

Handicap et reconversion, l'inclusion à la Ville de Paris

L'Université des cadres a organisé, le 28 janvier dernier, une conférence sur le thème « Handicap et reconversion, l'inclusion à la Ville de Paris ».

Rappel historique

De manière liminaire, il est important de rappeler que le mot « handicap », dont les origines anglaises remontent au 16^{ème} siècle, n'est apparu dans la langue française que trois siècles plus tard et dans le langage technique des courses hippiques ; il s'agit alors de compenser les chances de chevaux aux potentialités naturelles inégales, par l'obligation faite aux meilleurs soit de porter un poids plus grand, soit de parcourir une distance plus longue.

C'est seulement au milieu du 20^{ème} siècle qu'il prendra son acception générale telle que nous la connaissons aujourd'hui. L'Organisation mondiale de la santé définit « le handicap » comme « un terme générique qui qualifie des incapacités, une limitation des actes de la vie quotidienne et une participation restreinte à la vie sociale » et précise que « le handicap n'est pas simplement un problème de santé, [qu'] il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne et les caractéristiques de la société où elle vit ».

La loi du 11 février 2005 dispose que « **constitue un handicap 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 trouble de santé invalidant** ».

Cela explique que la représentation du handicap a beaucoup évolué au fil du temps ; les personnes qui en sont porteuses, ont ainsi été qualifiées de monstres et d'infirmités au siècle des Lumières, d'invalides au 19^{ème} siècle, de gueules-cassées pour les victimes de la première guerre mondiale, de personnes handicapées par la loi de 1975 puis de personnes en situation de handicap par la loi de 2005.

L'approche sociétale a parallèlement considérablement évolué pour passer du domaine de la charité, à celui de la solidarité, puis de l'insertion. La loi du 11 février 2005 est beaucoup plus ambitieuse dès son intitulé : « **loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** ».

Quelques données chiffrées qui vont à l'encontre de stéréotypes

Alors que les stéréotypes renvoient sur un certain nombre d'a priori, il est fondamental de rappeler que **le handicap n'est pas nécessairement visible**, 85 % ne se voient en effet pas. Les personnes circulant en fauteuils roulants ne représentent que 2,3 % des personnes en situation de handicap et qu' 1 % des travailleurs handicapés. **Le handicap n'est pas le plus**

souvent constitué à la naissance, dès lors que 80 % des personnes en situation de handicap le deviennent après l'âge de 16 ans.

Des stéréotypes qui ont la vie dure

Au sein de notre société, **la population a été jusqu'à une date récente peu confrontée au handicap**, du fait que les enfants porteurs de handicap étaient scolarisés dans des établissements spécifiques, que le monde du travail était moins ouvert aux adultes en situation de handicap. Etre confronté à l'inconnu génère souvent la peur.

De plus, le peu de relations avec des personnes en situation de handicap conduit généralement à **une méconnaissance des comportements et attitudes appropriés** ; certains en font trop, d'autres pas assez, ce qui conduit nécessairement à un malaise. D'où l'importance de former les personnels concernés, notamment au management de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, **les réactions du public présent à la conférence étaient tout à fait symptomatiques de ce malaise** ; beaucoup pensent que la personne en situation de handicap, indépendamment de l'individu qu'il y a sous ce vocable, constitue nécessairement une charge supplémentaire pour un service, qu'elle est plus souvent absente, qu'elle est a priori moins performante, comme si les personnes qui ne sont pas en situation de handicap sont, par essence, faciles à manager, peu absentes et très efficaces.

Une question a même porté sur l'éventuelle obligation qui pèserait sur la personne en situation de handicap de déclarer son handicap au moment d'un recrutement. Le sous-directeur de l'encadrement supérieur et de l'appui au changement a répondu que **l'on recrute des compétences et pas autre chose** ; il n'existe en effet aucune obligation en ce sens.

Ces craintes et ce ressenti découlent le plus souvent d'une organisation et d'un fonctionnement qui ne prennent pas ou peu en compte le handicap d'un membre de l'équipe.

Il ne faut pas oublier que **les services de la Ville de Paris constituent une structure d'accueil en milieu ordinaire**, que la personne en situation de handicap a les mêmes obligations que ses collègues qui ne le sont pas ; la seule chose dont elle bénéficie pour compenser autant que faire se peut son handicap, c'est d'**un aménagement de poste** qu'il faut entendre dans son acception la plus large ; ce peut être certes le clavier à gros caractères pour malvoyants, mais cela peut être un appareillage technique sophistiqué qui va, par exemple, transcrire sur un écran, de manière quasi simultanée les propos d'un orateur, mais aussi la présence d'un interprète qui va utiliser la langue des signes pendant une réunion.

Une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap passe immanquablement par une évolution des mentalités. Cette dernière ne pourra se faire qu'en luttant contre les stéréotypes, qu'en valorisant des expériences qui réussissent (comme qui a été présentée à la Direction des finances) et qu'en accompagnant les équipes d'accueil (encadrement, personnes de même niveau hiérarchique et collaborateurs) en termes de formation.

La politique volontariste de la Ville de Paris

La Ville de Paris est particulièrement exemplaire en la matière, dès lors que la part de ses personnels en situation de handicap est passée de 3,30 % en 2001 à **7,02 au 31 décembre 2012**. Si elle se situe au-delà de ce que lui impose la loi (6 %), ce qui est déjà remarquable, sa performance est d'autant significative quand on la compare à celle de la Fonction publique de l'Etat (3,30%), à celle de la Fonction publique territoriale (5,10 %) et à celle de la Fonction publique hospitalière (5,32%).

De manière plus précise, 3 490 personnes en situation de handicap travaillent à la Ville de Paris au 31 décembre 2012 ; parmi celles-ci 80 % appartiennent à la catégorie C, 10 % sont des agents non titulaires, 8 % relèvent de la catégorie B et 2 % de la catégorie A. 1 893 sont reclassées pour raisons médicales, 1 258 ont la qualité de travailleurs handicapés, 248 la carte d'invalidité, 84 une incapacité permanente et 7 une pension d'invalidité.

Ce n'est pas le fruit du hasard, mais le résultat d'une politique volontariste qui tend à rendre aux personnes en situation de handicap la part qui leur revient dans la société et, notamment dans le monde du travail.

Cette politique volontariste s'appuie notamment sur **le protocole pour l'emploi des personnes en situation de handicap signé en 2001 avec les partenaires sociaux dont l'UCP** et sur **les conventions signées en 2008 et en 2012 avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** qui ont permis de mettre en œuvre et de conforter des actions structurantes d'insertion.

La Ville de Paris reçoit chaque année environ **1 200 candidatures** et a **recruté 49 personnes** en 2013, 40 cadres C, 6 cadres B et 3 cadres A, avec un taux d'échec de 8 %. Jusque-là pas concernés, de nouveaux métiers (professeur d'éducation physique, technicien supérieur informatique,...) ont été proposés.

La Ville de Paris est sur la bonne voie ; **il convient de poursuivre l'effort pour pouvoir affermir le sentiment des personnes en situation de handicap d'être plus égales au regard du travail, leur offrir un nombre plus grand de métiers par l'aménagement des postes de travail, leur donner des possibilités de mobilité plus grandes et des perspectives de carrières plus intéressantes.**

Reclassement pour raisons de santé

A la suite de problèmes de santé, **un agent peut être maintenu dans son emploi** et bénéficier d'un allègement d'une partie de ses tâches par des restrictions médicales d'aptitude. C'est l'exemple cité par le Directeur des ressources humaines du peintre atteint de vertiges qui peut continuer d'exercer son métier, à la condition de ne pas se situer en hauteur.

L'agent peut être maintenu dans son corps et conserver son grade, quand peut lui être proposé un emploi qui ne correspond plus véritablement à son métier d'origine, mais qui conserve un lien avec ce dernier.

Lorsqu'un agent est reconnu, par la médecine statutaire ou le comité médical, inapte définitivement à ses fonctions, mais pas au travail, il est reclassé en fonction de ses aptitudes physiques, de son potentiel (épreuves de vérification de connaissances) et de ses souhaits.

Pour les personnels ouvriers particulièrement concernés, l'accord-cadre « Âges et générations » dont est signataire l'UCP, prévoit un dispositif particulier appelé « **Deuxième carrière** ».

En cas d'échec aux tests, l'agent peut soit accéder à une formation de mise à niveau, soit envisager une autre orientation professionnelle ; **il est alors dirigé vers la Mission handicap et reconversion (MHR)** qui va l'orienter le dispositif d'évaluation ou de formation le mieux adapté.

Parmi ces dispositifs de formation à la reconversion, figurent : le Bilan d'évaluation professionnelle, les Cours de remises à niveau, les Formations spécifiques au métier d'adjoint administratif, les Emplois-tremplins transverses (agents d'accueil et de surveillance, adjoint

technique des installations sportives), les Formations pour l'obtention des certificats d'aptitudes professionnelles et les certificats de qualification professionnelle.

Le chemin est souvent long du fait du nombre des agents concernés et des calendriers contraints de formation ; cela suppose, par ailleurs, de grands efforts d'adaptation du candidat, une bonne coordination des acteurs.

Union des Cadres De Paris

2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45