarité ou l'entraide semble s'exercer désormais « plus naturellement ».

Pour aller tous les jours à l'ESAT, j'arrive à me déplacer avec ma vue qui distingue les ombres et les lumières, et parfois je marche vite comme si je n'avais pas de canne. Cependant, quand il y a des travaux ou des grèves des transports en commun tout devient plus compliqué. Alors je demande aux gens de m'aider. Et, les gens sont contents d'aider un non voyant, ils font quelque chose de bien, je leur apporte quelque chose.

*Extrait interview **Louis** – millenaire3.com*

Quand je suis dans la rue, les gens me proposent de m'aider même si je ne demande rien. Je ne ressens pas le fait d'être handicapé comme une tare qui m'empêcherait de rencontrer des gens et me contraindrait à une mise à l'écart.

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

Ces évolutions interagissent sur le sentiment d'exclusion et les personnes interrogées ne se sentent pas discriminées, et soulignent plutôt une évolution positive du regard porté sur le handicap.

Personnellement, je ne me sens pas discriminée.

*En fait, **certaines personnes ont un sens inné pour comprendre le handicap, naturellement, sans fausse compassion.** Elles arrivent à vous faire sentir que votre handicap ne pose pas de problème, qu'elles vous considèrent telle que vous êtes. **D'autres ont plus de difficulté avec le handicap, elles sont gênées,** ne savent pas comment se comporter, ont des rires forcés ou des comportements maladroits. **D'autres enfin, ont des attitudes fort pénibles d'intolérance, elles restent heureusement marginales.***

J'ai cependant connu une situation que j'ai vécue comme une situation discriminante lorsque j'ai été réintégrée, j'ai dû signer un engagement mutuel de réadaptation et accepter une période d'essai de six mois ponctuée de bilans tous les deux mois, avec mon directeur pour évaluer mon travail, et une assistante sociale. C'est une procédure de suivi des agents prévue au Grand Lyon. Après un tel accident, devoir prouver que l'on peut encore inspirer confiance, prouver que l'on peut assumer son changement de situation et que l'on peut construire des relations « normales » avec les autres, c'est tout simplement terrible. Je l'ai ressenti comme tel.

De plus, l'équipe de suivi m'a proposé lors de mon second recrutement de bénéficier de l'accompagnement d'un psychologue, notamment pour voir comment mes collègues ressentaient mon intégration et évoquer éventuellement d'autres questions dont je n'avais vraiment pas envie de discuter, tout cela s'ajoutant à la procédure de suivi des agents évoquée précédemment. J'ai quand

même pu refuser sans que cela porte à conséquence sur mon recrutement. Mais, à ce moment là, effectivement, je me suis sentie profondément discriminée.

Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** millenaire3.com 2011

Je ne me sens pas du tout discriminé. Je n'ai pas spécialement envie de quitter l'ESAT pour aller travailler dans une entreprise ordinaire.

Extrait interview **Louis** millenaire3.com 2011

Quelle vision du handicap percevez-vous chez vos interlocuteurs lors de vos premiers échanges ?

Il est très difficile de généraliser. Cependant, **je note que nos interlocuteurs ont une vision de plus en plus réaliste du handicap.** Bien sûr, des discours stéréotypés demeurent. Certains sont plutôt utopistes et généreux et supposent que la simple volonté va suffire à favoriser l'embauche de personnes handicapées. D'autres sont plus dubitatifs quand à la perspective de ces embauches. Certains personnels d'encadrement pensent ne pas être en capacité d'accueillir des personnes handicapées car les sites ne sont pas aménagés. On se heurte encore à l'image du handicap associée au fauteuil roulant, à l'amputation ou à la canne blanche. Or, **le handicap visible ne représente que 8% des handicaps dans le monde du travail** et seulement 4% des personnes handicapées en emploi sont en fauteuil. Cependant, les préjugés s'estompent peu à peu. **La loi de 2005 porte ses fruits.** Elle a généré de réelles prises de conscience grâce à l'information diffusée et aux réflexions posées dans l'espace public. De plus, souvent personnelle, **la volonté d'agir des salariés des ressources humaines s'exprime plus fortement aujourd'hui.** Ils nous demandent de les accompagner et d'apporter des éléments d'aide à la décision pour convaincre les décideurs en interne, au sein de leur entreprise.

Extrait interview **Emeric Frel** – millenaire3.com

b. Différents et citoyens à part entière

Avant d'être sollicité pour écrire sur ce thème, je n'avais pas vraiment réfléchi à la place de la personne handicapée dans la société en général, et dans le monde du travail en particulier. **Pour moi, comme pour la plupart d'entre nous, la personne handicapée, c'était quelqu'un dans un petit fauteuil,** quelqu'un pour qui je ressentais de la compassion, et sans doute, inconsciemment, un peu de condescendance. En entreprenant la rédaction de la pièce, j'ai pu mesurer la diversité des situations de handicap et des façons de le vivre. **J'ai également pris conscience de la volonté des personnes handicapées d'être reconnues dans leurs différences et considérées au-delà de leur handicap.**

En effet, elles rejettent les diverses formes de compassion y compris dans le vocabulaire. Les personnes handicapées préfèrent qu'on appelle les choses par leur nom et que les difficultés d'insertion qu'elles rencontrent soient abordées clairement.

*Surtout, **elles souhaitent que l'on ne voit pas en elles que leur handicap. Trop souvent, celui-ci prend toute la place, alors qu'il n'est qu'un élément et non l'entièreté de la personne.** Un programmeur informatique en fauteuil, une fois à son bureau, n'est pas « handicapé » dans l'exercice de son métier, or on aura tendance à voir d'abord son handicap.*

*Extrait Interview **Jacques Chambon** – millenaire3 - 2011*

L'ambiguïté qui demeure lorsque l'on évoque le handicap réside dans la conjugaison entre une reconnaissance de la différence et une revendication à être semblables, être handicapé et citoyen à part entière. Autant l'une est nécessaire, l'autre est essentielle. En effet, la reconnaissance de la différence est nécessaire à la mise en place des dispositifs de compensation. Mais, le sentiment d'être réellement intégré et considéré au-delà de son handicap est fondamental.

Je suis un citoyen à part entière. Je fais les devoirs qu'il faut : je travaille, je vote et je respecte les autres.

Quand il y a des élections, je discute des différents candidats avant au foyer. Lors des cantonales, les dernières élections, j'avais préparé avant au foyer mon bulletin pour ne pas me tromper une fois dans l'isoloir. Pour les élections européennes ou présidentielles, j'en parle également avec mes parents, mais pas pour les cantonales car ils n'habitent pas le même canton que moi. C'est important d'aller voter.

*Extrait interview **Louis** millenaire3.com 2011*

L'évolution en cours de la considération des personnes handicapées va dans ce sens. Toutefois, le sentiment d'être « à part » reste prégnant et s'accompagne souvent d'une certaine souffrance. L'équilibre entre l'acceptation de la différence et son dépassement demeure fragile.

*Heureusement, le regard sur le handicap a un peu évolué. Cependant, je pense que beaucoup reste à faire pour atténuer ce ressentiment d'être à l'écart. Il est vrai que **dans un sens, je me sens citoyen puisque j'ai le droit de vote, que je suis libre de vivre où je veux, et que j'ai la liberté de parole. Mais cette perception est à relativiser, je n'ai pas l'impression d'être un complet citoyen. Je me ressens toujours en marge à cause de mes différences et pas vraiment inséré dans la société.** Les regards sont toujours pesants ce qui démontre le peu d'habitude qu'ont les gens de voir des personnes en fauteuil.*

*Je me sens discriminé, mais moins qu'avant. **Je n'ai pas vraiment l'impression d'avoir accès aux mêmes choses que tout le monde, ou en***

tous les cas pas aussi facilement. Peut-être que j'y suis un petit peu pour quelque chose, mais quoi qu'il en soit **chaque fois que je suis dehors, je rencontre des difficultés de cheminement** (par exemple, un trottoir impraticable, une marche devant un cinéma, une entrée différente par une porte à l'arrière d'un bâtiment...), **ou alors des problèmes relationnels**. Par exemple, une personne qui ne va pas me parler directement, mais plutôt s'adresser à la personne qui m'accompagne.

La discrimination liée au handicap est difficile à résoudre puisqu'elle n'est pas ressentie seulement par les attitudes des gens, mais également par leur manière de vivre, et aussi par la configuration des lieux.

Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011

La reconnaissance de la différence ne s'accompagne pas nécessairement d'une volonté de se retrouver entre pairs.

Au contraire, pour certaines personnes, l'enjeu est de ne pas être regroupés avec la crainte de la stigmatisation comme en témoignent Jacqueline Dublanchy ou Jean-François Cart-Tanneur.

Je crains tout ce qui participe du regroupement des personnes handicapées entre elles. Par exemple, il m'est fort désagréable au théâtre ou dans les concerts, d'être regroupé avec les autres personnes handicapées et d'être positionné comme un groupe particulier.

Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** - millenaire3.com - 2011

Après mon accident, ma mère m'a fortement conseillé de rencontrer d'autres personnes handicapées, d'adhérer à des associations à l'exemple de l'APF – Association des Paralysés de France, mais je n'ai pas suivi ses conseils. En effet, je ne souhaite pas spécialement me retrouver avec d'autres personnes handicapées. Lorsque j'étais à Henri Gabriel, je n'étais qu'avec d'autres personnes handicapées et très franchement ce monde clos m'était devenu difficile. Aujourd'hui je ne souhaite vraiment pas me retrouver dans un milieu qui me rappellerait trop l'hôpital.

Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** millenaire3.com 2011

Avez-vous gardé des liens avec les personnes avec qui vous étiez en rééducation à Henri Gabriel ?

Quand une personne quitte Henri Gabriel, il n'y a pas d'au revoir. Elle s'en va et c'est tant mieux pour elle. J'ai vécu, je pense comme beaucoup d'autres, cette rééducation comme une prison avec ses contraintes de pénibles exercices, et je n'ai pas eu envie de garder de relations avec mes codétenus.

Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** - millenaire3.com - 2011

En prônant le principe d'accessibilité à tout de tous, ne risquons nous pas de nier des envies ou des besoins des personnes handicapées à se retrouver entre elles, ou d'être très spécifiquement accompagnées ?

Je ne pense pas, chaque personne est libre de voir n'importe qui, autant valide qu'handicapé. Rendre accessible à tous ne veut pas dire supprimer ce qui existe déjà. L'accompagnement est et sera toujours indispensable dans certaines circonstances.

*Extrait interview **Samuel Gauthier** – millenaire3.com - 2011*

c. Vers le principe d'égalité : une progression incertaine ?

Il semble qu'effectivement nous progressions un peu vers de plus grandes solidarités pour le handicap malgré une société qui semble prôner de plus en plus l'individualisme.

Pour moi, le principe d'égalité signifie avoir les mêmes droits pour tous ; Avoir accès aux mêmes choses que tout le monde (travail, logement, culture...) ; Avoir le choix de suivre ses convictions (politique, religieuse...) sans discrimination...

*Extrait interview **Samuel Gauthier** millenaire3.com 2011*

Je pense qu'effectivement nous progressons vers de plus grandes solidarités. Personnellement, je ne sens pas d'inégalité.

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

En ce qui concerne la place et la reconnaissance accordées aujourd'hui aux personnes âgées dans la société, je pense que c'est d'abord une histoire de famille. Soit les familles sont solidaires et ont les moyens de l'être, soit elles ne le veulent pas ou ne le peuvent pas. C'est toujours pareil, ceux qui ont de l'argent s'en sortent toujours. Beaucoup de personnes ne peuvent pas subvenir à leurs besoins et on les laisse choir. La solidarité a ses limites. Or, il faudrait être plus attentif à ceux qui ont de petits moyens et qui ne peuvent pas se soigner. Aujourd'hui, il n'y a que l'argent qui compte : si tu en as, tu peux t'en sortir, si non, on te fait de belles promesses et on te laisse choir !

*Extrait interview **Jeanne Limousin** – millenaire3.com 2011*

L'actuelle mobilisation des associations pour qu'au-delà de la crise, les principes d'égalité énoncés dans la loi perdurent illustre leur incertitude. La progression constatée demeure fragile.

III. L'emploi des personnes handicapées : un révélateur de tendances

« Ce que les personnes handicapées réclament à travers le travail est, essentiellement, la dignité, faite d'indépendance économique et de participation à l'œuvre commune, et non de gain maximum. »

*Solidarité, assurance ou assistance ?
Entretien avec **François Ewald**, revue Esprit, décembre 1999*

Le travail est essentiel pour les personnes handicapées et participe pleinement d'une reconnaissance de leur utilité dans la société. Ne pas être seulement une charge, mais pouvoir être utile, être intégré dans le monde du travail pour ses compétences au-delà de ses handicaps, et pouvoir vivre aussi de ses revenus, sont des éléments primordiaux pour tout individu et qui prennent une résonance particulière pour les personnes handicapées.

***Pour moi, travailler est effectivement indispensable.** D'une part, parce que cela me donne l'impression de réintégrer une vie normale, comme celle de mes amis et d'avoir des choses à raconter, et d'autre part, je m'ennuierais chez moi.*

*Extrait interview **Jean-François Cart-Tanneur** millenaire3.com 2011*

***Mieux aménager les conditions de travail des personnes en situation de handicap serait effectivement une bonne chose.** Et ce qui me semble essentiel serait d'offrir des choix. Le travail engendre de la fatigue, de fait, tout le monde n'a pas la capacité et le courage de travailler même si, à priori, chaque personne sait de quoi elle est capable. Toutefois, je pense que l'informatique et Internet ouvrent beaucoup de possibilités aux personnes handicapées. Personnellement, j'aimerais travailler dans le milieu du graphisme depuis mon domicile, en freelance par exemple.*

*Extrait interview **Samuel Gauthier** - millenaire3.com - 2011*

***Sans le travail, je ne serai pas là. C'est très important de pouvoir travailler.** Cependant, je n'aime pas ce que je fais. Je fais ce travail depuis huit ans, et je me sens obligé de le faire. Je voudrais travailler ailleurs, faire du cannage ou de la plomberie car ce sont des métiers plus manuels. Et surtout, j'aime quand il y a beaucoup de travail car je déteste rester sans rien faire. Or, à l'ESAT, il y a des semaines entières où l'on n'a pas de travail.*

J'ai eu envie de retravailler d'abord pour donner une image positive à mes enfants. Je voulais leur montrer que je pouvais encore être active et surtout travailler comme tout le monde.

Mes enfants étaient jeunes lorsque j'ai eu mon accident et ils l'ont vécu en direct. De plus, après mon accident, non seulement je suis restée handicapée, mais en plus j'ai beaucoup changé physiquement, j'ai notamment pris du poids. Mes enfants ont été très traumatisés et ma fille surtout supportait mal ma nouvelle image ; ça va mieux maintenant.

C'est effectivement très important pour moi de travailler, et j'en suis fort heureuse. Mes enfants ont, je pense, maintenant une autre image de moi et peuvent concrètement voir que lorsque l'on fait des efforts, on peut y arriver. De plus, pour mon moral, je pense que c'est essentiel.

Extrait interview **Jacqueline Dublanchy** – millenaire3 – 2011

Pour Emeric Frel, il est tout aussi important pour une personne handicapée de travailler que pour toute autre personne. « *La population handicapée est comme toute population. Elle abrite des personnes ambitieuses qui sont attachées à la progression de leur carrière, et d'autres qui le sont moins* ». Cependant ce conseiller en politiques d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise souligne qu'il est probablement plus difficile pour une personne handicapée d'accepter une situation de non emploi d'autant qu'alors l'inactivité est plus dure à gérer.

Il est tout à fait légitime que les revendications sur un droit au travail soient si importantes et assez logique que l'objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées au monde du travail, condition essentielle de leur insertion sociale et de leur autonomie financière, soit défini dans la loi. Plusieurs textes législatifs organisent et rappellent l'importance de cette insertion. La loi du 23 novembre 1957 introduit la notion de travailleur handicapé, tandis que la loi d'orientation du 30 juin 1975 confie à la COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) la reconnaissance du handicap et l'aide au reclassement professionnel. Enfin la loi du 10 juillet 1987 impose à l'ensemble des employeurs, parmi lesquels les administrations de l'Etat ainsi que les établissements publics à caractère scientifique, technologique ou culturel, une obligation d'emploi égale à 6% de l'effectif salarié au bénéfice des travailleurs handicapés. Ces dispositions ont été confirmées dans la loi de 2005.

Pourtant les chiffres concernant les personnes handicapées et l'emploi témoignent de difficultés persistantes d'accès à l'emploi, du fait aussi du vieillissement des personnes handicapées, de leur niveau de qualification et de sa difficile adéquation avec les profils de postes proposés, des difficultés d'accessibilité, mais aussi de nombreux apriori qui demeurent.

Néanmoins, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet de bénéficier de mesures spécifiques pour compenser le handicap, que ce soit en matière de formation professionnelle, de placement en milieu de travail protégé, d'emploi en milieu ordinaire de travail dans le cadre notamment de l'obligation d'emploi des entreprises de plus de 20 salariés et de compensation d'une partie du salaire grâce à la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH).

*Source : Vie publique - La politique du handicap –
Les personnes handicapées et le monde du travail - Dossier mis à jour le 4.02.2011*

1) L'emploi des personnes handicapées en France

a. Travailleurs handicapés : les chiffres

**4,9 millions de personnes d'âge actif
indiquent une limitation de leur capacité de travail**

1,3 million de personnes reconnues handicapées

Source : ministère de l'Emploi – 2005

**630.000 personnes handicapées occupent un emploi,
secteur privé, fonction publique et indépendants réunis**

Source : Agefiph 2011

19,3 % : c'est le taux de chômage des travailleurs handicapés

Les personnes handicapées souffrent d'un très faible taux d'activité, confirme une récente étude de l'Agefiph. Au-delà du constat – attendu –, les chiffres sont alarmants. A commencer par la reconnaissance administrative du handicap : **si 4,9 millions de personnes d'âge actif** (13 % de la population concernée) **indiquent une limitation de leur capacité de travail, seules 1,3 million d'entre elles ont obtenu une reconnaissance administrative de leur handicap, préalable pourtant indispensable à l'accès aux mesures d'aide.**

Chez ces personnes reconnues comme handicapées, le taux de chômage est deux fois plus important que la moyenne nationale.

Et l'étude souligne que la moitié des postes occupés ne relève que de 22 métiers parmi les 224 familles professionnelles : en tête viennent des emplois non

qualifiés, comme agent d'entretien. Un type de travail à mettre en relation avec le faible niveau de scolarisation : cette population ne comprend que 20 % de bacheliers, un taux largement inférieur à celui de la population active générale (41 %).

Handicap, emploi... et discriminations **Laurent Testot**

**Une personne reconnue handicapée
a presque trois fois moins de chances d'avoir un emploi qu'une autre**

Source : étude DARES

b. La loi et ses acteurs

➤ Ce que dit la loi

L'insertion du travailleur handicapé en milieu ordinaire de travail est l'axe principal de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées et s'applique dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques. La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en fait une obligation. Cette obligation inclut tous les handicapés qu'ils soient atteints dès la naissance, victimes d'accident du travail, de maladies professionnelles ou d'"accidents de la vie". Cependant l'obligation se heurte à de multiples obstacles et fait que **les entreprises actuellement n'emploient que 4% de salariés handicapés**

> L'obligation d'emploi dans le secteur privé s'applique par l'embauche directe (le travailleur handicapé qui intègre une entreprise bénéficie du même statut que les autres salariés de l'entreprise sauf quelques aménagements sur quelques points). Elle s'applique aussi **par une contribution de substitution** : les entreprises qui ne procèdent pas à des embauches directes peuvent s'acquitter de cette obligation par le paiement d'une contribution financière à l'AGEFIPH (Agence pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), **par la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance d'activité ou de services avec des ateliers protégés, des centres d'aide par le travail ou des centres de distribution de travail à domicile ou par l'application d'un programme en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés conclu par accord d'établissement, d'entreprise ou de branche**. Toute entreprise affiliée à l'UNEDIC peut bénéficier des mesures d'aide à l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises sont soumises à des sanctions pénales, prévues par le Code du travail, si, lors d'un recrutement ou pour sanctionner ou licencier un travailleur handicapé, elles appliquent des mesures discriminatoires du fait du handicap.

> Dans la fonction publique l'obligation d'emploi, qui est aussi de 6% de l'effectif salarié, ne représente en fait que 3% et, faute d'atteindre ce "quota", l'administration passe des marchés de sous-traitance avec le secteur protégé. La carrière des fonctionnaires handicapés se déroule dans les mêmes conditions que celle des autres fonctionnaires appartenant au même

52

corps et au même grade. Ils sont soumis aux mêmes règles statutaires, ils ont les mêmes droits, les mêmes obligations, la même rémunération et les mêmes indemnités. Deux voies d'accès sont ouvertes aux travailleurs handicapés : le recrutement sur contrat ou le concours. Depuis la loi n°95-116 du 4 février 1995, la possibilité de recrutement par voie contractuelle n'est plus réservée à la seule catégorie C, mais est étendue aux catégories A et B. La loi du 11 février 2005 dispose qu'à compter du 1er janvier 2006, les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation pour adulte handicapé s'ajouteront à la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. A cette même date, le calcul des effectifs pour l'appréciation du quota de 6% sera modifié, le plafond de la contribution des entreprises pour chaque bénéficiaire de l'obligation non employé sera élevé, les obligations des employeurs publics seront alignés au secteur privé et les sanctions applicables aux employeurs qui ne respectent pas cette obligation seront renforcées.

Les personnes handicapées et le monde du travail

Cette politique de quota vous semble-t-elle indispensable et pourquoi ?

*Malheureusement oui, je pense que **les quotas sont nécessaires**. Ce n'est pas parce qu'il y a du cynisme en face, mais les contraintes de temps et d'économie dans l'entreprise sont telles qu'elles fabriquent effectivement des résistances. De fait, l'obligation devient indispensable.*

*Extrait Interview **Jacques Chambon** – millenaire3 – 2011*

C'est une politique qui peut s'apparenter à une forme de discrimination positive dont le principe et les enjeux pourraient être discutés.

*Cependant, **ce que je constate, c'est qu'effectivement, les entreprises s'engagent sur la problématique du handicap et mobilisent des moyens qu'elles n'auraient pas mobilisés sans la loi.***

*Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire 3 - 2011*

➤ **Un dispositif national relayé dans les départements**

Aujourd'hui, il existe déjà différents dispositifs performants dédiés à la reconversion ou à l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Cap emploi est l'acteur incontournable dans ce domaine. Le volet handicap de pôle emploi offre également un accompagnement. A partir de ces structures, il est possible de faire appel à de nombreux dispositifs.

*Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire 3 - 2011*

- L'Agefiph

L'association pour la gestion du fonds pour l'insertion des travailleurs handicapés a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Grâce à des conventions signées avec Pôle Emploi et les entreprises, et les contributions « volontaires » versées par les entreprises, l'Agefiph encourage et finance des actions en faveur des personnes handicapées : bilan de compétences, formation professionnelle, contrats en alternance, placement de personnes, maintien dans l'emploi et reclassement, création d'activité, aménagement des lieux de travail, rapprochement du milieu protégé et du milieu ordinaire, information et sensibilisation des employeurs, etc.

- La CDAPH (ex COTOREP)

Instituée par la loi de 2005, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est chargée de l'attribution de l'ensemble des prestations et aides pour les personnes en situation de handicap, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette instance se trouve au sein des MDPH.

- L'Adapt

L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Elle met en relation des professionnels de la médecine, de la formation et les entreprises, pour proposer aux personnes handicapées des services qui s'étendent des soins et de la rééducation à l'insertion professionnelle. L'association est à l'origine d'un certain nombre d'actions en faveur de l'emploi. C'est le cas de **la Semaine pour l'Emploi des personnes handicapées**, durant laquelle sont organisées, entre autres, des rencontres entre recruteurs et candidats. Ou encore, le Réseau des Réussites, qui permet aux personnes ayant un handicap en recherche d'emploi d'être parrainées par des bénévoles, en activité, jeunes retraités ou étudiants.

- L'Atharep

L'association travail et handicap dans la recherche publique a pour objectif de promouvoir l'emploi des personnes ayant un handicap au sein des organismes publics de recherche, des universités et plus globalement dans la fonction publique. Elle oriente les jeunes vers les concours de la fonction publique et intervient auprès des services de la recherche publique (CNRS, INSERM, INRA...) pour améliorer les conditions de travail des personnes handicapées. L'Atharep a développé un réseau de correspondants dans chaque région. Depuis 2001, l'association a mis en place **Agir pour l'insertion**, une structure destinée à appuyer le recrutement de diplômés handicapés. Les candidats peuvent s'inscrire sur la base de données et être mis en relation avec des recruteurs partenaires de l'Atharep.

Source : Vie publique Politique du handicap

c. Milieu ordinaire et milieu protégé

➤ Les aides à la recherche d'un emploi en milieu ordinaire et la formation professionnelle

- La recherche d'emploi

Le travailleur handicapé à la recherche d'un emploi en milieu ordinaire peut bénéficier du soutien d'une équipe de préparation et de suite de reclassement (EPSR) ou d'un organisme d'insertion et de placement (OIP) regroupés au sein du réseau **CAP Emploi**.

L'objectif de ce réseau, qui regroupe plus d'une centaine d'organismes d'insertion et de placement, est d'accueillir, informer, préparer et accompagner les personnes reconnues handicapées pour favoriser leur insertion durable en milieu ordinaire. Ces organismes sont également présents aux côtés des entreprises en les informant et en les aidant dans le recrutement de personnes handicapées.

Ainsi, 52 479 personnes ayant un handicap ont été recrutées en 2009 grâce à l'action menée par le réseau Cap Emploi.

Depuis 1992, des Programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH), sous l'autorité du préfet, complètent des actions d'orientation et d'information qui visent à maintenir en milieu ordinaire de travail les personnes handicapées.

Le travailleur handicapé peut aussi bénéficier de tous les services proposés par l'ANPE dans le cadre de ses missions : informations sur les emplois disponibles, sur le fonctionnement et le rôle des institutions spécialisées, sur les structures de reclassement professionnel, ainsi que des informations sur les possibilités de formation de droit commun (AFPA, GRETA, CCI, Organismes privés, ...)

Dans chaque département il existe un conseiller chargé plus spécialement des travailleurs handicapés et dont le rôle est d'apporter une assistance technique aux directeurs d'agence, de développer les relations avec l'ensemble des organismes chargés de l'insertion, mais aussi, d'informer les chefs d'entreprise sur leurs obligations, leur faire connaître les aides financières et recueillir les offres d'emploi.

- La réinsertion professionnelle

Une personne handicapée peut envisager un projet professionnel dans les centres de pré orientation par la mise en pratique de situation ordinaire de travail de différents métiers ; un bilan de compétence peut aussi lui être accordé. Les travailleurs handicapés sont prioritaires pour l'accès aux contrats de travail aidés par l'Etat (contrat initiative emploi, contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, de qualification adultes...). Le contrat de rééducation professionnelle permet aux personnes handicapées de se réadapter à leur ancienne profession ou d'acquérir des connaissances pour exercer un nouveau métier. Toutes les formations professionnelles sont ouvertes aux travailleurs handicapés salariés, de façon prioritaire (le congé individuel de formation, le plan de formation de l'entreprise, le capital temps de formation...).

- La formation professionnelle des jeunes travailleurs handicapés

Le contrat d'apprentissage permet aux jeunes handicapés de 16 à moins de 27 ans orientés vers l'apprentissage de suivre un enseignement adapté en centre de formation d'apprentis (CFA) et d'acquérir une qualification reconnue sur le marché du travail. Les jeunes travailleurs handicapés ont aussi accès aux contrats d'insertion en alternance, aux contrats de qualification, aux contrats d'orientation et aux contrats d'adaptation.

➤ **Les établissements de travail protégé**

- Les entreprises adaptées et Centres de distribution du travail à domicile (CDTD)

Ces structures emploient plus de 80% de travailleurs handicapés et sont soumises au Code du travail. Elles offrent aux travailleurs handicapés des conditions adaptées. Ces entreprises doivent rémunérer leurs salariés en fonction de l'emploi occupé, de sa qualification professionnelle, ainsi que de son rendement. Le salaire total ne peut être inférieur au SMIC et peut être pour partie subventionné par l'Etat. Le travailleur handicapé peut bénéficier de passerelles pour intégrer une entreprise non adaptée de travail.

- Les établissements ou services d'aide par le travail, ESAT (ex CAT)

Il existe 1 400 ESAT en France. Ils apportent un accompagnement médico-social et une activité professionnelle à des personnes atteintes, de manière durable ou momentanée, de handicaps importants. Leur capacité de travail étant inférieure au tiers de la normale, la collectivité prend en charge leur placement. Le travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié mais celui d'utilisateur de l'établissement. Il ne peut donc être licencié. Il signe un contrat de soutien et d'aide par le travail avec l'ESAT, renouvelable par tacite reconduction tous les ans. Il perçoit une indemnité comprise entre 55% et 110% du SMIC pour une activité à temps plein. Le travailleur handicapé peut travailler en milieu ordinaire, mais il reste attaché à l'ESAT. Les ESAT permettent également d'accéder à des actions de formation et à la validation des acquis de l'expérience.

- Les ateliers protégés

Les ateliers protégés (AP) sont des entreprises de droit commun, ils assurent une mission d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et leur permettent d'exercer une activité professionnelle salariée adaptée à leurs possibilités.

2) Où en sommes-nous dans l'entreprise ?

a. 6 % de travailleurs handicapés en entreprise : un quota difficile à atteindre

➤ 6% : un objectif ambitieux

Selon la Dares, en 2005, date des dernières statistiques disponibles, la part des travailleurs handicapés n'était qu'à 4,5 % au lieu des 6% requis par la loi. Et elle n'évolue que timidement puisqu'elle était de 4 % à la fin des années 90.

Depuis, les modes de calcul ont changé, il est de ce fait difficile de mesurer les évolutions. Mais à l'évidence les 6% requis par la loi sont loin d'être atteints et l'on retient un taux de 4% dans le secteur privé et de 3% dans le secteur public.

Globalement, les entreprises augmentent leur taux d'emploi. Cependant, la plus part d'entre elles sont très loin de cet objectif et ne l'atteindront pas, ni à court, ni à moyen termes.

Et ce n'est pas forcément par manque de volonté.

L'embauche d'une personne handicapée reste souvent difficile. L'adéquation entre les profils de postes et celui des personnes est rarement facile. Mais, la loi est finalement respectée. Car, l'objectif de 6% n'est qu'une des modalités de réponse à la loi.

En simplifiant, on peut dire que l'entreprise, pour être en accord avec la loi, peut décider de l'utilisation du budget « handicap » calculé sur la base de son taux de personnes handicapées en emploi. Elle peut soit décider de verser ce budget à l'Agefiph, soit s'engager dans un plan d'actions dans le cadre d'un accord.

Et même si le nombre d'entreprises qui s'engagent dans cette voie est de plus en plus significatif, la majorité d'entre elles sont encore sur la première solution et s'acquittent donc chaque année d'une contribution « volontaire » à l'Agefiph, même si, par ailleurs, elles accroissent leur embauche pour en réduire le montant.

Extrait Interview Emeric Frel – millenaire3 - 2011

L'emploi s'améliore peu à peu...

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, on comptait 209 700 travailleurs handicapés en 2006, un chiffre en recul par rapport à 2005 à cause des changements de modalité de comptage entraînés par la loi du 11 février 2005 en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. En réalité, le nombre d'embauches a été plus important que les années précédentes avec **19 300 nouveaux salariés handicapés recrutés**. Bon an mal an, le nombre d'embauches de salariés handicapés fluctuait entre 14 000 et 16 000.

On assiste en outre à un regain de recrutements en CDI qui ont représenté 14 % des embauches en 2006. Les CDD représentent 14 % des embauches, contre 45 % en 2004. Les grands établissements sont plus nombreux à employer des personnes handicapées : près des trois quarts des entreprises de plus de 50 salariés comptent au moins un travailleur handicapé dans leurs effectifs, contre

la moitié de celles de 20 et 50 salariés.

Pour autant, les entreprises ne satisfont pas entièrement à leur obligation légale des 6 % par la seule embauche de personnes handicapées. Elles ont recours aux alternatives qui leur sont proposées : faire appel à des sous-traitants spécialisés dans l'emploi de travailleurs handicapés et verser une contribution financière à l'Agefiph. C'est plus particulièrement le cas des grandes entreprises, qui doivent trouver un plus grand nombre de travailleurs handicapés que les autres.

... mais bute sur le déficit de formation des personnes handicapées

La formation est donc la véritable problématique de l'emploi des personnes handicapées : **les entreprises peinent à trouver, parmi cette population, le personnel qualifié qu'elles recherchent.**

En effet, selon les chiffres de l'ANPE, 80 % des demandeurs d'emplois handicapés ont un niveau inférieur au baccalauréat, contre 60 % en moyenne. De même, ils sont 47 % à être manœuvres, ouvriers ou employés non qualifiés, contre 33 % en moyenne.

La formation des personnes handicapées est ainsi au cœur du problème. L'Education Nationale estime ainsi à seulement 8.400 le nombre d'étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur sur l'année scolaire 2005-2006.

Séverine Leboucher Mis à jour le 18/11/2008

<http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0704184-handicapes-entreprise/chiffres.shtml>

➤ **Inadéquation entre profil de poste et niveau de qualification**

Ainsi, l'emploi des travailleurs handicapés est encore faible et si la situation s'améliore peu à peu, les employeurs butent sur un niveau de qualification insuffisant.

Les personnes handicapées souffrent de leur niveau de formation : 80 % ont un niveau inférieur au bac. Il faut d'abord s'adresser aux élèves qui ne poursuivent pas leurs études ou qui s'orientent très vite vers des filières peu qualifiées, souvent par autocensure. Ensuite, il faut faciliter la mise en relation des personnes handicapées avec les entreprises. Là encore, l'investissement des entreprises est essentiel et c'est pour cela que je souhaite les y encourager. Enfin, tous les lieux de formation doivent devenir accessibles.

Nadine Morano secrétaire d'État en charge de la Famille. <http://www.lexpress.fr/> - 2009

D'une manière générale, les personnes handicapées sont moins diplômées et moins qualifiées que le reste de la population active. Ce constat s'explique principalement par les origines du handicap.

*La plus part des handicaps sont acquis en cours de vie. Cette réalité va à l'encontre des apriori sur le handicap souvent pensé d'abord comme handicap de naissance. **Seulement 15% des handicaps apparaissent avant 16 ans.***

17 % des handicaps sont la conséquence d'une maladie ou d'un accident liés au travail, et une part importante provient de maladies aggravées avec l'âge. Je pense notamment aux troubles rhumatoïdes, à la déficience visuelle consécutive du diabète, ou encore aux symptômes de la sclérose en plaques qui s'amplifient avec le vieillissement.

*Or, en caricaturant on peut avancer que **la plupart des personnes qui deviennent handicapées en cours de vie sont des personnes qui occupent des emplois peu qualifiés** ou qui ont des métiers manuels. Aussi, lorsque que, empêchées par leur handicap, elles ne peuvent plus continuer à travailler, elles viennent accroître le nombre des personnes en recherche d'emploi peu qualifiées et peu diplômées.*

*Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire3 - 2011*

Il est difficile de trouver des personnes handicapées dans les métiers à haute qualification. En effet, les personnes handicapées sont en grande majorité moins qualifiées que les personnes non handicapées. Celles qui sortent des grandes écoles ou qui ont fait cinq ou six années d'études après le bac sont généralement très recherchées.

*Extrait Interview **Jacques Chambon** – millenaire3 - 2011*

➤ **Témoignages de recruteurs**

A l'occasion du salon Handica 2011 à Eurexpo, de grandes entreprises étaient présentes à l'exemple du Crédit Agricole, Sanofi ou encore Technip et en profitaient pour étudier des possibilités de recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés. L'Agence France Presse pour Handicap.fr a recueilli le témoignage de certaines entreprises.

« *Nous ne sommes pas censés connaître le handicap de la personne, qui relève de la médecine du travail* », souligne Anne Peigne, chargée de mission chez Derichebourg propreté. « *Par honnêteté je le dis toujours* », témoigne Martine Fath, 60 ans, qui ne peut plus écrire après un accident. « *Mais on m'a déjà conseillé de le cacher !* », s'indigne-t-elle, en jugeant les entreprises « hypocrites ».

Une faible proportion des échanges du salon déboucheront sur des embauches, en raison notamment de l'inadéquation entre formation et postes à occuper.

« *Les managers recherchent des bac+5 sortis d'écoles d'ingénieurs, c'est rare!* », s'exclame Pierre Deweerdt, chargé de recrutement chez Capgemini. Le cabinet de conseil compte 1,4% de salariés handicapés, soit bien moins que le taux légal de 6%, mais "mieux que la moyenne du secteur", fait-il valoir.

« *Beaucoup se présentent pour occuper des fonctions administratives, un secteur de prédilection. Typiquement, un cariste qui a mal au dos se reconvertit là-dedans... Mais nous avons peu d'opportunités* », déplore M.Deweerdt.

Même constat aux laboratoires Boiron, où 4,3% du personnel est handicapé: « *nous n'avons pas autant de candidats que ce que l'on voudrait, car nous demandons des compétences particulières* », expose Joëlle Marybrasse, de la direction des ressources humaines du groupe pharmaceutique. Pour y remédier, Boiron propose des formations internes.

Au stand du chimiste Arkema (3,8% de travailleurs handicapés), Claire Keromnes, des RH de l'usine de Pierre-Bénite (Rhône), est plus chanceuse. Elle a récupéré les CV d'un technicien de laboratoire et d'un alternant en master environnement, qui ont des problèmes pour se mouvoir. « *Habituellement les qualifications des candidats sont trop généralistes, or nous cherchons des compétences techniques* », souligne-t-elle. Intégrer des handicapés est « une démarche de longue haleine », mais source d'enrichissement, reconnaît-elle, à l'unisson des autres entreprises.

A La Poste (5,5% de l'effectif), « *il y a longtemps on accueillait les enfants handicapés d'agents, nous avons gardé une tradition sociale* », selon Michel Long, du centre financier de Lyon, devant des affichettes « chargé de clientèle bac+2 » et « facteurs ». « *Ce n'est pas tout d'embaucher. Le métier change, il faut faire évoluer les compétences pour éviter de licencier* », prône-t-il.

09/06/2011 : Agence France Presse pour Handicap.fr

De quels préjugés souffrent encore les travailleurs handicapés dans le monde de l'entreprise? Comment améliorer la formation des handicapés?

On a trop tendance à oublier qu'on peut non seulement naître handicapé mais aussi le devenir. Nous sommes tous concernés ! C'est pourquoi les

actions de maintien dans l'emploi d'un travailleur devenu handicapé sont aussi importantes que les actions de recrutement. De plus, il faut changer de regard sur le handicap : l'ère de la compassion est révolue. Je souhaite que les personnes handicapées soient considérées comme des citoyens comme les autres !

J'ai donc décidé de réunir les patrons du CAC 40, car ils sont en mesure d'impulser une dynamique positive dans l'approche de l'emploi des personnes handicapées.

Nadine Morano secrétaire d'État en charge de la Famille. <http://www.lexpress.fr/> - 2009

➤ Des aprioris résistants

Ne pas se focaliser uniquement sur la productivité et la rentabilité des personnes, mais également savoir prendre en compte les fragilités permettrait à l'entreprise d'être dans une plus grande acceptation du handicap.

Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire3 - 2011

Les témoignages recueillis, et notamment l'expertise d'Emeric Frel conseiller auprès de grandes entreprises, révèle la persistance importance de préjugés sur le handicap. D'une manière générale, l'emploi d'une personne handicapée inquiète l'entreprise et notamment les cadres intermédiaires contraints à des exigences de rentabilité. En effet, les personnes handicapées sont d'abord soupçonnées d'être moins rentables à cause de leur handicap, et source de difficultés pour le fonctionnement d'une équipe ou d'un service. Or, un informaticien en fauteuil est avant tout un informaticien plus ou moins compétent comme n'importe quel informaticien !

Les équipes de direction, d'encadrement, et les salariés partagent le même regard sur la chronophagie et les difficultés que représente l'embauche d'une personne handicapée, ainsi qu'une certaine crainte de perte d'efficacité et de qualité de travail. Cependant, les freins les plus lourds se concentrent plutôt dans le management intermédiaire pris entre les injonctions de rentabilité et l'organisation du terrain souvent difficile, voire conflictuelle.

Je pense qu'il n'y aura pas de réelles améliorations tant que ces indicateurs ne seront pas intégrés dans les mesures de performance des entreprises.

Extrait Interview **Jacques Chambon** – millenaire3 - 2011

Il est certain que les personnels des ressources humaines et ceux de l'encadrement ne partagent pas les mêmes points de vue. Les RH, en charge du recrutement de travailleurs handicapés, peuvent être confrontées aux réticences des managers, tenus à des objectifs de performances et craignant d'être pénalisés en embauchant des personnes handicapées. Ces dernières étant perçues (à tort) comme moins rentables ou pouvant générer des difficultés au sein des équipes et ainsi impacter l'ensemble du travail d'un service.

Extrait Interview Emeric Frel – millenaire3 - 2011

b. Intégration d'une personne handicapée : apports et difficultés

L'intégration d'une personne handicapée dans une équipe peut contraindre à une évaluation de fonctionnement et à la mise en œuvre de nouvelles pratiques plus performantes. Elle peut également développer des liens et un esprit d'équipe sur lequel il est possible de capitaliser.

Travailler sur l'embauche d'une personne handicapée permet de s'interroger sur comment on s'organise, on travaille et on communique. Réfléchir à la façon de concevoir son fonctionnement peut-être l'occasion d'une remise en cause constructive pour aller vers quelque chose de meilleur. Par exemple, dans la pièce de théâtre « le petit fauteuil de Raymond », à un manager qui refuse l'embauche d'un sourd, la DRH lui dit : « certes quand tu parles à un sourd, tu dois le regarder en face, mais n'est-ce pas une attitude à avoir avec tout le monde ? »

J'ai vu travailler des équipes sur l'accueil d'une personne handicapée et constaté que ce travail permettait réellement de renforcer les liens dans l'équipe, sa cohésion, mais aussi son efficacité.

Extrait Interview Jacques Chambon – millenaire3 - 2011

A chaque situation correspond une réalité. Cependant, l'intégration d'une personne handicapée peut permettre de repenser le fonctionnement d'une équipe. Par exemple, pour un collaborateur dont les capacités de mémoire et de concentration sont altérées, le manager va devoir transmettre ses consignes clairement, de façon écrite et ne pas se satisfaire de demander un travail oralement et de façon informelle. Ce mode de fonctionnement pour l'un interroge plus largement la circulation de l'information au sein de l'équipe ou du service, et peut être la source d'une évolution constructive des pratiques.

L'intégration d'une personne handicapée peut également générer un sentiment de succès collectif, celui d'avoir relevé un défi ou réussi un challenge, et sur lequel il est possible de capitaliser.

A l'inverse, il peut se développer des comportements de surprotection et d'exclusion, qui d'ailleurs fonctionnent souvent de pair. En effet, certains collègues peuvent avoir tendance à développer une relation sujette à trop d'enjeux humains et éthiques, à surprotéger la personne handicapée en dépassant son rôle de collègue jusqu'à se transformer en auxiliaire de vie.

Ce n'est alors pas une intégration réussie. D'autant plus, que ces comportements peuvent générer en réaction chez d'autres collègues des attitudes ou des postures de déresponsabilisation, voire d'exclusion. Le manager doit alors intervenir pour que les modalités d'adaptation de l'équipe soient clairement définies et posées.

La meilleure preuve de réussite d'une intégration, c'est quand le regard sur le handicap s'efface au profit de celui porté à la personnalité et aux compétences du nouveau collègue.

*Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire3 - 2011*

Il n'en demeure pas moins que le recrutement d'une personne handicapée nécessite la mise en œuvre d'un processus plus long et plus complexe que le recrutement d'une personne non handicapée.

Je travaille au recrutement des personnes handicapées en tentant d'adapter au mieux les profils des demandeurs à nos offres d'emploi, ce qui n'est pas toujours aisé. Lorsque l'on trouve des compétences à positionner sur des postes, on travaille ensuite à l'adaptation du poste de travail si nécessaire et, avec le correspondant « Handi-accord » du service qui accueille la personne handicapée, à son intégration dans l'équipe et à l'adaptation de la charge et du temps de travail.

***Jean-François Cart-Tanneur** responsable de la mise en œuvre de l'accord « handi-accord » de Renault Trucks*

L'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise est un long cheminement qui demande un effort au quotidien de tous les acteurs de l'insertion.

Par exemple, une entreprise qui souhaiterait décréter que sa priorité est l'emploi de personnes handicapées et immédiatement mettre en œuvre cet objectif prioritaire, ne le pourrait pas. L'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise nécessite du temps car elle repose sur des processus qui réunissent de nombreux acteurs. Il faut d'abord trouver une personne handicapée qui corresponde au poste de travail. Une fois la personne trouvée et retenue, il faut aménager le poste avec l'ergothérapeute, préparer son intégration dans l'équipe

et parfois réorganiser le travail collectif, suivre de nombreuses démarches administratives...

Bref, l'embauche d'une personne handicapée est une démarche longue qui mobilise de nombreux acteurs.

Extrait Interview Jacques Chambon – millenaire3 - 2011

La difficile adéquation entre le profil de poste et le niveau de qualification et la persistance d'a priori représentent les deux freins principaux au développement de l'emploi des personnes handicapées. Par ailleurs, si l'entreprise a su démontrer sa faculté à adapter ses locaux en créant des entrées et circulations accessibles, des places de parking réservées, des toilettes dédiées, ou encore des postes de travail adaptés, elle a plus de difficultés à s'engager dans une gestion organisationnelle suffisamment souple pour intégrer les fragilités de chacun.

Une gestion adaptée de la circulation de l'information, des horaires de travail et de charge de travail reste souvent difficile à mettre en œuvre en sein des entreprises.

Comme dans toutes situations d'embauche, il ya bien sûr des échecs. Ce n'est toutefois pas la majorité des cas. Les raisons des situations d'échec sont diverses. Elles proviennent parfois de la non adéquation entre les compétences de la personne et le profil de poste. Elles peuvent aussi provenir d'une prise en compte insuffisante du handicap et d'une absence de réflexion sur les aménagements organisationnels.

*Généralement, l'entreprise sait faire en matière d'aménagement matériel et technique, par exemple pour rendre accessible un bureau et l'adapter à une personne en fauteuil. Par contre, **c'est beaucoup plus difficile et compliqué pour l'entreprise d'envisager des aménagements organisationnels** comme la circulation de l'information, l'aménagement du temps de travail, l'organisation des pauses, l'évaluation de la charge de travail et des modalités de sollicitation.*

Extrait Interview Emeric Frel – millenaire3 - 2011

c. On nait beaucoup moins handicapé qu'on le devient : conséquences sur l'emploi

➤ Seulement 15% des handicaps apparaissent avant 16 ans

Ainsi en France, 85% des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie suite à un accident de la circulation, responsable de près des deux tiers des paraplégies et tétraplégies, de sport, responsable de 15% de ces mêmes

64

handicaps, du travail (17 % des handicaps sont la conséquence d'une maladie ou d'un accident liés au travail), domestique, ou encore suite à une maladie invalidante.

L'accident vasculaire cérébral (AVC) est la première cause de handicap acquis de l'adulte, la deuxième cause de démence (après la maladie d'Alzheimer) et la troisième cause de mortalité en France. Il touche, chaque année quelque 130 000 nouvelles personnes en France.

Source : rapport du Dr Elisabeth Fery-Lemonnier, sur les accidents vasculaires cérébraux octobre 2009

Par ailleurs, le vieillissement représente un handicap sur quatre.

Du fait du vieillissement de la population, les maladies chroniques sont une source croissante de handicaps plus ou moins sévères : les insuffisances respiratoires liées à une bronchite chronique, par exemple, ou les insuffisances cardiaques après un infarctus limitent les déplacements, au point, parfois, de confiner les personnes à leur domicile. La polyarthrite rhumatoïde, qui atteint 1 % de la population, peut entraîner un handicap moteur très sévère, gênant tous les gestes de la vie quotidienne. Le diabète qui atteint au moins trois millions de personnes en France est la première cause de cécité évitable. 500 à 1 000 diabétiques deviennent aveugles chaque année, 9 à 10 000 doivent être amputés, plus de 2 000 doivent commencer une dialyse. De plus, de nombreuses maladies invalidantes se développent avec l'âge, comme l'arthrose ou la dégénérescence maculaire de la rétine liée à l'âge.

Source : Les multiples facettes du handicap - Dr Chantal Guéniot - Doctissimo.fr - 2007

Ainsi, on devient handicapé en cours de sa vie et notamment de sa vie active. L'entreprise se doit de réintégrer le salarié et, si besoin, d'aménager son poste de travail ou bien de démontrer l'incapacité de reconversion du salarié au sein de l'entreprise. De fait, devenues handicapées, les personnes en capacité de travailler peuvent être réintégrées dans leur entreprise soit sur le poste qu'elles occupaient précédemment, soit le plus souvent sur un autre poste, ou bien se faire accompagner dans une démarche de recherche d'emploi. Très souvent, une reconversion est nécessaire ainsi qu'une adaptation à l'exercice de nouvelles fonctions. Dans l'un ou l'autre cas, elles sont reconnues « travailleur handicapé ». C'est la CDAPH - Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - anciennement COTOREP - qui reconnaît le statut de travailleur handicapé aux personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites suite à une insuffisance ou à une diminution des capacités physiques et/ou mentales. **Le statut de travailleur handicapé permet de bénéficier de la garantie de ressources, d'aides financières comme l'allocation compensatrice pour frais professionnels, parfois d'avantages fiscaux, et surtout de l'obligation**

d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public.

*La reconnaissance du statut de personne handicapée est liée à la situation professionnelle et pas seulement au handicap. Une personne allergique à la farine n'est handicapée que si elle est boulangère. C'est pourquoi **le statut de personne handicapée n'est octroyé qu'en fonction d'une situation et pour un temps définit, généralement de trois à dix ans**. Pour reprendre cet exemple simple, le boulanger devenu allergique à la farine ne sera plus reconnu travailleur handicapé après sa reconversion.*

Emeric Frel

➤ **Conditions de retour à l'emploi après une maladie invalidante (AVC) ou un accident de la route : témoignages**

**Extrait interview Jacqueline Dublanchy – millenaire3 – 2011
Cadre à la Communauté urbaine de Lyon**

Comment votre réintégration professionnelle a-t-elle pu se mettre en œuvre ?

J'ai d'abord pris contact avec l'équipe médicale du Grand Lyon. J'ai du voir un neurologue mandaté par le Grand Lyon pour que ce dernier émette un avis sur mon aptitude à travailler et le transmettre à la commission médicale. Dans un premier temps, celui-ci était persuadé que je n'étais pas en capacité de travailler, mais il a évolué et il a ensuite validé mon retour à l'emploi. Cependant, il était impossible que je reprenne mon ancien poste, bien qu'il me plaisait et que l'équipe était très agréable, du fait du rythme soutenu et du stress qui lui étaient liés. Après un AVC, il est vraiment recommandé d'éviter toute situation stressante.

Nous avons donc cherché un poste adapté à mes compétences et à mes nouvelles capacités. De plus, il fallait que celui-ci soit situé dans un des services du Rez-de-Chaussée car les ascenseurs du Grand Lyon sont certes très accessibles, mais ne sont pas en nombre suffisant en cas d'incendie et d'évacuation. Or, à cette époque, la mission INET avait besoin d'un agent pour mettre en œuvre un plan d'archivage de Globe, l'intranet du Grand Lyon, et ils m'ont confié cette mission.

A t-il été aisé pour vous d'exercer ce nouveau métier et d'intégrer une nouvelle équipe ?

J'ai intégré ce service fin 2008 où j'ai été très bien accueillie. J'ai retrouvé une collègue, responsable du service, que je connaissais bien car nous avons déjà travaillé ensemble dans un autre service précédemment. Elle a vraiment facilité mon intégration. Elle avait un comportement très naturel par rapport à mon handicap, était très à l'écoute pour m'aider dans mes nouvelles fonctions et très attentive à ma santé et à mon confort. Ma mission dans ce service est un bon souvenir. Cependant elle n'a duré qu'un temps. Et, une fois terminée, il a fallu trouver un autre poste. C'est dans cet objectif, qu'il a été demandé au chef des archives, le service étant situé au rez-de-chaussée, s'il avait des besoins. C'est ainsi qu'il a créé le poste d'assistant juridique qui correspondait à un réel besoin. En phase avec ma formation initiale, j'occupe ce poste aujourd'hui. Là encore, mes collègues sont sympathiques et ont été vraiment accueillants. L'ambiance est bonne et ce travail me plait. Dans un tel contexte, j'ai facilement pu m'adapter à ces nouvelles réalités professionnelles.

Bénéficiez-vous d'aides particulières dans votre emploi ?

Pour ne pas solliciter mes collègues et leur imposer mon handicap, j'avais demandé lors de ma réintégration à bénéficier d'une auxiliaire de vie pour m'accompagner dans mes déplacements, pour aller et revenir de la cantine, pour

rejoindre mon bureau le matin et mon véhicule à la fin de la journée. Car seule, il m'est difficile de piloter mon fauteuil d'une seule main, et l'hiver de m'habiller, et je ne veux vraiment pas demander l'aide de mes collègues.

C'est déjà tellement pesant d'avoir toujours à demander. Le Grand Lyon est donc entré en contact avec « Maintenir » une association qui a 30 ans d'expérience et 300 professionnels qui interviennent dans tout le Grand Lyon, et qui me met à disposition une auxiliaire de vie qui m'aide chaque jour dans ces déplacements.

Comment sont pris en charge les coûts de l'auxiliaire de vie et le service Optibus ?

Le financement de l'auxiliaire de vie est pris en charge à 100 % par le Conseil général qui la rémunère directement. Ceci est possible depuis la loi de 2005 qui favorise l'autonomie des personnes handicapées. Le service Optibus est financé pour partie par le Grand Lyon, dans le cadre du PDE - Plan Déplacement Entreprise.

Pensez-vous que ces aides soient pérennes et bénéficiez-vous d'autres aides aujourd'hui ?

Je n'ai pas d'inquiétude particulière sur la pérennisation de ces aides. Je ne vois pas comment on pourrait faire marche arrière notamment par rapport aux avancées de la loi de 2005. Par ailleurs, je ne bénéficie pas d'autres aides ou allocations. C'est avec mon salaire qu'aujourd'hui je rémunère mon aide ménagère qui continue à venir une fois par semaine et dont il nous serait vraiment difficile de nous passer.

Votre poste de travail a-t-il nécessité des aménagements spécifiques ?

Les locaux sont structurellement accessibles, les bureaux suffisamment hauts pour les fauteuils, et j'ai les mêmes téléphone et ordinateur que les autres sauf que je tape que d'une main. J'ai juste demandé une oreillette pour pouvoir prendre des notes en téléphonant.

Avez-vous des horaires aménagés ?

Je suis à 80%. Je ne travaille pas le vendredi et c'est une bonne chose, car le jeudi soir, je suis vraiment fatiguée. Contrairement à la majorité du personnel qui commence à 8h30 et termine à 16h45, je commence à 9h00 et termine à 17h00.

Comment qualifieriez-vous le comportement de votre employeur et de vos collègues dans votre réintégration ?

Le Grand Lyon a été particulièrement attentif. Il a su se donner du temps et des moyens pour mettre en place le bon dispositif. Et mes collègues m'ont tous réservé un bon accueil, je n'ai jamais senti d'hostilité.

Pensez-vous pouvoir évoluer dans votre carrière aussi facilement qu'une personne qui n'est pas handicapée ?

Je suis cadre A de la fonction publique. J'étais attachée avant mon accident et depuis, j'ai été promue au grade d'attaché principal. L'incidence sur le salaire est importante, mais surtout, c'est une marque de considération et de

reconnaissance. Après tout ce que l'on m'a demandé pour démontrer et prouver mes capacités d'intégration professionnelle et relationnelles, cette évolution est une belle satisfaction.

**Extrait interview Jean-François Cart-Tanneur – millenaire3 – 2011
Cadre Renault Trucks**

Après l'accident, combien de temps êtes – vous resté sans travailler et comment votre retour à l'emploi a t-il été envisagé ?

Je suis resté neuf mois sans travailler. Néanmoins, j'étais toujours en lien avec mon entreprise. Dans un premier temps, mon ancien directeur souhaitait que je reprenne mon poste. Nous avons bien dû réaliser que c'était impossible à cause des déplacements à l'étranger qui lui étaient liés. Aussi, j'ai pris contact avec la direction des ressources humaines et j'ai été orienté vers un poste de gestion des frais généraux qui ne nécessitait aucun déplacement. Durant une année, j'ai effectué cette mission. Quand elle a pris fin, j'ai travaillé avec le responsable de la stratégie, c'est-à-dire la personne qui définit les objectifs d'avenir avec la direction de Volvo. Cependant, j'étais dans une posture d'apprentissage de ce nouveau métier alors que mon directeur attendait que je sois déjà dans un rôle de proposition. J'ai dû reprendre contact avec la direction des ressources humaines pour trouver un emploi plus adapté à mes compétences et à ma situation. On m'a alors proposé le poste que j'occupe actuellement de responsable de la mise en œuvre de l'accord « handi-accord » signé par les organisations syndicales et les directions du groupe pour favoriser l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées.

Est-il été aisé pour vous d'exercer un nouveau métier ?

Je ne sens pas de difficultés à exercer ce nouveau métier. Je rencontre des gens, développe des liens et travaille de façon intuitive. Je n'ai pas appris les techniques d'entretien d'embauche, mais devrais me perfectionner bientôt grâce à une prochaine formation. De plus, ce travail m'intéresse parce qu'il a du sens. Avec mon handicap, j'ai découvert le monde du handicap. Après ce que j'ai vu à l'hôpital Henri Gabriel pendant ma rééducation, mon intérêt pour la finance a été fortement ébranlé. Se battre pour que le groupe gagne un million d'euros de plus sur son chiffre d'affaire global me semble dérisoire par rapport aux situations humaines que j'ai pu découvrir.

Votre poste de travail a-t-il nécessité des aménagements spécifiques et avez-vous des horaires aménagés ?

Mon poste de travail n'a pas demandé d'aménagements spécifiques puisqu'il est accessible en fauteuil roulant. En fonction de ma santé, j'ai effectivement parfois des horaires aménagés qui sont décidés par le médecin de l'hôpital et le médecin du travail. Lorsque je suis à temps plein, je commence le matin à 8h30 pour assister aux réunions journalières qui durent une demi-heure où l'on fait le point sur le travail en cours. Ces réunions sont pertinentes et permettent de bien commencer la journée, cependant pour y assister je dois me lever à six heures. En effet, je mets désormais 1h30 pour me préparer le matin auxquelles il faut ajouter le temps du déplacement avec les inévitables bouchons.

Comment qualifieriez-vous le comportement de votre employeur et de vos collègues dans votre réintégration ?

Ma relation avec l'entreprise est très forte. J'ai immédiatement compris que l'entreprise ne me laisserait pas tomber. Quand je suis sorti de l'hôpital, ma voiture de fonction équipée m'attendait !

L'entreprise a tout fait pour être à mon écoute et pour que je puisse retravailler dans de bonnes conditions.

Mes collègues aussi ont été très positifs. Je travaillais depuis plusieurs années dans l'entreprise et connaissais pas mal de gens qui ont suivi mon évolution après l'accident. Certains se connectaient au blog ouvert par ma femme où elle donnait très régulièrement des nouvelles de ma santé. Je n'ai que des regards sympathiques autour de moi.

Pensez-vous pouvoir évoluer dans votre carrière aussi facilement qu'une personne qui n'est pas handicapée ?

A l'évidence, je n'évolue pas de la même façon. Cependant, je pense que je vais pouvoir progresser au sein de la direction des ressources humaines, et dans quelques années ne plus faire seulement du recrutement de personnes handicapées. Je suis d'un naturel optimiste et ne me sens pas bloqué.

➤ **Oser se déclarer handicapé : une démarche encore difficile**

- Handicap : un mot qui fait peur

Le travail sur le handicap au sein de l'entreprise permet de révéler des limitations d'activité ou des handicaps existants, mais cachés. Des personnes qui ont par exemple, un diabète difficile à gérer ou une sclérose en plaques, n'osent pas se revendiquer handicapé par peur d'être moins bien considéré, voire de perdre leur emploi. Or, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut permettre d'aménager les horaires, et de fait, protéger la santé des personnes concernées, mais aussi améliorer leur confort et probablement leur rentabilité dans l'entreprise.

Extrait Interview Jacques Chambon – millenaire3 - 2011

Selon l'Agefiph, il y a 630 000 personnes reconnues travailleurs handicapés en France en 2011. Et, on peut effectivement penser qu'elles pourraient être plus nombreuses.

Dans une société qui prône la performance et la réussite individuelle, il est difficile de révéler une fragilité. Aussi, nombre de personnes ne souhaitent pas « qu'on leur colle une image d'handicapé ». Or, le handicap est une limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience qui provoque une incapacité, permanente ou non. Cependant, dans la conscience collective, le handicap est de naissance et définitif. Dans la

réalité, le handicap provient très majoritairement en cours de vie et peut être temporaire, en tous cas est très souvent évolutif.

Nombre de personnes en recherche d'emploi ou en entreprise n'ose pas déclarer leur handicap. Une personne diabétique en recherche d'emploi aura tendance à cacher sa maladie pour ne pas effrayer son employeur potentiel sur ses capacités.

D'une manière générale, si les personnes préfèrent cacher leur handicap, c'est par peur du regard des autres et parce qu'elles craignent d'être freinées dans leur évolution de carrière plutôt que d'être protégées. Dans la conscience collective, le terme de handicap fait peur. Dans la loi il aurait peut-être été préférable de parler de problèmes de santé ou de fragilités. Dans les représentations, le handicap est souvent de naissance et définitif, alors que ce n'est peut-être pas la plus grande majorité. Heureusement, par exemple, des maladies invalidantes se soignent et des maladies psychiques ne peuvent être que temporaires.

Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire3 - 2011

- L'intérêt des entreprises à inciter son personnel à se déclarer personnes handicapées

Les entreprises ont effectivement tout intérêt à ce que leurs collaborateurs qui rencontrent une problématique de santé soient reconnus comme travailleurs handicapés. Cela permet de progresser vers les 6% sans avoir à effectuer de recrutements, et cela permet aussi d'être attentif aux besoins de ces salariés. Certaines entreprises ont même proposé des primes à ceux qui se déclaraient handicapés. D'autres développent des stratégies incitatives en proposant des aménagements de poste et d'horaires. D'une façon générale, **la communication sur le handicap qui se diffuse aujourd'hui dans l'entreprise déclenche des prises de conscience et des demandes de reconnaissance. Il est important de poursuivre en ce sens car le monde du handicap est encore méconnu et l'objet de nombreux stéréotypes.**

Il est primordial de faire prendre conscience de la diversité des situations de handicap, que ces dernières peuvent être temporaires, que dans une même entreprise, soit même ou l'un de ses collègues, peut avoir un jour le statut de travailleur handicapé, puis ne plus l'avoir trois ans plus tard.

Extrait Interview **Emeric Frel** – millenaire3 - 2011

3) Pistes d'évolution

72

a. Multiplier la mise en place d'accords d'entreprise

En cas de manquement à l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées, l'entreprise est redevable d'une contribution d'environ 5000 euros par personne handicapée manquante, ce qui peut représenter un budget conséquent. Dans son interview, Emeric Frel prend l'exemple probable d'une entreprise de 3000 salariés qui comptabilise non pas 180, mais 60 personnes handicapées en emploi, soit 2% au lieu des 6% requis par la loi. Celle entreprise devra dégager une enveloppe de 650 000 euros de compensation : $((180-60) \times 5000)$.

On imagine aisément l'ampleur des budgets que cela peut représenter dans de très grandes entreprises.

De ce budget, l'entreprise décide soit de le verser à l'Agefiph sous forme de contribution volontaire, soit, dans le cadre d'un accord collectif, de l'utiliser pour conduire une politique handicap au sein de son entreprise.

Execo incite les entreprises à s'engager dans des accords qui peuvent se décliner à travers divers axes de projets, certes avec une obligation d'un nombre raisonnable de recrutements, mais également de maintien en emploi, et d'actions d'information et de sensibilisation du personnel.

L'accord permet une réflexion et une implication collective dans la politique d'emploi de personnes handicapées au sein de l'entreprise. Il induit une dynamique globale qui ne se résume pas à l'embauche de quelques personnes handicapées. D'ailleurs le recours à l'accord est une solution vers laquelle les entreprises s'engagent de plus en plus et qui est vraiment intéressante. Elle permet d'accroître le nombre de recrutements et d'engager un projet global à travers un plan d'actions plus ou moins ambitieux. C'est également pour les entreprises, une belle occasion de valoriser leur image. De fait, elles se saisissent vraiment de la problématique du handicap et participent aussi d'une amélioration des prises de conscience et de l'évolution du regard sur le handicap.

Emeric Frel

Accord d'entreprise : l'exemple d'Essilor

Pour Essilor la diversité est une richesse et une source de cohésion sociale, la signature d'un accord en 2007 en faveur de l'Emploi et du Handicap s'inscrit dans cette logique.

Ce projet est une démarche décentralisée impulsée et soutenue en central par un Chargé de Mission Handicap. Sous l'autorité du D.R.H. France il est missionné pour mettre en place l'accord et en assurer le suivi. L'objectif de cette action est multiple :

- Recruter des personnes handicapées et former ces personnes à l'occasion de

stages.

- Accompagner les équipes dans l'intégration de personnes ayant un handicap et développer un dispositif de tutorat personnalisé.
- Intensifier les relations avec le secteur protégé.
- Favoriser le reclassement de personnes en situation d'inaptitude à leur poste de travail.
- Organiser des manifestations de sensibilisation et d'information. Ainsi fin 2007 Essilor a participé au Forum Emploi Handicap dans le cadre de la 11ème semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

CHANGER SON REGARD SUR LE HANDICAP ET AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI

<http://www.essilor-recrute.com/local/cache-texte/2d5d561757192f2b444f860ca14e9e32.png>

Selon Jacques Chambon, la valorisation de l'accueil de personnes handicapées dans l'entreprise est effectivement un bon élément en termes de communication. L'image est en effet flatteuse, et les gens sont sensibles au label « entreprise citoyenne » qui humanise l'entreprise.

b. Améliorer le recours des étudiants au statut de travailleur handicapé

D'une manière générale, parce que le terme handicap fait peur, f=de grandes réticences à demander le statut de travailleur handicapé persistent. Mais, ce statut et les droits et possibilités qu'il ouvre sont méconnus. Aussi, il conviendrait de faciliter l'information. Les associations s'y emploient. Cependant, pour être efficace cette information doit parvenir aux personnes qui restent à l'écart du monde du handicap et c'est particulièrement vrai pour les jeunes étudiants.

Il y a un véritable enjeu de formation pour les personnes qui en cours de vie sont contraintes de s'engager dans une reconversion, à l'exemple de la personne qui ne peut plus travailler sur un chantier.

*Cependant, il conviendrait également de progresser dans le domaine de la formation initiale et notamment de mieux accompagner les étudiants handicapés. En effet, **les jeunes qui ont une pathologie « légère » n'engagent pas de démarche de reconnaissance administrative de leur handicap.***

Certes, les écoles et les universités vont tout de même faciliter leurs conditions de formation, mais ils n'ont pas ce statut de travailleur handicapé.

*Or, **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut faciliter l'accès des étudiants handicapés aux stages ou à l'alternance en entreprise.** Les entreprises sont d'ailleurs demandeuses de partenariats, notamment avec les grandes écoles, pour accueillir en stage des étudiants en situation de handicap dans l'idée de les embaucher par la suite. Aussi, informer les jeunes pour les inciter, le cas échéant, à demander le statut de travailleur handicapé permettrait de faciliter leur insertion dans l'entreprise et ainsi leur*

74

employabilité. Il ne s'agit pas d'inventer de nouveaux dispositifs, mais de mieux informer les jeunes et les acteurs des mondes de l'enseignement et du travail.

Emeric Frel

c. Améliorer l'information et la sensibilisation : l'exemple de la pièce « Le petit fauteuil de Raymond »

Pour Emeric Frel, il est essentiel de poursuivre et de développer les actions de sensibilisation et de communication sur le handicap car le monde du handicap est encore méconnu et l'objet de nombreux stéréotypes.

La mise en place d'accords d'entreprise permet non seulement d'accroître le recrutement de personnes handicapées mais également de conduire des actions en ce sens.

Parmi les actions de sensibilisation, le théâtre peut être une belle occasion d'aborder des questions parfois difficiles comme en témoigne Jacques Chambon, l'auteur de la pièce « *Le petit Fauteuil de Raymond* » :

« Le théâtre repose sur le principe de l'effet miroir. Le spectateur a face à lui des personnages auxquels il peut s'identifier. De fait, les processus de prise de conscience s'accroissent. Autour d'une même situation, le théâtre permet de faire se rencontrer les différents points de vue avec le plus de vraisemblance possible. De plus, il est important de souligner la capacité à dédramatiser offerte par la comédie. Ainsi, le théâtre permet d'aller plus loin sur des sujets difficiles, d'échapper aux précautions de langage et aux approches seulement techniques du sujet. Il apporte une dimension plus humaine et plus concrète. »

La pièce, proposée par la société lyonnaise Guichets Fermés, aborde sans tabou ni compromis tous les thèmes comportementaux et législatifs de la loi de février 2005 sur le handicap, reconnaît la difficulté et aborde des pistes de succès quant à l'intégration des handicapés dans une équipe.

Le synopsis : *Paul Berthier, le directeur de site de la SOCOMEC, reçoit de son siège la mission de faire baisser sa contribution AGEFIPH de moitié. La solution, c'est de faire plus en matière d'intégration de personnes handicapées, mais n'est-ce pas prendre de gros risques dans un contexte concurrentiel ?*

Berthier confie le dossier à Sophie Terraille la DRH (interprétée par Brigitte Jouffre), en lui donnant 6 mois pour réussir. Mission impossible ?

Armée de sa conviction, de son sens du dialogue, et forte du soutien de Raymond Beaupré, un chef d'atelier particulièrement motivé, Sophie va partir à l'assaut des préjugés et des frilosités...

Quelles sont les principales réactions des salariés pendant et après la représentation ?

***Pendant, ils rient et c'est le premier objectif !** Au départ ils n'osent pas trop, c'est difficile de rire de tout et surtout de questions graves, mais au fil de la pièce nous les entraînons dans la comédie et ils se laissent prendre au jeu. Quand il y a des personnes handicapées parmi les spectateurs, généralement ce sont elles qui rient en premier. Les salariés sont heureux que le théâtre vienne jusqu'à eux qui n'ont pas tous l'habitude d'aller au théâtre. La pièce a toujours été bien accueillie.*

***Après la représentation, les gens se sentent concernés.** Tout le monde a une histoire personnelle en lien avec le handicap : une sœur, un ami... On a l'impression que le handicap est marginal, car personne n'en parle, mais en fait on s'aperçoit que tout le monde y est confronté de près ou de loin.*

*Le deuxième point qui ressort de nos débats après la présentation de la pièce et qui me marque toujours, c'est que les gens sont partants. Certes, on est dans l'émotion de la représentation, mais ils semblent volontaires et prêts à intégrer une personne handicapée dans leur équipe. Nous ne savons pas si cet intérêt dure dans le temps ou s'estompe face aux difficultés de mise en œuvre, mais à **l'évidence la pièce déclenche un réflexe solidaire.***

Jacques Chambon

Conclusion

Certes, la situation d'acceptation du handicap n'est pas encore satisfaisante que ce soit en termes d'image, de taux d'emploi ou d'accessibilité. Cependant, les témoignages des personnes handicapées et les propos des experts rencontrés dans le cadre de l'élaboration de cette synthèse sont unanimes : des avancées sont tangibles. Le regard sur le handicap évolue plutôt dans le bon sens, le handicap est plus visible dans l'espace public, et progressivement la notion d'accessibilité se concrétise.

La loi de 2005 a largement contribué à la mise en œuvre d'une dynamique constructive et marque un tournant fondamental dans la progression vers l'application du principe d'égalité. Désormais, le handicap n'est plus confiné dans la sphère privée ou familiale, et entre pleinement dans la sphère publique.

Toutefois, le contexte social et démographique, mais aussi économique et financier, perturbe le développement de cette dynamique en émergence. Son développement dépendra de la capacité à affirmer cette politique comme une priorité, et plus globalement des choix qui seront faits soit pour privilégier la rentabilité et l'individualisme, soit pour réaffirmer la responsabilité et la solidarité comme fondement de la vie sociale.

Par ailleurs, la société n'était pas vraiment préparée à cette immersion du handicap dans la sphère publique qui suggère un respect profond du principe d'égalité et, de fait, la mise en œuvre d'une véritable solidarité pour que la compensation du handicap soit réelle. Face à la persistance de préjugés et d'aprioris, l'information et la sensibilisation à la problématique du handicap apparaît comme un enjeu essentiel pour que les mentalités évoluent. Comme l'histoire du handicap l'a montré, l'évolution du vocabulaire utilisé peut largement y contribuer. En effet, le vocabulaire utilisé pour aborder les questions du handicap témoigne des évolutions de la considération portée aux personnes handicapées par la société. Progressivement les mots « défectifs » (infirmes, impotents, incapables, imbéciles, invalides, etc.), ont été remplacés par des mots du retour (reclassement, réadaptation, réintégration, réinsertion, rééducation, etc.) ». Dans les années 1950 la notion de handicap s'est substituée à celles d'infirmité et d'invalidité, et une revendication contre l'exclusion s'est développée. Aujourd'hui, on parle plus de personnes handicapées et surtout de situations de handicaps. Et demain, pour aller plus loin encore, et comme le propose Emeric Frel, ne devrions-nous pas bannir le mot « handicap » ?

Pour progresser, il faudrait également agir sur les représentations. Le mot « handicap » fait peur à beaucoup de monde, aux employeurs, mais aussi aux personnes handicapées qui ne veulent pas de cette image. La loi de 2005 a permis de supprimer l'appellation COTOREP devenue un nom commun discriminant, voire insultant, et c'est une très bonne chose.

On peut se demander si ne plus utiliser le terme handicap, pour le remplacer par un terme moins stéréotypé, ne ferait pas changer aussi les mentalités.

Emeric Frel

Ressources

Présentation des personnes en différentes situations de handicap qui ont accepté de témoigner pour l'élaboration de cette synthèse :

- **Louis, 26 ans**

Louis Masson vit au foyer *La Source* de l'Arche à Lyon. Né avec une maladie génétique et de sérieux problèmes de vision, il subit un traumatisme crânien et perd la vue et l'odorat lorsqu'il se fait renverser par une voiture à l'âge de 9 ans. Louis est d'un caractère très sociable, curieux, volontaire et qui déborde d'envie de faire des choses et notamment de jouer de l'orgue. Outre sa cécité, son handicap se traduit par des difficultés de mémoire et de logique, des absences et une certaine impulsivité. Il ne peut pas vivre seul et a besoin d'un cadre de vie protégé. Louis travaille dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) comme conditionneur et se déplace seul dans la ville ou pour aller voir ses parents en train à 50 km de Lyon.

- **Jean-François Cart-Tanneur, 49 ans**

Ancien directeur financier à l'internationale de Renault Trucks, il est aujourd'hui responsable de la mise en œuvre de l'accord « handi-accord » signé par les organisations syndicales et différentes les directions du groupe pour favoriser l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées. Il a du changer de fonction après un accident de moto en 2006 qui l'a rendu handicapé physique et contraint au fauteuil roulant.

- **Jacqueline Dublanchy, 54 ans**

Victime d'un Accident Vasculaire Cérébral en 2005 dont elle a gardé une hémiplegie gauche irréversible, elle occupe aujourd'hui le poste d'assistante juridique au service des archives du Grand Lyon depuis mars 2010. Responsable d'une unité à la direction des affaires économiques et internationales au moment de l'accident, elle a du changer de poste pour de nouvelles missions adaptées à la fois à ses compétences et ses possibilités, mais aussi aux contraintes des bâtiments du Grand Lyon.

- **Samuel Gauthier, 28 ans**

Ce jeune villeurbannais est atteint de la myopathie de Duchenne, la plus fréquente et la plus connue des maladies dégénératives du muscle, due à l'absence ou à l'altération d'une protéine : la dystrophine. Elle se caractérise par une perte progressive de la force musculaire et des insuffisances respiratoire ou cardiaque. Samuel a besoin d'aide pour tous les actes de la vie quotidienne. Il ne peut pas sortir seul et a de plus en plus de gêne pour pouvoir réaliser ses centres d'intérêts, notamment la photo, mais aussi le dessin et la musique sur ordinateur, et d'une manière générale, pour utiliser l'ordinateur. Samuel vit dans un logement adapté et regroupé dans une forme de colocation.

- Jeanne Limousin, 90 ans

Depuis le décès de son mari, elle vit seule dans un appartement dont elle est locataire au deuxième étage d'un immeuble ancien du centre de Lyon sans ascenseur. Il y a encore deux ans, Madame Limousin était autonome. Cependant, à la suite d'une chute dans les escaliers de son immeuble, elle marche très difficilement et seulement avec l'aide d'une canne ou d'un déambulateur. Elle ne veut et ne peut plus descendre les escaliers.

De fait, elle ne sort plus de chez elle, à l'exception des fêtes de Noël qu'elle passe chez ses enfants ou lorsqu'elle est hospitalisée. Atteinte de surdité, elle est appareillée et utilise des lunettes grossissantes pour lire. Madame Limousin s'accommode assez facilement de ses handicaps et est heureuse d'avoir gardé de bonnes facultés de mémoire, de raisonnement et d'expression. Attachée à ses repères, à son quartier et à ses habitudes, elle ne souhaite pas déménager et s'est résolue à vivre sans sortir de son appartement.

Interviews

- Jacques Chambon – 2011- Grand Lyon – www.millenaire3.com

N  en 1962, acteur de télévision, de théâtre et de café théâtre, Jacques Chambon est également auteur et metteur en scène.

Après une formation à l' cole d'acteurs Jean-Louis Martin-Barbaz   Paris, puis à l'Atelier du Théâtre de l'épée de Bois de la Cartoucherie de Vincennes, ce lyonnais enchaîne les rôles au théâtre et à la télévision. Connu notamment pour son rôle de *Merlin l'enchanteur* dans la série télévisée *Kaamelott*, il a joué dans différents téléfilms à l'exemple de *Bienvenue aux Edelweiss*, *La Grève des Femmes*, *Femmes de loi*, *Fabien Cosma* ou encore de *Louis la Brocante*. Sur les planches il a joué dans des pièces comme *L'Horizon en pente* d'après Romain Gary, *Chez les Titch* et *Les Mandibules* de Louis Calaferte, *Don Quichotte* d'après Cervantes, *Hamlet comme il nous plaira* d'après Shakespeare, *Tchekov en 4* – quatre courtes pièces d'Anton Tchekov, *S'agite et se pavanne* d'Ingmar Bergman mise en scène par Roger Planchon, mais aussi *Ce ne sont pas les femmes qui...* d'après Feydeau, *Poule Fiction* d' Alexandre Astier, ou encore celles qu'il a écrites lui même pour le café théâtre : *Ta gueule !* et *Bilan Provisoire* : un One Man Show dans lequel il ose établir un premier bilan de l'humanité !

Metteur en scène à cinq reprises, il est également l'auteur *des Sentinelles*, *Plein Phare*, *Ascension pour les fauchés*, *Vidange Tardive*, et de *Nous Crions Gr ce*.

Cet homme aux multiples talents a également participé à plus de 150 spectacles de Théâtre d'Entreprise pour des clients tels que BP, L'Oréal, le Crédit Agricole, Rhône-Poulenc, SCREG, Sanofi Aventis, le Crédit Mutuel....

En 2007, il a écrit pour la compagnie Guichets Fermés installée à Rillieux-la-Pape : *Le petit fauteuil de Raymond*, une pièce aborde sans tabou ni compromis tous les thèmes comportementaux et législatifs de la loi de février 2005 sur le handicap, reconnaît la difficulté et aborde des pistes de succès quant à l'intégration des handicapés dans une équipe.

- Emeric Frel- 2011- Grand Lyon – www.millenaire3.com

Emeric Frel, 30 ans, est conseiller auprès des entreprises de l'association Exéco depuis 2008. Economiste de formation, spécialisé dans la stratégie et les projets dans l'entreprise et son environnement (Master de Sciences Po Grenoble), Emeric Frel a travaillé plusieurs années dans le conseil en création d'entreprise, puis dans le conseil en financement de projets auprès de différentes entreprises privées. Le choix d'intégrer Exéco correspondait à la fois à sa volonté de poursuivre un métier en lien avec sa formation et de s'investir sur une thématique plus humaine et sociale, et moins économique et financière. Le statut associatif d'Exéco n'est également pas neutre dans ce choix d'évolution professionnelle, offrant la possibilité de travailler dans une petite structure, en équipe, et dans une forme d'indépendance par rapport à une certaine logique financière permettant d'accorder peut-être une plus grande attention à la qualité.

Située à Fontaine près de Grenoble, **Exéco** est une association sans but lucratif, créée en 1997 sous le nom de Ohé Conseil pour soutenir les grandes entreprises dans l'élaboration et à la mise en œuvre d'accord cadre en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Entre une éthique sociale et une logique économique, l'équipe d'Exéco développe une approche résolument tournée vers le progrès social et la valorisation des compétences des personnes handicapées dans leur environnement professionnel.

Ouvrages, études et articles

- **Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours** : Soi-même, avec les autres,

Henri Jacques Stiker - *PUG* - mars 2009

- **Handicap, emploi... et discriminations**

Laurent Testot – *revue Sciences humaines* – janvier 2007

- **Solidarité, assurance ou assistance ?**

Entretien avec François Ewald - *revue Esprit* - décembre 1999

- **Accessibilité**

Catherine Maisonneuve - *La Gazette des communes* - n°06/2064 - 7 février 2011

- **Les personnes handicapées musclent leur discours**

80

Pierre Bienvault - *La Croix* - 7 juin 2011

- **Handicaps, incapacités, dépendance (HID)**

Enquête de l'Insee publiée en 2002

- **Handicap en France, enfin les chiffres de l'INSEE !**

Magazine Handirect – 5 Octobre 2002 - informations.handicap.fr/

- **Fonds publics pour le handicap: Sombre état des lieux des associations France Handicap**

Handicap Info – 9 mai 2011 - www.france-handicap-info.com

- **Evaluation des premières avancées de la loi et du fonctionnement des MDPH**

Rapport de Patrick Gohet, Délégué Interministériel aux Personnes Handicapées, remis aux ministres Xavier Bertrand et Valérie Létard et publié en août 2007

- **Vivre Chez soi**

Alain Franco - Rapport remis à la Secrétaire d'État en charge des Aînés en juin 2010

- **Les accidents vasculaires cérébraux (AVC)**

Rapport du Dr Élisabeth Fery-Lemonnier, conseillère générale des établissements de santé, qui a coordonné les travaux du comité de pilotage sur les accidents vasculaires cérébraux (AVC) mis en place en novembre 2008 remis à la ministre de la Santé, Roselyne Bachelot le 9 octobre 2009

- **Le handicap en France : définitions et chiffres**

Madani Guernaoui – Gereso - Janvier 2008 - www.gereso.com

- **Chronologie de la politique du handicap**

Politiques publiques - repères - 4 février 2011- vie-publique.fr

- **Difficile d'atteindre les 6 % de travailleurs handicapés en entreprise**

Séverine Leboucher - 18 novembre 2008- www.journaldunet.com/

- **Les personnes handicapées et le monde du travail**

La politique du handicap - Dossier mis à jour le 4 février 2011 - vie-publique.fr -

- **La maladie d'Alzheimer en chiffres**

foncalim.jimdo.com/maladies-neurodégénératives

- **Les prestations de guichet de l'État en LFI 2010/Le budget pluriannuel de l'Etat 2011-2013**

www.budget.gouv.fr/

- **Vieillesse et protection sociale en Europe et aux États-Unis**

81

Élisabeth Algava - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale - Ministère de la Santé et de la Protection sociale

Mathieu Plane - Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)
N° 355 - 1er novembre 2004

- **Handicap et dépendance des personnes âgées : la loi non appliquée**
Annie Boroy - 23 août 2010 - www.suite101.fr

- Dossier Handicap « **Les multiples facettes du handicap** »
Docteur Chantal Guéniot - Doctissimo.fr - 2007

- **Caractéristiques sociodémographiques et ressources des bénéficiaires et nouveaux bénéficiaires de l'APA**

Clotilde Debout - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) - Premiers résultats des données individuelles APA 2006-2007 - N° 730 - www.solidarite.gouv.fr

- **La durée de perception de l'APA : 4 ans en moyenne**

Clotilde Debout - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) - Premiers résultats des données individuelles APA 2006-2007 - N° 724 - www.solidarite.gouv.fr

- **Dépendance des personnes âgées et handicap : les opinions des Français entre 2000 et 2005**

Amandine Weber - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) - N° 491 - mai 2006 - www.servicesalapersonne.gouv.fr

- **Conférence nationale du handicap : quel bilan depuis 2008 ?**

9 juin 2011 - vie-publique.fr

- **La « famille associative » du handicap à Lyon : Comment elle se structure, quel est son répertoire d'actions ?**

Synthèse de Cédric Polère - Décembre 2010 – DPDP - Grand Lyon – www.millenaire3.com

Presse

- Conférence de presse **Nadine Morano** secrétaire d'État en charge de la Famille
www.lexpress.fr/ - 2009

- Conférence de presse de **Philippe Bas** Ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille - 9 février 2006.

www.documentation.reseau-enfance.com

- Interview de **Nicolas Sarkozy** – *Le Parisien* - 23 mars 2007

82

Sites

www.handicap.fr

www.handroit.com

www.agefiph.fr

www.unapei.org

www.investirsurlasolidarite.org

www.nipauvrenisoumis.org

Politique du handicap : chronologie

➤ Du Haut Moyen-Age au début du XIXème siècle

Le Haut Moyen-Age voit l'édification des premiers « **Hôtels-Dieu** » destinés à accueillir les infirmes, confondus alors avec tous les pauvres, les miséreux de la société.

A partir du XIVème siècle, la peur prend le dessus sur cette attitude charitable et conduit à la mise à l'écart, puis au renfermement de cette population composite de gueux et pauvres gens et notamment les infirmes et pauvres d'esprit : la création à Paris de l'Hôpital Général - La Salpêtrière à la fin du XVIIème siècle, est l'illustration même de cette période. Louis XIV crée l'Institution des Invalides pour héberger les vétérans devenus inaptes au travail.

Au siècle des Lumières, l'influence de nouvelles théories philosophiques, les avancées de la connaissance scientifique permettent de placer sur le devant de la scène les problèmes posés par **l'éducation des enfants ou des adultes frappés de déficiences sensorielles**. Denis Diderot publie en 1749 sa "Lettre sur les aveugles à l'usage de ceux qui voient", œuvre qui entraîne son emprisonnement à Vincennes, pour quelques mois. En 1785, Valentin HAÛY ouvre, à ses frais, rue Coquillière à Paris, la première école gratuite pour de jeunes aveugles, filles et garçons.

En 1790, le principe du **devoir d'assistance par la Nation** est pour la première fois affirmé devant l'Assemblée constituante, par le Comité de mendicité présidé par La Rochefoucault-Liancourt.

Le **début du XIXème** siècle voit l'émergence d'un nouvel intérêt pour les maladies de l'esprit et pour les enfants considérés comme idiots, avec des médecins et des éducateurs, comme d'Esquirol, qui cherchent à mettre au point de nouvelles méthodes médico-éducatives.

1889

Un congrès de l'assistance se réunit à Paris et rédige une charte de l'assistance. Dans les années qui suivent, sont votées plusieurs lois d'assistance dont une **loi d'assistance aux vieillards, infirmes et incurables** (1905).

➤ Première moitié du XXème siècle : après l'assistanat, vers la reconnaissance d'un droit à réparation

1898

Loi sur les accidents du travail qui met à la charge de l'employeur une assurance spécifique permettant le versement d'une indemnisation au titre des infirmités acquises dans le cadre du travail.

1909

Création des **premières classes de perfectionnement** dans quelques écoles par le ministère Ministère de l'Instruction Publique pour éduquer les enfants alors

qualifiés « d'anormaux d'école » pour leur permettre de gagner leur vie et éviter qu'ils ne tombent dans la délinquance.

1919

Le ministère des Anciens Combattants met en place un **barème d'évaluation des handicaps subis par les victimes de la première guerre mondiale**, de manière à déterminer le montant de leur pension d'invalidité.

1921

Création de la Fédération des Mutilés du Travail.

1924

La loi du 26 avril impose aux entreprises le recrutement de mutilés de guerre.

1929

Création de la Ligue pour l'Adaptation des Diminués Physiques au Travail.

1930

La loi du 14 mai donne le droit aux victimes d'accidents du travail d'être admises gratuitement dans les écoles de rééducation professionnelle créées par les militaires.

1939

Création de l'Association des Paralysés de France (APF).

1945

Création de la sécurité sociale qui permet d'assurer l'ensemble des salariés contre les conséquences de maladies et d'accidents non liés au travail mais les privant de leurs "capacités de gains".

1949

La loi du 2 août généralise l'aide à la réinsertion à tous les grands infirmes par la création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs. Elle ouvre l'accès à la formation professionnelle de tous les grands infirmes.

1953

Le décret du 29 novembre crée les commissions départementales d'orientation des infirmes pour la reconnaissance de l'aptitude au travail ou la possibilité d'une rééducation professionnelle.

1957

Dans la loi 57-1223 du 23 novembre sur le reclassement professionnel apparaît le terme de travailleur handicapé. **Définition de la qualité de travailleur handicapé. Instauration de priorités d'emploi (quota théorique de 10 %).** Définition du travail protégé. Création du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

➤ **Vers l'obligation nationale de l'intégration des personnes handicapées**

1967

François Bloch-Lainé, remet un rapport au Premier ministre intitulé "Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées", qui ouvre la voie au texte d'orientation de 1975.

30 juin 1975

La loi 75-535 du 30 juin 1975 relative aux **institutions sociales et médico-sociales** régleme nte les conditions de création, de financement, de formation et de statut du personnel des établissements et services du secteur.

La loi 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics : importance de la prévention et du dépistage des handicaps ; obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés ; accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie. La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales, distinctes : pour les jeunes de 0 à 20 ans (CDES : commission départementale de l'éducation spéciale) et pour les adultes (COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle à partir de 20 ans).

9 décembre 1975

Adoption par l'Assemblée générale des Nations unies d'une **déclaration des droits des personnes handicapées.**

12 mars 1981 Adoption de la "Charte européenne des handicapés" par l'Assemblée européenne à Strasbourg.

8 décembre 1981

Accord en faveur d'un plan de 4 ans (1983-86) pour l'insertion sociale des handicapés au Conseil des Communautés européennes (ministres du travail) à Bruxelles.

23 octobre 1982

Manifestation de handicapés, à Paris, à l'appel de l'Association des Paralysés de France, pour demander une meilleure accessibilité aux lieux publics et privés... des mesures d'adaptation et d'aménagement de l'espace social destinées à en faciliter l'accès aux personnes handicapées ou à mobilité réduite.

9 février 1983

Présentation en Conseil des ministres de diverses mesures en faveur des handicapés dans le cadre des transports en commun, sur la base du rapport présenté par Mme Fraysse-Cazalis.

7-8 mai 1983

Assises annuelles de l'Union Nationale des Associations des Parents d'Enfants Inadaptés (UNAPEI) : **intervention de Pierre Bérégovoy, ministre des Affaires Sociales, sur le recrutement des handicapés dans la Fonction publique et leur insertion professionnelle dans le secteur privé et sur le développement de la formation professionnelle dans les centres d'aide par le travail (CAT).**

23 mai 1984

Communication en Conseil des ministres sur la participation des personnes handicapées à la vie culturelle.

17-22 septembre 1985

Trente-septième congrès de la Fédération nationale des mutilés du travail, à Bourges, en présence de Georgina Dufoix, ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale : **revendication d'une allocation égale au SMIC pour les handicapés permanents inaptes au travail ;** transformation de la

Fédération en Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNTHA).

24 septembre 1985

Déclaration du Syndicat National des Directeurs et Instituteurs (SNUDI-FO) qui proteste contre la diminution du nombre de classes de l'enseignement spécialisé (réservé aux enfants handicapés) dans le primaire.

Fin des années 1980 : l'intégration des personnes handicapées se décline dans plusieurs textes législatifs

10 juillet 1987

Promulgation de la loi n° 87-517 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (JO n° 160) qui institue pour les entreprises de plus de 20 salariés l'obligation d'employer, à temps plein ou partiel, 6% d'entre eux. L'AGEFIPH (Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) est créée pour gérer le fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Elle est soumise au contrôle de l'Etat et associe syndicats et associations de personnes handicapées.

15 septembre 1988

Création de l'Association pour la gestion du Fonds de développement de l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), instituée par la loi de juillet 1987, soumise au contrôle de l'Etat et associant le CNPF, la CGPME, la CFDT et des associations de personnes handicapées.

13 janvier 1989

L'article 22 de la loi N° 89-18 du 13/01/1989 (Diverses mesures d'ordre social) modifie l'article 6 de la loi du 30/06/1975 et crée un alinéa dit "amendement Creton".

31 janvier 1989

Présentation en Conseil des ministres de mesures destinées à faciliter la **participation des personnes handicapées aux opérations électorales et leur accès à des fonctions électives.**

21 février 1989

Présentation par MM. Michel Delebarre, ministre des Transports et de la Mer, et Michel Gillibert, secrétaire d'Etat chargé des handicapés, d'un plan d'action destiné à faciliter **l'accès des transports en commun** aux handicapés. Mise en œuvre d'une soixantaine de mesures pratiques pour un coût évalué à 150 millions de francs, par la SNCF, la RATP, les compagnies aériennes et les constructeurs de véhicules.

12 juillet 1989

Publication au JO n° 161 de la loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers à leur domicile à titre onéreux de personnes âgées ou handicapées adultes. Institution d'une procédure d'agrément et de vérification des conditions d'accueil sur la base d'un contrat. Publication au JO de la loi d'orientation sur l'éducation qui dispose que l'intégration scolaire des jeunes handicapés est favorisée.

21 septembre 1989

Publication du rapport de René Teulade, président de la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF), qui présente vingt propositions pour favoriser le **maintien à domicile des personnes handicapées**, notamment la création d'un Fonds national d'aide à domicile et le développement de la réadaptation.

9 décembre 1989

La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe engage les Etats membres à prendre les mesures nécessaires en vue de **garantir aux personnes handicapées l'exercice du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté** (art.15).

13 juillet 1990

Publication au JO n° 161 du 13 juillet 1990 de la loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

21 novembre 1990

Communication en Conseil des ministres de Michel Delebarre, ministre de l'Équipement, du Logement, des Transports et de la Mer, et de Michel Gillibert, secrétaire d'Etat chargé des Handicapés, relative à l'adaptation des logements et des bâtiments publics aux personnes handicapées par une réglementation adaptée et étendue, par un contrôle renforcé du **respect d'accessibilité** et par des actions exemplaires développées par les pouvoirs publics.

27 novembre 1990

Jack Lang, ministre de la Culture de la Communication et des Grands Travaux, et Michel Gillibert, secrétaire d'Etat aux Handicapés et Accidentés de la Vie, signent, à Paris, un protocole devant permettre de faciliter **l'accès des équipements culturels** aux personnes handicapées.

18 janvier 1991

La loi 91-73 du 18 janvier (titre III, art. 33) facilitant le bilinguisme autorise et organise **l'enseignement du français et de la langue des signes** pour les personnes sourdes

13 juillet 1991

Promulgation de la loi portant diverses mesures destinées à favoriser **l'accessibilité** aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public (JO du 19).

7 - 8 novembre 1991

Réunion à Paris, à l'initiative du Conseil de l'Europe, de 34 ministres responsables des politiques en faveur des handicapés. Le 8, vote à l'unanimité d'une déclaration finale se prononçant en faveur d'une politique globale ayant pour objectif l'autonomie et l'insertion des handicapés au sein de la collectivité, et prévoyant l'établissement pour chaque pays d'un bilan périodique de la législation et des réalisations concrètes.

4 novembre 1993

Publication par décret du guide barème instaurant **huit grandes catégories de déficiences** (déficiences intellectuelles et difficultés du comportement, déficiences du psychisme, déficiences de l'audition, déficiences du langage et de la parole, déficiences de la vision, déficiences viscérales et générales, déficiences de l'appareil locomoteur, déficiences esthétiques). Ce guide s'inspire de la classification internationale des handicaps (CIH), basé sur les travaux du britannique Philip Wood.

21 novembre 1994

Dans un rapport remis à Simone Veil, ministre des Affaires Sociales, de la Santé de la Ville, l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) dénonce les

insuffisances du système de prise en charge des **autistes** en France et propose la création de "schémas régionaux d'action" élaborés par les préfets de région.

Janvier 1995

Communication en Conseil des ministres sur l'insertion des handicapés dans la fonction publique. Plusieurs mesures doivent permettre aux collectivités publiques de mieux remplir leurs obligations, dont la mise en œuvre d'un recrutement par contrat de personnes handicapées dans toutes les catégories de la fonction publique, appelée à devenir la voie normale de recrutement notamment quand les recrutements par concours se révèlent infructueux. De plus dans chaque ministère, un fonctionnaire d'encadrement sera chargé de coordonner les actions favorisant l'emploi des handicapés.

7 avril 1995

Simone Veil, ministre des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville, annonce l'adoption d'un **plan d'action consacré aux personnes autistes**, organisé pour cinq ans à l'échelon régional et doté d'environ 100 millions de francs.

13 mai 1996

Devant le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), Hervé Gaymard, secrétaire d'Etat chargé de la Santé et de la Sécurité Sociale, définit quatre axes prioritaires de la politique en faveur des handicapés : la continuité de la prise en charge des jeunes adultes et des personnes âgées, la socialisation précoce des jeunes enfants, l'insertion professionnelle d'adultes et le "libre choix du lieu et mode de vie" par les handicapés.

14 mai 1996

Le 14, rapport du Comité national d'éthique (CNE) qui aborde la question de la stérilisation des handicapés : le CNE estime que cette question "ne relève pas de sa compétence", mais "d'un débat de société qui ne peut être tranché que par le législateur".

11 décembre 1996

Promulgation de la loi n° 96-1076 relative à l'autisme (publiée au JO n° 289 du 12). Les personnes autistes doivent bénéficier d'une prise en charge pluridisciplinaire tenant compte de leurs besoins dans le cadre d'une approche éducative, pédagogique, thérapeutique et sociale.

5 mars 1997

Communication en Conseil des ministres sur le programme d'action en faveur des handicapés. Commentant la communication, Jacques Chirac, président de la République, qualifie de "véritable honte pour notre pays l'incapacité dans laquelle nous sommes de faire face au problème de l'accessibilité des lieux publics et des moyens de transport par les handicapés", et il dénonce "une sorte de refus culturel des techniciens", ajoutant que la France est "très en retard par rapport à la plupart des grands pays du monde".

9 juillet 1997

Annulation par le Conseil d'Etat de la circulaire d'application de l'amendement "Creton" du 27 janvier 1995. La circulaire prévoyait que le département verserait à l'établissement continuant à héberger le jeune adulte une "recette en atténuation" calculée sur la base du tarif moyen d'hébergement constaté dans les foyers pour adultes lourdement handicapés du département.

2 octobre 1997

Signature du traité d'Amsterdam qui inclut un article général concernant la non-discrimination qui confère expressément et pour la première fois à l'Union le pouvoir d'agir dans le domaine du handicap. Il reconnaît ainsi le problème de la **discrimination fondée sur le handicap**.

16 septembre 1998

Rapport de Dominique Gillot, députée (PS) du Val d'Oise, sur "le **droit des sourds**", avançant 115 propositions pour, notamment, "la reconnaissance académique" de la langue des sourds et l'abaissement du coût des appareils et prothèses auditives.

24 novembre 1998

Rapport des inspections générales des finances, des services judiciaires et des affaires sociales sur le système de **protection des "majeurs incapables"** : dénonciation de dysfonctionnements (mode de financement, contrôle insuffisant de la gestion des revenus des majeurs incapables) et proposition de réformes (notamment accompagnement des juges, responsabilisation des familles des majeurs et réexamen obligatoire du maintien de la protection).

27 février 1999

Manifestation, à l'appel du Mouvement des sourds, "pour le respect de la différence des déficients auditifs " et l'application des 115 propositions en faveur de l'insertion des sourds, formulées par Dominique Gillot, députée (PS) du Val-d'Oise, dans son rapport remis en septembre 1997 au gouvernement.

27 mars 1999

A Paris et dans plusieurs villes de province, manifestation en faveur de la reconnaissance officielle de la langue des signes, à l'appel de la Fédération nationale des sourds de France (FNSF). Laurent Fabius, président de l'Assemblée nationale, reçoit une délégation de la FNSF qui lui remet le texte d'une proposition de loi.

Avril 1999

Mise en place du Programme **Handiscol** pour l'intégration scolaire des enfants et adolescents handicapés.

29 mai 1999

A Paris, manifestation nationale contre l'exclusion sociale des personnes handicapées, à l'appel de l'Association des Paralysés de France (APF) et de l'Association Française contre les Myopathies (AFM) qui réclament des aménagements dans tous les secteurs de la vie professionnelle et privée. Bernard Barataud, président de l'AFM, annonce que Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, et Bernard Kouchner, secrétaire d'Etat à la Santé et à l'Action sociale, "se sont engagés sur un calendrier rapide de négociations".

2000

Adoption par le Conseil de l'Union européenne d'une directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

22 janvier 2000

Recevant le président de l'Association des Paralysés de France et le président de l'Association Française contre les Myopathies, Jacques Chirac, président de la République, souhaite la reconnaissance du "**droit à compensation des déficiences et incapacités**" et souligne la nécessité d'une meilleure scolarisation des enfants handicapés.

25 janvier 2000

Devant le Comité National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH), Lionel Jospin, Premier ministre, présente un **"plan d'accès des personnes handicapées au milieu de vie ordinaire"** pour 2001-2003, d'un montant total de 2,52 MdF (1 MdF issu du plan quinquennal de janvier 1999 et 1,52 MdF supplémentaire).

La loi du 30 juin 1975 est abrogée par l'ordonnance du 21 décembre 2000 relative à la partie législative du code de l'action sociale et des familles (article 4, § II, 7°). Désormais, les dispositions de la loi se trouvent pour l'essentiel dispersées dans sept codes différents : le code de l'action sociale et des familles, le code de l'éducation, le code de la sécurité sociale, le nouveau code de la santé publique, le code du travail, le code rural, le code de la construction et de l'habitation.

23 mai 2001

Communiqué du ministère de la Culture et de la Communication sur l'accès à la culture des personnes handicapées à l'occasion de l'installation de la commission "Culture et handicap"

18 juillet 2001

Présentation, en Conseil des ministres, d'une communication sur la politique en direction des personnes handicapées : renforcement du plan "Handiscol" mis en place en 1999 par un dispositif d'assistance aux familles et aux écoles rencontrant des difficultés ; concertation en cours avec les syndicats sur les conditions d'accès, d'insertion et de travail des personnes handicapées dans la fonction publique d'Etat ; organisation de la journée "Réussite et handicap" en décembre 2001 et d'un colloque interministériel sur le thème "Vivre la cité : accessibilité pour tous" au début de l'année 2002.

9 octobre 2001

Ségolène Royal, ministre de la Famille, de l'Enfance et des Personnes handicapées, Michel Sapin, ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, et cinq fédérations syndicales de fonctionnaires (CFDT, FSU, UNSA, CFE-CGC, CFTC) signent un protocole qui impose aux administrations d'Etat le recrutement, d'ici trois ans, de personnes handicapées à hauteur de 6 % des effectifs.

➤ 2002 : Début des travaux d'actualisation de la loi de 1975 pour une mise en œuvre d'un droit à compensation

10 janvier 2002

Suite à une réunion interministérielle et à la mobilisation d'associations et de médecins échographistes, l'Assemblée nationale adopte, en première lecture, la proposition de loi relative à la solidarité nationale et à **l'indemnisation des handicapés congénitaux**, qui contient un amendement du gouvernement affirmant que "nul ne peut se prévaloir d'un préjudice du seul fait de sa naissance" et mettant fin à la "jurisprudence Perruche" (arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2000 permettant à l'enfant né handicapé à la suite d'une erreur de diagnostic médical de demander une indemnité au titre du préjudice subi). L'amendement est intégré dans le projet de loi relatif aux droits

91

des malades et à la qualité du système de santé. Cet article L. 114-1 est réécrit et développé par la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 dite « de modernisation sociale » qui intègre dans son article 53 l'amendement gouvernemental sur l'indemnisation des handicapés congénitaux. La loi crée aussi les conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH), chargés de faire des propositions pour mettre en œuvre au niveau local la politique en direction des personnes handicapées.

30 janvier 2002

Communication de Marylise Lebranchu, Garde des Sceaux, en Conseil des ministres, relative à la réforme du dispositif juridique de protection des majeurs.

19 février 2002

Le Parlement adopte à l'unanimité le projet de loi sur les droits des malades et la qualité du système de santé, intégrant un **dispositif qui met fin à la jurisprudence Perruche**. Réactions : la Ligue des droits de l'homme demande au président de la République de saisir le Conseil constitutionnel de cette disposition susceptible de justifier l'irresponsabilité des médecins.

14 juillet 2002

Entretien télévisé du chef de l'Etat qui souhaite privilégier trois "grands chantiers" : lutte contre l'insécurité routière, insertion des handicapés et lutte contre le cancer.

3 février 2003

Marie-Thérèse Boisseau, secrétaire d'Etat aux Personnes Handicapées, inaugure **l'année européenne des handicapés** à Rennes et insiste sur le travail qui reste à accomplir pour une véritable intégration sociale des handicapés qui passe notamment par l'accessibilité.

4 avril 2003

Ouverture des **premiers Etats généraux de la citoyenneté des personnes handicapées** à Paris.

30 avril 2003

Promulgation de la loi relative aux **assistants d'éducation**.

Juin 2003

Début d'une **mission parlementaire** prévue sur un an **sur les institutions sociales et médico-sociales** au sein de la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales de l'Assemblée nationale (état des lieux suite à l'application de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ; cibler les dérives financières éventuelles, conséquences de certaines réformes ou de leur échec ; établir un bilan du plan triennal des mesures en faveur des personnes handicapées annoncées en 2000 ; évaluer la qualité des services rendus à l'aune des coûts en subsides et publics).

9 octobre 2003

L'Assemblée nationale crée une mission d'information sur **l'accompagnement de fin de vie**.

6 novembre 2003

Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, présente un plan de solidarité en faveur des personnes dépendantes, qu'elles soient âgées ou handicapées ; le plan prévoit une enveloppe de 9 milliards d'euros répartis sur quatre ans ; il réaffirme le droit à compensation du handicap et insiste sur le développement de l'autonomie personnelle par le maintien à domicile le plus longtemps possible.

6 mai 2004

L'Assemblée nationale vote la création d'une Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) chargée de contribuer au financement d'actions favorisant l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes. Cette caisse finance notamment la prestation de compensation personnalisée ainsi qu'une partie du coût de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Elle est en partie financée par une contribution versée par les employeurs sur le produit du travail effectué durant la journée de solidarité.

1er juin 2004

Anne-Marie Montchamp, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, présente le projet de loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées ; ce projet institue une "prestation de compensation" personnalisée.

30 juin 2004

Promulgation de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

15 - 19 novembre 2004

Déroulement de la "**Semaine pour l'emploi des personnes handicapées**". Dans ce cadre, Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat et Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'Etat aux Personnes handicapées, rappellent que l'objectif du gouvernement est d'augmenter l'emploi des personnes handicapées dans les bassins d'emploi. Pour faciliter leur insertion ils proposent la mise en place des "pactes territoriaux" réunissant "tous les acteurs qui concourent à la préparation, à l'insertion et au maintien dans l'emploi de la personne handicapée" et, dans les trois fonctions publiques, la création d'un fonds visant à inciter le secteur public à réaliser les aménagements nécessaires et à mieux assurer ainsi son obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

24 novembre 2004

Publication par la Cour des comptes d'un rapport sur "Les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes", qui critique le manque de cohérence de la politique d'insertion sociale et le fonctionnement "globalement défectueux" des structures administratives et financières.

➤ **La refondation de la politique du handicap depuis 2005**

11 février 2005

Loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

22 avril 2005

La loi du 22 avril 2005 relative aux **droits des malades et à la fin de vie**, stipule que les traitements ne doivent pas être poursuivis avec une "obstination déraisonnable" et fait obligation de dispenser des soins palliatifs.

20 mai 2005

Réunion des **premiers États généraux du handicap** à Paris, Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'État aux Personnes handicapées, assure que le

93

gouvernement tiendra tous les engagements pris lors du débat législatif sur la loi du 11 février 2005 relative à " l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ".

31 août 2005

Lors d'une conférence de presse avec Philippe Bas, ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, Gilles de Robien, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, annonce la **création de 800 postes d'assistants d'éducation et le recrutement de 8 000 emplois vie scolaire**, destinés à exercer des fonctions d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) dans le cadre de la loi handicap du 11 février 2005, pour l'intégration scolaire de 4 à 5 000 enfants handicapés en maternelle à la rentrée 2005.

28 novembre 2006

Présentation, en Conseil des ministres, d'un projet de loi portant réforme de la protection juridique des majeurs : ce projet vise à recentrer les efforts de la justice sur les personnes majeures rendues vulnérables par la vieillesse et le handicap, et à dégager les magistrats du traitement social des personnes en difficulté, confié au département.

5 mars 2007

Promulgation de la loi portant réforme de la **protection juridique des majeurs** (JO du 7). Il s'agit de recentrer les efforts de la justice sur les personnes majeures rendues vulnérables par la vieillesse et le handicap, et à dégager les magistrats du traitement social des personnes en difficulté, confié au département.

17 avril 2007

Installation par Philippe Bas, ministre de la Santé et des Solidarités, de l'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap, créé par la loi du 11 février 2005 sur le handicap.

8 août 2007

Xavier Darcos, ministre de l'Éducation nationale, et Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, annoncent le lancement d'un plan d'action pour la scolarisation des enfants handicapés, prévoyant pour la rentrée 2007 le recrutement de 2 700 auxiliaires de vie scolaire (AVS) individuels.

Mars 2008

Le 25, lors d'une visite à Tarbes, Nicolas Sarkozy, président de la République, **annonce une augmentation de 5 % en 2008 de l'allocation adultes handicapés** (AAH), qui a déjà été augmentée en janvier de 1,1 %. Les associations de handicapés estiment qu'il s'agit d'un « premier pas », tandis que le PCF et le PS soulignent l'insuffisance de cette augmentation. Le 29, à Paris, **manifestation de personnes handicapées à l'appel de « Ni pauvre, ni soumis »**, un collectif d'associations qui réclament une augmentation plus conséquente de cette allocation.

28 mai 2008

Xavier Bertrand et Valérie Létard, secrétaire d'État chargée de la Solidarité, présentent les premières orientations du Gouvernement concernant la prise en charge de la dépendance des personnes âgées et handicapées devant la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). La prise en charge de la

dépendance continuera de reposer sur la solidarité nationale, mais sans prélèvement supplémentaire et en tenant compte du patrimoine, tandis que la prévoyance sera développée.

Juin 2008

Le 10, lors de la Conférence nationale sur le handicap, Nicolas Sarkozy, président de la République, annonce la création de 50 000 places d'hébergement en établissements pour personnes handicapées ; il convie les entreprises à souscrire un « pacte pour l'emploi » permettant de mieux repérer et accompagner vers l'emploi les personnes handicapées, à s'engager sur des plans pluriannuels d'embauche et à contribuer à la qualification des personnes handicapées ; il évoque une prochaine réforme de l'AAH. **L'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI) réclame la mise en place d'un « revenu d'existence » au moins égal au SMIC, plutôt qu'une réforme de l'AAH.**

Septembre 2008

Le 17, Valérie Létard annonce la mise en place en 2009 d'un mécanisme s'inspirant du Revenu de solidarité active (RSA) pour les personnes handicapées. Le 19, l'association chargée de gérer le fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) proteste contre une mesure du projet de loi de finances 2009, visant à ponctionner son budget formation de 50 millions d'euros. Le 25, protestations de la CFDT et de la CGT qui parle d'un « hold up ».

Février 2009

Remise au Parlement du rapport du Gouvernement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap redéfinie par la loi du 11 février 2005 et axée sur l'accessibilité, la compensation et les mesures d'insertion par le travail.

6 novembre 2009

Création par décret du Comité interministériel du handicap, placé auprès du Premier ministre et chargé notamment de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l'Etat en direction des personnes handicapées. Le comité se substitue à la délégation interministérielle aux personnes handicapées.

Janvier 2010

Remise au ministre du Travail et à la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité du **rapport de Michel Busnel, intitulé « L'emploi : un droit à faire vivre pour tous : évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi, prévenir la désinsertion professionnelle »**

10 novembre 2010

Jean-François Chossy, député, est chargé, par la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité, d'une mission parlementaire visant à faire évoluer les mentalités et à changer le regard de la société sur les personnes handicapées.

Chronologie - **La politique du handicap**

Politiques publiques - repères - vie-publique.fr - 4 02 2011

www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/chronologie/