



LA CITOYENNETÉ,
ÇA NOUS REGARDE !



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

6, rue Gager-Gabillot - 75015 PARIS
Tél. : 01 44 42 91 91 Fax : 01 44 42 91 92
www.aveuglesdefrance.org

Actes des colloques « Emploi et Déficience Visuelle »

Paris, Mai 2014
Montpellier, Décembre 2014
Lyon, Juin 2015



Sommaire

Introduction de Monsieur Vincent MICHEL	3
Introduction de Monsieur André MONTANE.....	4
Présentation du rapport d'enquête par Bruno Gendron.....	6
Les objectifs de cette étude	6
La structure du rapport d'enquête	6
Les préconisations.....	8
Intervention de Philippe CHAZAL	9
Synthèse des tables rondes « Emploi »	11
1. Les arguments favorables à l'emploi des personnes déficientes visuelles	11
2. Le processus d'insertion professionnelle	11
3. Les freins à l'emploi	12
4. Contradictions liées au handicap.....	12
Synthèse des tables rondes « Orientation et Formation ».....	13
1. L'orientation des jeunes déficients visuels	13
2. La formation.....	13
3. Les freins identifiés	13
4. Les pistes de travail.....	14
Conclusion de Madame Thérèse RABATEL.....	15
Conclusion d'Annie LE HOUEROU	16
Conclusion de Céline JAEGGY-ROULMAN.....	17
La Fédération des Aveugles et Amblyopes de France.....	19
FIDEV (Formation, Insertion professionnelle pour Déficients Visuels).....	20
La Fédération des Aveugles et Amblyopes de France Languedoc Roussillon	21
Le FIPHFP	22
Liste des intervenants aux journées Emploi	27

Introduction de Monsieur Vincent MICHEL

Président de la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France

Le thème de travail qui nous réunit aujourd'hui fait clairement partie des enjeux qui animent la Fédération des aveugles et handicapés visuels de France et les associations qui la composent. En effet, depuis 1917, elle se bat pour la citoyenneté des personnes déficientes visuelles et leur inclusion sociale.

Mais que serait la citoyenneté sans accéder au monde du travail, sans s'assumer par le fruit de son travail ? Plus d'un aveugle sur 2 est réduit au chômage. Pourquoi cette situation insupportable qui fait qu'une personne déficiente visuelle sur deux ne s'assume pas toute seule aujourd'hui ? Heureusement, notre protection sociale nous permet de vivre décemment.

C'est pour comprendre la spécificité de l'emploi des personnes déficientes visuelles que la Fédération des aveugles de France a commandité cette étude. C'est avec beaucoup de bonheur que nous avons rencontré Bruno Gendron, Maître de Conférences au Laboratoire d'Economie d'Orléans, équipe Territoires et mobilités. Il s'est chargé avec l'appui financier du FIPHFP de mener une étude sur l'emploi des personnes déficientes visuelles (celles qui occupent un emploi, les demandeurs d'emploi, les personnes en formation et les inactifs) sur 3 régions de notre pays : Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Paris Ile-de-France, 3 régions différentes et riches en enseignement qui nous permettent aujourd'hui de produire ces résultats. Nous demandons depuis des années à corps et à cri une grande enquête sur les personnes déficientes visuelles dans notre pays aux pouvoirs publics. Cette étude n'est toujours pas réalisée. En conséquence, la Fédération a pris ses responsabilités et est en mesure de produire des résultats passionnants concernant la question de l'emploi. En particulier, les personnes déficientes visuelles ont une réelle envie de travailler ; elles aspirent à une promotion professionnelle et sociale à laquelle elles ont droit ; elles veulent prendre leur destin notamment professionnel en main. Comment leur permettre de réaliser ce rêve, cette noble ambition ?

Nous allons aborder aujourd'hui des réflexions connexes sur l'éducation et sur la pertinence des systèmes mis en place à l'université, la formation professionnelle et l'alternance, si pauvre aujourd'hui pour les personnes déficientes visuelles. Toutes ces questions seront traitées après la présentation de l'étude de Bruno Gendron. Des tables rondes permettront ensuite aux personnes déficientes visuelles et aux différents acteurs intervenant dans le champ de la déficience visuelle de partager leurs expériences.

Je remercie tout particulièrement Camille Dorival, rédactrice en chef du Magazine Alternatives Economiques, qui anime cette journée pour faire avancer notre position sur la loi 2005 et sur la dimension professionnelle de cette loi.

Introduction de Monsieur André MONTANE

Président du FIPHFP

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, tous acteurs ici de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le cursus de vie citoyenne et plus particulièrement en ce qui concerne la vie professionnelle des personnes en situation de handicap.

Je voulais remercier la Caisse des Dépôts qui nous accueille dans ses locaux, c'est notre partenaire historique.

Je vous prie d'excuser Jean-Charles Watiez, qui n'a pu se dégager avec son grand regret, d'obligations qu'il avait contactées, mais il vous apporte son salut et le souhait d'une journée très fructueuse.

Cette journée est placée sous le thème de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle. Cette vie professionnelle est incluse dans un parcours de vie, c'est pour cela que je préfère souvent utiliser le terme d'inclusion que d'intégration puisque dans la philosophie de la loi du 11 février 2005, c'est le parcours de vie de la personne en situation de handicap qu'il faut prendre en considération, avec un accompagnement qui doit être continu puisque c'est la personne dans son intégrité elle-même qui est concernée. Cet accompagnement n'est pas quelque chose d'uniforme, de linéaire, mais singulier, adapté aux besoins de la personne, adapté à la nature de la déficience, en rappelant que la déficience n'est pas le handicap, celui-ci étant la conséquence socio-professionnelle d'une accessibilité parfois ignorée, parfois mal adaptée, souvent mal réfléchie, de façon très ponctuelle parfois, et on peut dire même incomplètement compensée.

En tant que Président du FIPHFP, je prône dans l'accompagnement le qualitatif, au-delà d'une simple donnée quantitative, qui n'a que la valeur d'un constat, à l'instant T, ce n'est pas suffisant, car déshumanisé. C'est bien de savoir que nous avons 4,6% de personnes concernées en situation de travail dans un domaine, mais si nous ne savons pas combien nous avons d'hommes et de femmes, si nous ne connaissons pas la nature de la déficience donc par conséquence du handicap, cela ne nous permet pas d'avancer plus efficacement dans l'accompagnement de la personne en situation de handicap durant toute sa vie. Ce qui est bon pour la personne en situation de handicap est aussi valable pour les autres, mais en grattant un peu nous avons tous une petite déficience qui ne nous permet pas de nous intégrer de façon aussi satisfaisante que nous le souhaiterions dans la société ordinaire.

Le FIPHFP a conscience de cet accompagnement qualitatif, ce qui l'a amené à mettre en place un Conseil Scientifique, qui nous aide pour une meilleure compréhension de la diversité de nos accompagnements, qui est là aussi, pour nous éclairer dans la mise en œuvre de ce que nous avons à faire, dans l'accès et le maintien dans l'emploi et dans la progression professionnelle des personnes concernées.

La Fédération des Aveugles de France, dont je salue la présence de son Président consciente de cette problématique, a confié au laboratoire d'économie de l'université d'Orléans de mener une étude visant à fournir un éclairage sur l'emploi et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

C'est sous la direction de mon ami Bruno Gendron, professeur à la faculté d'Orléans, président de la commission des aides du FIPHFP, que ce travail a été mené.

Très brièvement, cette étude a mis l'accent sur le profond devenir, le profond désir, le profond besoin qu'ont les personnes en situation de handicap d'être incluses dans le monde professionnel, avec le besoin de formation, de qualification. Ceci est valable pour toute personne en situation de handicap et c'est vrai, que le manque de qualification nous revient comme un boomerang « ces personnes en situation de handicap ne sont pas qualifiées ».

C'est un constat mais depuis quand une personne en situation de handicap a-t-elle droit à l'éducation, à l'instruction ? Depuis quand une personne en situation de handicap a-t-elle droit à une formation qualifiante ?

Depuis 2005. Avant, c'était au bon vouloir d'un directeur d'école, d'un instituteur, qui pouvait accueillir bien volontiers une personne en situation de handicap. Mais nous travaillons aussi au sein du FIPHFP avec une personne à laquelle le directeur d'école a dit « Non, moi je ne peux pas vous prendre ». Et il s'est très bien débrouillé, mais tout seul. C'est lui s'est intégré dans la société ordinaire, ce n'est pas cette société qui l'a inclus dans son sein.

Donc il faut en être conscient d'où l'importance de l'étude qui va nous être présentée aujourd'hui. C'est-à-dire que les jeunes en formation aujourd'hui auront une qualification pour demain et après-demain.

En attendant, les personnes en situation de handicap ont droit à la citoyenneté, ont droit à leur citoyenneté, c'est important ce terme, il faut qu'elles puissent bénéficier d'une formation qui leur permette immédiatement d'accéder à l'instruction, à la culture, à l'emploi et avoir une perspective de carrière dans leur emploi.

Voilà ce que je voulais vous dire, en souhaitant que les résultats du travail du LEO nous guident dès demain dans un accompagnement efficace des personnes déficientes visuelles, et je tiens à vous remercier de faire la différence entre déficience et handicap, vous êtes tous des spécialistes du handicap, je ne reviendrai pas sur l'article 2 de la loi du 11 février 2005.

Ces travaux vont aiguïser notre accompagnement dans l'insertion professionnelle et je sais que Bruno saura vous amener de façon très rigoureuse vers un meilleur accompagnement des personnes en situation de handicap, merci de vos travaux et merci de votre présence, et je vais rester avec vous toute la journée.

Présentation du rapport d'enquête par Bruno Gendron

Maître de Conférences en Sciences Economiques à l'Université d'Orléans et Directeur de l'étude

Les objectifs de cette étude

1/ Cette étude a été réalisée pour avoir une photographie statistique de l'emploi des personnes déficientes visuelles. Il s'agit non pas de la situation générale des déficients visuels face à l'emploi, mais de celle qui correspond uniquement aux personnes ayant répondu à l'enquête.

2/ Avoir une photographie de l'emploi des personnes déficientes visuelles en lien avec le tissu économique local ; en particulier, nous avons travaillé dans 3 régions (Languedoc Roussillon, Rhône-Alpes et Ile-de-France) dans lesquelles nous avons des partenariats avec les filiales de la Fédération. L'orientation économique de l'étude nous a conduits à analyser la situation économique globale des 3 régions, ainsi que les différents bassins d'emplois.

3/ Comprendre les motivations au travail des personnes déficientes visuelles. Voir ce qui amène une personne déficiente visuelle à aller sur le marché du travail.

4/ Analyser les freins à l'emploi. Ce sont des éléments connus de nos associations mais cette recherche doit permettre de les objectiver.

5/ Mieux appréhender les besoins des personnes déficientes visuelles pour favoriser leur employabilité en leur proposant, le cas échéant, des services existants ou nouveaux pour favoriser leur employabilité.

La structure du rapport d'enquête

La présentation de l'organisation du rapport d'enquête est réalisée de la manière suivante : Perspective et analyse historique, analyse économique des bassins des régions étudiées, méthodologie de l'étude, principaux résultats, préconisations.

Présentation de l'étude :

La population interrogée a entre 18 et 60 ans et réside dans l'une des 3 régions de l'étude. Les personnes ont été interrogées via nos structures partenaires par un appel à participation retourné par la suite par les répondants eux-mêmes. De ce fait, le taux de réponse est excellent puisque ceux qui y ont répondu avaient préalablement accepté de le faire. Seul bémol, l'étude n'est pas représentative de l'ensemble des personnes déficientes visuelles ; elle est le reflet de la situation des personnes y ayant répondu. Les résultats ne sont donc pas généralisables.

Les résultats :

278 personnes ont répondu à l'enquête sur 400 contactées. Les réponses se répartissent ainsi : 41 % des personnes occupent un emploi, 29 % sont demandeurs d'emploi. On le voit, $\frac{3}{4}$ des personnes sont sur le marché du travail (actifs occupés ou demandeurs d'emploi).

De plus, 8 % des personnes sont en formation et 17 % sont inactives au sens de l'INSEE, c'est-à-dire qu'elles ne participent pas au marché du travail. Pour autant, elles créent de la richesse, notamment à travers le bénévolat dans les associations.

Le terme « inactif » a longuement été discuté au cours de l'étude car il revêt une connotation négative.

Pour les personnes participant au marché du travail, 60 % sont des hommes et 40 % sont des femmes, cette répartition est conforme à celle des personnes en situation de handicap en général mais elle ne correspond pas à celle de la population générale en emploi.

On note aussi une moyenne d'âge assez élevée, 45 ans, ce qui explique le faible taux de personnes en formation. Les jeunes ne viennent pas spontanément dans les associations, ce qui explique que nous n'avons pas beaucoup de jeunes répondants.

Les personnes déficientes visuelles ont un faible niveau de formation et de qualification, comparé à celui de la population générale. Les répondants sont très largement reconnus travailleurs handicapés et ont un taux d'invalidité déclaré de plus de 80 %. Ce sont essentiellement des aveugles (67 %). Ils reconnaissent que les employeurs ont une mauvaise connaissance de la déficience visuelle en général. Ils disent recevoir peu d'aide des associations. On peut estimer que soit ce sont des gens très autonomes, soit des personnes qui estiment que les services rendus par les associations ne leur conviennent pas. 1/3 de la population connaît le braille, se déplace de façon autonome et se sert majoritairement de l'ordinateur et des outils numériques.

Concernant les actifs occupés : ce sont essentiellement des employés et des ouvriers, ce qui ne correspond pas à l'ensemble de la population française. Ils sont salariés dans des entreprises de grande taille. La plupart des salariés (80 %) ont su parler de leur handicap et du mode de compensation du handicap. Ils ont su parler des aides financières dont les employeurs peuvent bénéficier. L'étude montre que les répondants ont une véritable envie de travailler car le salaire qu'ils reçoivent est proche des revenus qu'ils pourraient obtenir sans travailler. Elle montre aussi qu'ils refusent la logique d'assistance. Il s'agit d'une information importante pour les associations.

Pour les demandeurs d'emploi, les résultats de l'enquête sont proches de ceux que l'on observe dans la population des personnes en situation de handicap en général :

- taux de chômage double de celui de la population générale ;
- durée moyenne de chômage de plus du double de celle de la population générale ;
- réelle envie de travailler puisque les emplois recherchés ont une rémunération peu différente des prestations sociales qui pourraient être obtenues ;
- faible niveau de qualification.

Les demandeurs d'emplois sont en moyenne plus jeunes que les actifs occupés et recherchent des postes d'ouvriers ou d'employés (ceci est à relier au faible taux de formation).

Pour les personnes en formation, elles le font pour in fine obtenir un emploi, ce qui est plutôt rassurant. Elles utilisent l'outil informatique de façon plutôt meilleure que les inactifs.

Enfin, concernant les inactifs, ils reconnaissent une difficulté d'accès à la formation, situation qu'ils disent subir. Ils déclarent avoir une forte activité de bénévole.

Les préconisations

Les préconisations n'engagent que l'auteur et non la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France. Les préconisations que nous formulons sont directement issues des résultats de l'enquête.

1/ **Dénombrer** les personnes déficientes visuelles nécessaire pour augmenter la fiabilité des enquêtes en général et évaluer les politiques publiques menées

2/ **Sensibiliser les employeurs** publics ou privés qui ne connaissent pas la déficience visuelle. Pour ce faire, il faut mettre en évidence les capacités productives, souvent méconnues, de ces personnes.

3/ **Sensibiliser les organismes de placement spécialisés** dont le réseau des Cap Emploi.

4/ **Sensibiliser les financeurs** (Agefiph et Fiphfp, notamment) au fait qu'un certain nombre d'outils numériques (Internet, Intranet, logiciels métiers, etc) sont inaccessibles et que les aides techniques qu'ils financent sont par conséquent inefficaces. Des fonds doivent donc être dévolus à la mise en accessibilité des outils numériques.

5/ Travailler sur les **savoir être** : savoir parler de sa déficience visuelle et développer l'estime de soi.

6/ Travailler sur **l'autonomie** des personnes.

7/ Travailler sur des niches de **nouveaux métiers** spécialisés pour les déficients visuels.

8/ Respecter le **projet de vie** et donc **l'orientation professionnelle** des personnes déficientes visuelles tout en les mettant en garde sur la situation du marché du travail et les limites éventuelles liées à la déficience visuelle.

9/ Travailler sur **l'orientation scolaire** et professionnelle.

10/ **Augmenter le niveau de formation** des personnes et élargir le catalogue des formations afin qu'elles soient en lien avec les besoins du marché du travail.

11/ Réfléchir à **l'alternance** pour immerger la personne déficiente visuelle en entreprise. Tout en veillant à l'accessibilité du poste de travail, du lieu professionnel et des outils pédagogiques. Il faut aussi veiller à ce qu'un accompagnement de la personne soit prévu pour faciliter son intégration.

Pour **conclure**, la suppression des catégories de handicap ne favorise pas de notre point de vue l'emploi des personnes déficientes visuelles. Les employeurs pourraient avoir intérêt à recruter des personnes avec un handicap léger leur permettant ainsi d'atteindre le quota de 6 % requis par la loi de 2005. Pour autant, rappelons cette évidence : « les employeurs n'embauchent pas des personnes en situation de handicap mais ils recherchent des compétences et la meilleure adaptation possible entre un homme et son poste de travail ».

Intervention de Philippe CHAZAL

Président Honoraire de la CFPSAA, Vice-Président du CNCPH

L'emploi des personnes déficientes visuelles est sans doute l'un des défis majeurs auxquels sont confrontés non seulement les associations, mais plus généralement tous les partenaires : le patronat, les organisations syndicales, le gouvernement et plus largement les politiques. Tous doivent conjuguer leurs efforts afin de régler ce difficile, très difficile défis de l'emploi des personnes déficientes visuelles.

J'ai modestement essayé de contribuer à la solution de ce problème en publiant deux livres. En 1999 « Les aveugles au travail » avait pour objectif d'informer les employeurs, les organismes chargés de l'orientation, mais aussi les personnes déficientes visuelles, des métiers qui pouvaient être exercés en étant privé de la vue.

Mon second ouvrage publié en 2014 s'intitule « Témoignages de travailleurs aveugles incroyables ». « Incroyable » non seulement pour susciter la curiosité des futurs lecteurs, mais aussi car cet ouvrage se compose de témoignages très surprenants. 15 ans après, la situation a évolué, tant par le développement des nouvelles technologies, qui ont permis l'accès à de nouvelles professions, que par le regard même de la société sur les personnes handicapées.

En Europe, seulement un déficient visuel sur trois en âge de travailler a, aujourd'hui, un emploi. Plusieurs raisons à cela peuvent être identifiées :

La première, les postes qui nous étaient par le passé traditionnellement réservés, comme celui de standardiste, ont tendance à disparaître. Une exception perdure en Italie, où existe un quota de personnes déficientes visuelles sur ces postes.

Les professions traditionnelles telles que musiciens, travailleurs manuels, disparaissent également peu à peu, ou ne perdurent que dans les entreprises du milieu protégé.

La seconde raison tient dans le fait que peu de professions nous sont accessibles, ou le sont partiellement, ce qui suffit à nous en tenir éloigné.

La loi de 2005 devait faciliter l'accessibilité des postes de travail et pourtant, l'accessibilité des sites Web, intranet, extranet et surtout des logiciels métiers, est de plus en plus oubliée.

N'oublions pas enfin le niveau de qualification des personnes déficientes visuelles, qui reste inférieur à celui de la population générale. Les personnes déficientes visuelles doivent accéder aux écoles, universités, centres de formation ordinaires, mais à la condition que les enseignants de ces établissements soient formés à la prise en compte de leurs besoins spécifiques.

L'objectif de ce livre est de montrer par l'exemple, d'ouvrir le champ des possibles.

Je pense à l'ostéopathie, l'étiopathie. La Haute Administration, pour les personnes qui en ont la capacité, reste ouverte. Les carrières de l'enseignement sont nombreuses, y compris dans des disciplines comme les mathématiques. Je pense au secteur social, assistantes sociales, éducateurs, ... Et enfin au secteur de l'informatique qui offre lui aussi des débouchés importants.

Des professions liées au handicap émergent depuis quelques années. Je pense par exemple aux experts en accessibilité, aux coaches en matière de handicap, aux fournisseurs d'aide technique.

Avec beaucoup d'imagination et de volonté, des professions plus originales, à priori inaccessibles peuvent également être exercées par des personnes non-voyantes : bibliothécaires, guide de musée, commercial, boulanger, ...

S'il n'y avait qu'une chose à retenir de ce livre, c'est que finalement l'impossible n'existe pas, que les projets, mêmes « hors normes » ne doivent pas être découragés mais accompagnés. Je souhaite que les enfants déficients visuels ne partent pas avec comme idée « j'ai quatre, cinq, six, dix professions qui me sont réservées, je ne peux pas faire autre chose ». Et je souhaite que les parents lisent ce livre pour voir tout ce qu'il est possible de faire et pour qu'ils n'hésitent pas à encourager leurs enfants à exercer des professions originales.

Synthèse des tables rondes « Emploi »

Nous ne reprenons pas in extenso les propos des intervenants sur cette thématique. Nous formulons une synthèse de ce qui a été dit le 21 mai 2014 à Paris, le 3 décembre 2014 à Montpellier et le 2 juin 2015 à Lyon.

1. Les arguments favorables à l'emploi des personnes déficientes visuelles

Deux arguments facilitent l'emploi des déficients visuels et concernent la personne elle-même. De façon générale, un travail important de mémorisation doit être réalisé par les personnes pour connaître par cœur leurs déplacements, les procédures mises en œuvre, la disposition des bureaux dans le collectif de travail, etc.

De plus, il leur faut acquérir un capital énergie, volonté et détermination pour réussir leur insertion professionnelle et accepter des parcours non linéaires (accepter d'essayer et de se tromper). Il faut apprendre aux personnes à savoir parler de leurs besoins liés à la déficience visuelle, voire à la déficience visuelle elle-même. Il est important de préciser les tâches que la personne peut ou non accomplir plus que de dire que la personne voit plus ou moins bien (capacité à parler de soi en restant dans le contexte professionnel).

Pour favoriser l'emploi :

- la volonté de la personne déficiente visuelle est déterminante,
- la volonté de l'entreprise l'est aussi. Il faut cependant savoir entendre son questionnement pour assurer une insertion professionnelle réussie. Il faut aussi que l'entreprise comprenne bien ce qu'est la déficience visuelle, notamment la malvoyance, pour entre autres, adapter les aménagements à mettre en œuvre.

Une modification de l'outil de travail met l'agent en situation de vulnérabilité, ce qui était accessible peut instantanément ne plus l'être.

Un troisième argument à mettre en exergue est que le stage est souvent un vecteur d'insertion professionnelle. Il l'est d'ailleurs pour les personnes valides. Il permet de vérifier les compétences et aptitudes professionnelles, ainsi que les savoir-être mais plus spécifiquement pour la personne déficiente visuelle, il permet de lever les peurs des employeurs, de leur faire prendre conscience des capacités productives de la personne au-delà des stéréotypes qu'ils peuvent avoir a priori et in fine, à l'autonomie de la personne.

Notons cependant que les stages hors cursus de formation ne sont plus autorisés mais il est possible de proposer des périodes de mise en situation professionnelle qui ont le même objectif.

2. Le processus d'insertion professionnelle

Le processus d'insertion professionnelle est en moyenne plus long.

Un service tel qu'un SAAIS peut assez facilement observer la réussite scolaire et universitaire des jeunes qu'il suit. Mais lorsque ces personnes passent dans les services adultes, on constate qu'il y a une problématique autour des difficultés d'insertion professionnelle.

L'obtention d'un premier entretien est souvent plus long que celui des valides. De plus, entre le premier entretien et la conclusion de l'embauche, peuvent être organisées un certain nombre d'entrevues avec la personne déficiente visuelle et les recruteurs, parfois accompagnée par un référent insertion professionnelle essentiellement dans le but :

- de rassurer les employeurs ;
- de préciser les besoins en aménagement de la personne déficiente visuelle ;
- de permettre à la personne d'exprimer la manière dont elle compense son handicap par des moyens qui lui sont propres.

Il a aussi été évoqué le fait que les associations dédiées à la déficience visuelle devraient renforcer les services qui visent à l'autonomie des personnes et ceux qui favorisent l'emploi.

De façon générale, il s'agit de préparer les personnes déficientes visuelles à l'emploi, à la fois sur le plan technique et psychologique, privilégier aussi l'accompagnement des familles pour qu'elles conduisent leurs jeunes à une insertion professionnelle réussie.

3. Les freins à l'emploi

La déficience visuelle est un handicap lourd. Pour garantir une insertion professionnelle et un maintien dans l'emploi réussi, il faut une formation solide, incluant les outils de compensation de la déficience visuelle. La non prise en charge des interventions de formation de droit commun par l'Agefiph et le Fiphfp réduisent à n'en pas douter les possibilités de formation des personnes déficientes visuelles.

Dans 90 % des cas, les primo demandeurs d'emploi obtiennent actuellement un CDD. Notre étude n'appréhende pas cette situation puisque la moyenne d'âge des répondants est de 45 ans. Pour autant, le CDD peut constituer un frein à l'emploi pour une personne déficiente visuelle surtout s'il lui faut un aménagement de poste, sauf à imaginer que la personne arrive avec son propre équipement. Mais dans cette hypothèse, il faut que l'équipement soit compatible avec celui de l'entreprise.

La rapidité d'obsolescence des outils numériques peut rendre caduque l'accessibilité aux outils pour les personnes déficientes visuelles, ce qui peut très rapidement remettre en cause leur efficacité au travail et au-delà, leur emploi. Dans la plupart des cas, les choix informatiques sont faits sans prise en compte explicite de l'accessibilité numérique.

4. Contradictions liées au handicap

Il peut y avoir une contradiction entre la personne qui arrive dans un service et qui souhaite qu'on lui dise ce qu'elle peut et doit faire et la loi de 2005 qui promeut le projet de vie de la personne.

Concernant la lourdeur du handicap, cette disposition peut être demandée par les entreprises du secteur privé, ce qui leur permet d'obtenir un complément de salaire pour les personnes dont le rythme de travail est moindre que celui des valides. Il est à noter que le Fiphfp ne peut pas proposer cette mesure. La procédure de lourdeur du handicap met les personnes déficientes visuelles en situation de « schizophrénie » ; d'un côté, elles doivent montrer qu'elles travaillent aussi bien et aussi vite qu'une personne valide et de l'autre, il s'agit de mettre en évidence une moindre efficacité au travail...

Synthèse des tables rondes « Orientation et Formation »

La loi de 2005 prévoit que les services S3AS accompagnent les enfants de 3 à 20 ans dans le cadre de la scolarisation en milieu ordinaire, et en accompagnement individuel en dehors de l'école.

1. L'orientation des jeunes déficients visuels

Les S3AS accompagnent les jeunes dans leur projet professionnel, afin de leur permettre de suivre la formation de leur choix et ne pas les orienter vers des filières ou métiers historiquement identifiés, selon un « modèle préétabli ».

Leur mission est avant tout la coordination de tout ce qui est de l'ordre du handicap, dans le parcours scolaire.

L'accompagnement à la réussite scolaire n'étant plus suffisant, les S3AS se dotent de plus en plus de référents insertion professionnelle, afin d'accompagner la professionnalisation et l'insertion professionnelle. Une limite cependant, les S3AS n'accompagnent plus les enfants après 18 ou 20 ans, à une période pourtant charnière, au cours de laquelle les jeunes doivent se tourner vers de nouveaux interlocuteurs qu'ils ne connaissent pas.

Les questions d'orientation doivent être posées tant avec les jeunes qu'avec leurs parents, qui parfois de par leur surprotection, peuvent limiter les projets de leurs enfants.

2. La formation

Les filières universitaires s'ouvrent davantage, avec plus ou moins de difficultés, bien que les étudiants puissent être accompagnés par les missions handicap des universités.

Les parcours plus techniques, BTS, IUT demandent une analyse fine des besoins en matériel de compensation et analyse des tâches de travail et des risques professionnels.

Les CRP (Centre de Reclassement Professionnel) accueillent tant des jeunes que des adultes en reclassement. Ils proposent des formations, dans un cadre adapté avec personnel qualifié et outils de compensation. Les choix de formation sont cependant limités : cannage, rempaillage, métiers du téléphone et de l'accueil, conseiller à distance, développeur informatique ou kinésithérapeute. Les CRP proposent également des classes préparatoires avec pour objectif de maîtriser les outils de compensation.

3. Les freins identifiés

Un certain nombre de freins pour l'insertion des jeunes déficients visuels sont identifiés :

- une diversité des choix de métiers que les jeunes veulent faire,
- la question du rôle des parents dans les choix d'orientation,
- le manque de préparation des services spécialisés de l'insertion, pour l'accompagnement des personnes DV.

Les périodes de stage sont difficiles à organiser, la période courte ne permettant pas de s'intégrer réellement, ni la mise en place des outils de compensation permettant au jeune de vivre pleinement l'expérience, au contraire des périodes d'alternance ou d'apprentissage plus longues.

Il s'agit donc souvent d'un double échec, tant pour le jeune que pour l'entreprise.

4. Les pistes de travail

La question de **l'alternance** est centrale et apparaît comme une véritable opportunité permettant simultanément de favoriser l'acquis des compétences et de s'intégrer dans le monde professionnel.

L'Agefiph a mis en place un plan d'alternance en 3 axes, l'objectif étant d'apporter tant au jeune qu'à l'entreprise la sécurisation des parcours :

- mobilisation des partenariats pour sensibiliser à l'alternance
- aides financières aux entreprises signant des contrats en alternance,
- aide à la pérennité en emploi du contrat en alternance.

Mais cette opportunité ne se transformera en réussite qu'à certaines conditions :

- mettre en place un service professionnel dans les services médicosociaux
- améliorer la sensibilisation des conseillers en orientation
- renforcer le stage de 3eme, en travaillant notamment sur le savoir être
- sensibiliser les collègues et lycées techniques sur la notion de risque et surtout sur l'anticipation du risque
- développer le rapprochement avec les entreprises

Des expériences innovantes se développent, associant personnes déficientes visuelles, entreprises et centres de formation. Par exemple, le **parrainage** favorise la mise en œuvre de projet de formation de longue durée, avec des stages ou périodes en entreprises longues, permettant la mise en place des aménagements nécessaires et surtout la montée en qualification des personnes, sur des cursus de plusieurs années.

Compte tenu enfin de la structuration de l'accompagnement actuel (18/20 ans pour les S3AS puis services « adultes »), il convient de réfléchir aux **passerelles** à mettre en place au moment de cette période ô combien importante de l'entrée dans la vie active.

Conclusion de Madame Thérèse RABATEL

Adjointe au maire de Lyon, déléguée aux personnes en situation de handicap et à l'égalité femmes-hommes.

Les personnes en situation de handicap représentent 13% de la population lyonnaise. Elles viennent vivre dans cette grande ville car les services qui leur sont offerts sont plus importants. Il y a beaucoup de réflexion aussi dans une grande ville sur la question des handicaps. J'étais ce matin à une journée organisée par l'université Lyon 2, journée organisée par Charles Gardou, chercheur dans cette université, spécialiste du handicap. Il y avait des professionnels, des associations et des élus. La thématique traitée était : « Peut-on être libre en étant en situation de handicap ? ». Jusqu'où va la liberté des personnes handicapées? Jusqu'où peut-on choisir sa vie en étant en situation de handicap ? Comment peut-on s'organiser ?... Notamment, pour une personne déficiente visuelle, la fatigabilité est importante et souvent supérieure à celle des valides ; il faut aussi s'organiser au préalable en particulier pour les déplacements...

Cependant, la situation a beaucoup évolué : il y a de plus en plus de personnes en situation de handicap dans les rues, qui se déplacent, prennent les transports en commun, font des études. L'inspecteur d'académie indique que 11 500 enfants handicapés sont dans le système scolaire en Rhône-Alpes.

Le développement de l'emploi est aussi une bonne nouvelle : non seulement il permet de « gagner de l'argent », mais aussi se sentir utile, sortir de chez soi, fréquenter d'autres personnes... Le chômage et le sous-emploi sont à la fois une catastrophe et une douleur à vivre. Et cela entraîne un manque de liberté.

A la Ville de Lyon, il y a 7 700 salariés. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est actuellement de 6,8%. Cela représente 505 personnes. Il n'y a pas d'emplois réservés dans la Fonction Publique Territoriale. L'emploi doit correspondre à la personne. Sur le site www.lyon.fr, il faut activer le lien « La Ville recrute » pour trouver les emplois disponibles. On peut être intégré sans passer de concours ; mais pour changer de catégorie d'emploi, il faut les passer. Je ne connais pas le nombre de personnes déficientes visuelles employées à la Ville de Lyon car on me dit que c'est de l'ordre du secret. Pourtant la Défenseure des droits reconnaît que cette statistique n'est pas discriminatoire dans la mesure où le nom des personnes reste non divulgué.

La ville de Lyon a signé une convention avec le FIPHFP. C'est un engagement concret pour la ville. Il ne s'agit pas de dire qu'on va s'engager, il faut le faire et la convention y aide.

Le FIPHFP a aussi financé, dans le cadre de la convention, une bande dessinée pour montrer les différents métiers sur la ville et les différents services de la ville. C'est une BD sur l'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui a aidé à dédramatiser les choses. Ceci est important car il y a eu un sondage auprès de salariés d'entreprises qui montre que ces derniers sont inquiets lorsqu'on leur propose de travailler avec un salarié handicapé, mais ceux qui ont déjà travaillé avec une personne handicapée sont beaucoup moins inquiets.

En France, il y a une obligation d'emploi de 6% qui s'impose aux structures de plus de 20 salariés. Cela permet d'obtenir un niveau d'emploi meilleur que dans des pays où il n'y a pas de réelle obligation. Par exemple, en Belgique, la loi recommande qu'il y ait 3% de personnes en situation de handicap dans les entreprises et administrations, mais il ne s'agit pas d'une obligation et il n'y a pas d'amende. Du coup, l'emploi des personnes handicapées est moins répandu (taux d'emploi de moins de 1%).

Les élus de la Ville doivent avoir pour objectif l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie de leur cité.

Conclusion d'Annie LE HOUEROU

Députée des Côtes d'Armor

Le Premier Ministre m'a confié une mission en lien avec le Ministre du Travail et la Ministre chargée des personnes en situation de handicap concernant l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées. Il est important que la Représentation nationale soit, par mon intermédiaire, présente au cours de vos travaux. Nous nous étions rencontrés, M. Gendron et moi-même, et je le remercie de m'avoir invitée à conclure cette journée.

L'engagement du gouvernement et des parlementaires est fort. Il y a à permettre un changement de regard sur le handicap. Dans tous les projets de loi, nous sommes vigilants à ce que la question du handicap soit prise en considération. La question de l'emploi est aussi au cœur de nos préoccupations, d'autant plus que la situation économique est difficile à cet égard. Les plus fragiles d'entre nous et entre autres, les personnes en situation de handicap, rencontrent encore plus d'obstacles que la population en général. La durée de chômage est, notons-le, plus élevée chez les personnes en situation de handicap : le rapport de M. Gendron le pointe également. Des progrès ont cependant été faits quant au respect de l'obligation d'emploi dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Merci de vous mobiliser, de nous mobiliser pour faire avancer jour après jour ce regard qui doit changer, qui doit évoluer, sur le handicap dans notre société.

Ma mission découle des engagements pris lors du Comité Interministériel du Handicap du 25 septembre 2013. J'en suis encore au stade de l'observation ; je n'ai pas à ce jour de recommandations à formuler (NDLR : Mme Le Houérou en est au tout début de sa mission au moment où elle s'exprime ; son rapport « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire » a été publié le 04 novembre 2014). Je suis à l'écoute de vos préoccupations spécifiques. Votre Fédération (NDLR : Fédération des Aveugles et Amblyopes de France) a beaucoup à apporter pour faire évoluer le regard des entreprises en particulier.

C'est un travail de terrain que nous devons tous faire ; nous avons toutes et tous à nous mobiliser pour cela.

Conclusion de Céline JAEGGY-ROULMAN

Conseillère insertion professionnelle au cabinet de François REBSAMEN, Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social

Je suis heureuse d'être parmi vous pour clôturer cette journée sur l'emploi des personnes déficientes visuelles et sur la restitution de l'étude sur ce sujet, réalisée par Bruno Gendron. Je m'exprime au nom du Ministre du Travail, de l'Emploi et du dialogue social, qui vous remercie chaleureusement de l'avoir invité, Monsieur le Président, et regrette de ne pas pouvoir être présent cet après-midi.

L'emploi est la priorité du gouvernement et cette priorité concerne aussi les personnes en situation de handicap. La présence de ces personnes dans l'entreprise est une chance, on en est persuadé, y compris à un poste de responsabilités. Ce n'est pas seulement une contrainte imposée à coup de quotas. Intégrer des personnes différentes dans une entreprise, c'est renforcer la cohésion entre collaborateurs et favoriser la constitution d'un esprit d'équipe. Le taux d'emploi des personnes handicapées a progressé certes lentement, au cours des dernières années dans les entreprises et dans les administrations. Mais il reste malheureusement trop loin des 6 % imposés par la loi alors que nos concitoyens en situation de handicap sont touchés par un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne. Les données disponibles montrent que les personnes touchées par une déficience visuelle grave sont encore davantage touchées par le chômage.

L'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées se heurtent à la situation économique actuelle mais aussi à des facteurs structurels sur lesquels le gouvernement s'efforce d'agir : le CIH (Comité Interministériel du Handicap) qui s'est réuni le 25 septembre 2013 avait pour objectif de donner une impulsion nouvelle au plus haut niveau de l'Etat pour faire en sorte que l'égalité républicaine ne reste pas un vœu pieux mais devienne une réalité concrète. Ce comité a annoncé la feuille de route du gouvernement pour les prochaines années, qui en matière d'emploi prévoit des actions fortes pour répondre aux préoccupations mises en exergue par vos travaux de la journée. Un premier bilan du CIH sera dressé lors de la CNH (Conférence Nationale du Handicap) qui aura lieu à la fin de l'année (NDLR : elle a eu lieu le 11 décembre 2014). Un des thèmes prioritaires sera l'emploi. Parmi les objectifs du CIH, figurait la question de la qualification des personnes en situation de handicap. Le faible niveau de qualification est un des facteurs explicatifs du taux de chômage de ces personnes. L'étude de M. Gendron est à cet égard éclairante puisqu'elle montre que pour la population interrogée, la qualification des inactifs est plus faible que celle des salariés. La hausse de la qualification passe par l'insertion des jeunes dans les établissements scolaires et universitaires ordinaires mais également par l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'alternance. Malgré les aides financières importantes, les jeunes handicapés ne représentent que 0,8 % des apprentis ; il reste donc du chemin à parcourir. Il nous faut travailler à l'organisation concrète de parcours pour s'adapter aux besoins des personnes. A cet égard, le CIH a prévu de publier un guide de l'accessibilité pédagogique des formations pour donner des outils permettant d'accueillir les différents handicaps.

La récente loi du 5 mars 2014 (NDLR : **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**) comporte de nombreuses avancées pour l'accès à la formation et à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, au nombre desquelles figurent les personnes handicapées. Citons par exemple le conseil en évolution

professionnelle qui assure un conseil renforcé et un accompagnement pouvant conduire à la validation du parcours de formation, mais également le compte personnel de formation qui facilitera l'accès à la formation qualifiante. Citons aussi les périodes de mise en situation professionnelle particulièrement adaptées aux personnes handicapées en ce qu'elles représentent une opportunité de vérifier l'adéquation entre un métier et leurs capacités. A propos des stages, une loi est en préparation (NDLR : **Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires**). Cette loi prévoit qu'il n'y ait plus de stages hors cursus de formation. Ceci est en contradiction avec les préconisations de M. Gendron qui propose d'intensifier les stages, y compris hors cursus. L'objectif est que les stages ne puissent plus constituer des emplois déguisés. En revanche, les périodes de mise en situation professionnelle devraient répondre aux problématiques soulevées par M. Gendron.

Parmi les enjeux fondamentaux, figurent aussi l'accompagnement vers l'emploi et le maintien dans l'emploi. Les outils mis à disposition des entreprises, des salariés et des services publics doivent être complétés. Une évaluation de l'employabilité est en cours de mise en place dans les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées). Le FIPHFP nous aide beaucoup à financer cette mise en place. Un service d'accompagnement tout au long de la vie professionnelle est à l'étude. La mission a été confiée à Mme Le Houérou. Il y a aussi l'obligation d'un plan de maintien dans l'emploi dans tous les accords collectifs sur le handicap. Le décret est au Conseil d'Etat et devrait sortir dans les prochains mois (NDLR : **Décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail**). Nous avons également prévu d'étendre les obligations de reclassement.

Toutes ces actions devraient nous permettre d'évoluer et nous permettre de lutter contre les ressorts psychologiques qui font obstacle à l'intégration des personnes handicapées : d'une part, le phénomène d'auto-censure des personnes handicapées à l'égard de formations ou de métiers qu'elles jugent inaccessibles et d'autre part, le réflexe de certains employeurs qui confondent handicap et manque de compétences.

Je conclurai en disant que la bataille ne sera gagnée que si elle concerne aussi les personnes handicapées.



6 rue Gager Gabillot

75015 Paris

☎ 01.44.42.91.91 Fax : 01.44.42.91.92

Courriel : contact@aveuglesdefrance.org

Site web : www.aveuglesdefrance.org

Créée en 1917, la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France rassemble en son sein des militants, des usagers, des professionnels et bénévoles, engagés ensemble pour une plus grande inclusion sociale et économique des personnes déficientes visuelles.

Présente dans de nombreuses régions de France, elle regroupe une quarantaine d'associations membres au service de plus de 10 000 adhérents et bénéficiaires. Solidarité, désintéressement, démocratie, transparence et laïcité sont les valeurs partagées par toutes ces associations.

Reconnue d'utilité publique depuis 1921, la Fédération ne perçoit pas de subventions de l'Etat et est entièrement financée grâce à la générosité de ses donateurs et de ses partenaires privilégiés.

LA FÉDÉRATION C'EST CONCRÈTEMENT... :

- Un siège social basé à Paris qui soutient les projets de ses membres et porte leur parole auprès des pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux.
- Une équipe de 25 salariés au service de son réseau et de ses usagers.
- Un Centre de formation, Access Formation, dispensant des formations qualifiantes dans les métiers de la locomotion et de la rééducation notamment, et expert dans le domaine de l'accessibilité pour le cadre bâti, les transports et la voirie.
- Une vingtaine d'établissements et de services sanitaires et médico-sociaux spécialisés dans l'accompagnement des personnes déficientes visuelles : SAFEP, SAAAS, SAVS, SAMSAH, SSR, ESAT, Entreprises adaptées, EHPAD...

MAIS C'EST AUSSI... :

- Une association engagée à l'échelle nationale, européenne et internationale grâce à ses actions menées au sein de la CFPSAA « Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et Amblyopes », de l'UEA « Union Européenne des Aveugles » et de l'UMA « Union Mondiale des Aveugles ».
- Une association engagée dans le combat quotidien contre la cécité, notamment au travers de « Voir et entendre », première fondation dédiée exclusivement aux handicaps sensoriels, qu'elle a contribué à créer aux côtés de l'Institut Pasteur, de l'INSERM, du CHNO des Quinze-Vingts et de l'UPMC. Cette Fondation abrite l'Institut de la Vision.

Access Formation, le centre de formation de la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, est constitué d'une équipe pluridisciplinaire de professionnels de la rééducation pour personnes déficientes visuelles, qui forme les professionnels assurant la rééducation ou l'accompagnement des personnes aveugles et malvoyantes (instructeurs de locomotion, instructeurs en activités de la vie journalière et éducateurs de chiens guides) et organise des sessions de sensibilisation à l'accueil de personnes déficientes visuelles.



12 rue Saint Simon
69009 Lyon

☎ 04.72.73.22.10 Fax : 04.72.73.01.52

Courriel : fidev@fidev.asso.fr

Site web : fidev.asso.fr

La FIDEV (Formation, Insertion professionnelle pour Déficients Visuels) est une association loi 1901, implantée sur Lyon depuis 1984. La FIDEV intervient sur la région Rhône-Alpes et a pour objectifs l'amélioration de l'autonomie et l'insertion des personnes adultes déficientes visuelles. Nos compétences vont de la rééducation/réadaptation à l'insertion sociale et professionnelle de la personne.

La FIDEV est affiliée à la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France.

Ses prestations sont organisées en 4 pôles d'activité :

Le Service de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR-DV) :

Agrée et conventionné par l'Assurance Maladie

Un service de Soins de Suite et de Réadaptation recevant, en ambulatoire, toute personne malvoyante ou non voyante de plus de 18 ans et sans limite d'âge, désirant conserver ou acquérir une autonomie, des techniques de compensation du handicap dans les situations de vie quotidienne : actes de la vie journalière, vie sociale, informatique adapté...)

Le Service d'Appui technique pour le maintien et l'Accès à l'Emploi (SAME) :

Prestataire AGEFIPH dans le cadre des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) et OETH (Emploi-Formation) sur la région Rhône-Alpes.

Ce service intervient en appui technique des salariés et des entreprises : évaluation des besoins de compensation du handicap visuel sur le poste de travail, préconisations....

Le service de formation agréé :

- Au service des personnes déficientes visuelles avec l'apprentissage des aides techniques informatique : centre agréé PCIE.
- Au service des professionnels : sensibilisation et formation à l'accompagnement des personnes déficientes visuelles.

Le service de transcription :

- L'adaptation de tous types de documents : gros caractères
- La transcription en braille intégral ou abrégé
- La reproduction en relief des graphiques, schémas simples cartes...

Une équipe pluridisciplinaire qui travaille en interaction sur les différents pôles d'activité :

- Un Médecin Ophtalmologiste, spécialisé dans la Basse Vision
- Une équipe paramédicale : orthoptiste, ergothérapeutes, instructrices en locomotion, psychomotricien, rééducateurs aides techniques Basse Vision
- Des ergonomes et chargés de mission
- Formateurs sur les aides techniques vocales et Basse Vision
- Transcripteur Braille et formateur Braille
- Un service social
- Un service administratif



420, Allée Henri II de Montmorency
34000 MONTPELLIER
☎ 04.67.50.50.60 Fax : 04.67.22.32.38
Courriel : accueil@faf-lr.fr Site Web : www.faf-lr.fr

La Fédération des Aveugles et Amblyopes de France – Languedoc Roussillon est une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Créée en 1929 à Montpellier, c'est une association à but non lucratif, affiliée à la Fédération des Aveugles de France, qui exerce son activité en Languedoc-Roussillon auprès de plus de 200 personnes.

L'action de la FAF-LR s'inscrit pleinement dans une démarche d'intérêt général et d'utilité sociale et vise à favoriser l'insertion sociale, professionnelle et culturelle des personnes déficientes visuelles.

La FAF LR assure la gestion des plusieurs services :

Des services d'intégration scolaire pour les enfants :

- **SAFEP** (*service d'accompagnement familial et d'éducation précoce*) – pour les enfants malvoyants et aveugle (de 0 à 3 ans) et leurs familles
- **SAAAIS** (*service d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à l'intégration scolaire*) : – pour l'intégration scolaire des enfants malvoyants et aveugle (jusqu'à 20 ans)

Des services d'accompagnement pour les adultes :

- **SAMSAH** (service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés)

Des services annexes et dispositifs :

- **SAPPA** (*Service d'accompagnement pour personnes aveugles et malvoyantes*)
- **SAPPA** (*Service d'accompagnement pour personnes aveugles et malvoyantes*)
- **PPS** : Prestations Ponctuelles Spécifiques et **OETH** (emploi – formation)
- **GRAPHES** : Groupement Régional Pour l'Accès des Personnes Handicapées à l'Enseignement Supérieur.
- **Des formations et sensibilisations à la déficience visuelle** : pour tout organisme souhaitant dispenser ce type de formation à ses salariés (Service d'aide à domicile, EHPAD...).

La FAF-LR est composée d'une équipe pluridisciplinaire :

- Une équipe de direction,
- Un service administratif,
- Un service d'adaptation,
- Une équipe médico-sociale,
- Une équipe pédagogique,
- Un service social.

C'est en vertu de la loi de 2005 que le FIPHFP endosse la mission de favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement, le maintien et l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, sur l'ensemble du territoire national.

Les missions du FIPHFP, catalyseur de l'action publique en matière d'insertion socioprofessionnelle et d'égalité des chances :

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a été créé en vertu de la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et instauré par le décret du 3 mai 2006.

Son objectif est d'accompagner les employeurs des 3 fonctions publiques dans le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation des agents en situation de handicap, et depuis 2011 l'accessibilité des locaux professionnels.

L'organisation du FIPHFP et le déploiement de ses actions :

Le fonctionnement du Fonds :

Les pouvoirs publics ont souhaité que le FIPHFP déploie son action en s'appuyant sur **deux instances** :

- d'une part sur l'**Agefiph**, dans le cadre d'action public-privé mutualisées, afin de partager les compétences, de démultiplier les actions du Fonds et d'assurer la cohérence des prestations des différents financeurs et acteurs : mobilisation du réseau de placement « Cap emploi », formation et qualification des demandeurs d'emplois, appui au maintien dans l'emploi (réseau des SAMETH, COMETE France), études et évaluations (art. 26 de la loi du 11 février 2005)
- d'autre part sur la **Caisse des Dépôts**, gestionnaire administratif du FIPHFP et tiers de confiance nommé par l'Etat, qui permet au Fonds de démultiplier son action sur le territoire, en prenant appui sur les Délégués interrégionaux handicap (DIH) en région (art.1 du décret du 3 mai 2006).

Une organisation au service des employeurs publics :

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place par le décret du 3 mai 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est administré par un **Comité national** présidé par André Montané, vice-président du Conseil général d'Ariège, et composé de 20 membres issus des 3 Fonctions publiques, de représentants du personnel et de membres d'associations.

Dirigé par Jean-Charles Watiez, l'**Établissement public** national FIPHFP est placé sous la tutelle de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, du ministre de l'Intérieur, de la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, du ministre délégué auprès du ministre de l'Économie et des Finances, chargé du Budget, et de la ministre déléguée auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.

L'action du FIPHFP se décline sur l'ensemble du territoire, via un **comité local** dans les 26 régions, présidées par les préfets, qui permet de déployer ses interventions au plus près du terrain.

Bilan des résultats opérationnels du FIPHFP depuis 2 ans et à l'aube des 10 ans de la loi de 2005 :

Des dépenses d'intervention en progression constante :

- Depuis 2012 : hausse des financements dans leur globalité de **41% (de 126M€ à 178M€), multipliés par 25** (de 7M à 178M fin 2014) depuis la création du Fonds.
- Dont (en 2014) :
 - Aides plateforme : 17,67M€
 - Conventions employeurs : 74,58M€
 - Accessibilité numérique : 1,945M€
 - Partenariats : 68,7M€
 - Pactes territoriaux : 1,8M€
- Total des dépenses d'intervention depuis 2007 : **plus de 760M€**

La plupart des grands employeurs publics sous convention :

- **10 596 employeurs** assujettis lors de la déclaration 2014
- **346 employeurs sous convention** (contre 90 conventionnés en 2012), avec un financement de **74,58M€** sur l'année 2014

Une amélioration continue du taux d'emploi dans les 3 fonctions publiques (chiffres 2014) :

- **Taux d'emploi légal fin 2014 : 4,90%** au niveau national (5.97 FPT, 5.34 FPH et 3.83 FPE)

En 2013, les dépenses d'intervention du Fonds dépassent pour la première fois le montant des contributions... et cette tendance se confirme en 2014 :

- 2013 : 160,8M€ de dépenses d'intervention contre 148,7M€ de contributions
- **Cette tendance se confirme en 2014** : 178M€ de dépenses d'intervention contre 131M€ de contributions
- **Baisse des contributions constante** : -12% en un an depuis 2013

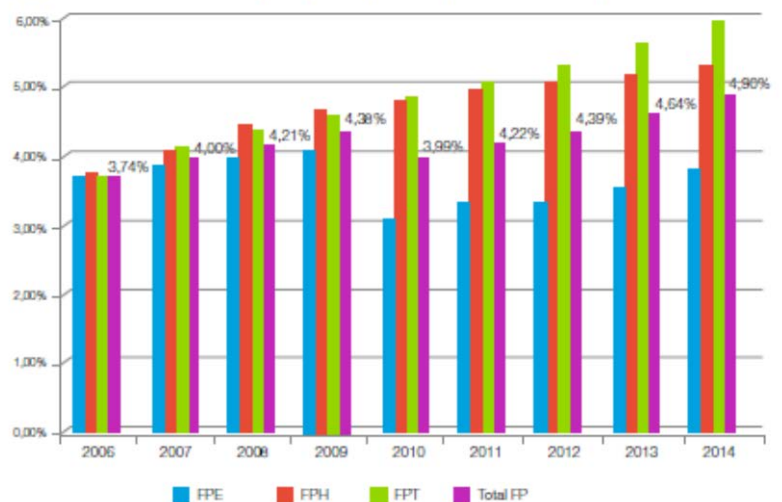


	Déclaration 2014 (au 01/01/2013)			Déclaration 2014 (au 01/01/2013)		
	Nombre ETR	Nombre BOE	Taux direct	Nombre ETR	Nombre BOE (y compris équ.Bénéf)	Taux d'emploi légal
FPE	1 977 282	71 778	3,63%	1 977 282	71 745	3,83%
FPH	976 807	49 605	5,08%	976 807	52 158	5,34%
FPT	1 585 149	88 526	5,58%	1 585 149	94 635	5,97%
Total FP	4 539 238	209 909	4,62%	4 539 238	222 538	4,90%

Taux d'emploi légal passé de 3,74% en 2006 à 4,90% en 2014.



Évolution du taux d'emploi dans les 3 Fonctions publiques depuis 2006 (déclaration 01/01/2006)



Une progression constante du nombre de Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (dont équivalents BOE) chez les employeurs publics

	2006		2007		2008		2009		2010	
	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal
FPE	91 671	3,72%	96 068	3,88%	95 337	3,99%	95 828	4,12%	71 105	3,10%
FPH	33 197	3,78%	36 153	4,08%	40 520	4,45%	43 088	4,68%	44 474	4,83%
FPT	47 262	3,73%	53 866	4,17%	60 161	4,41%	66 177	4,62%	71 668	4,86%
Total FP	172 130	3,74%	186 087	4,00%	196 018	4,21%	205 093	4,38%	187 247	3,99%

	2011		2012		2013		2014	
	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal	Nombre BOE	Taux d'emploi légal
FPE	74 921	3,31%	66 377	3,33%	70 310	3,56%	75 745	3,83%
FPH	46 874	4,99%	48 523	5,10%	50 237	5,20%	52 158	5,34%
FPT	76 937	5,10%	81 640	5,32%	88 085	5,66%	94 635	5,97%
Total FP	198 731	4,22%	196 540	4,39%	208 632	4,64%	222 538	4,90%

Des enjeux forts pour la politique d'insertion socioprofessionnelle dans la fonction publique, portés par le FIPHFP :

Dix nouvelles missions confiées au FIPHFP dans le cadre du Comité interministériel du handicap :

Le Comité interministériel du handicap (CIH) qui s'est tenu pour la première fois le **25 septembre 2013**, a invité le FIPHFP à se déployer sur 10 nouveaux champs d'action. Ces 10 nouvelles missions sont liées aux 4 chantiers prioritaires de l'action gouvernementale que sont la jeunesse, l'accessibilité des services, l'emploi et l'accompagnement médico-social.

La Convention d'objectifs et de gestion (2014-2018), feuille de route du FIPHFP en 10 axes prioritaires :

Soucieux de répondre aux nouveaux enjeux de l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap, le FIPHFP a choisi de décliner ces 10 objectifs en **2 objectifs stratégiques**, inscrits dans **le nouveau plan stratégique (Convention d'objectifs et de gestion) 2014-2018** :

- Amplifier les voies d'accès à l'emploi et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap
- Devenir un outil de référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes dans la mise en œuvre de la politique publique du handicap

Ces 2 objectifs stratégiques sont déclinés en **10 objectifs opérationnels**, qui constituent la feuille de route du FIPHFP au quotidien, pour aller au-delà de son rôle de gestionnaire et mieux répondre aux attentes des pouvoirs publics :

- mettre en œuvre les orientations du CIH du 25 septembre 2013 ;
- poursuivre le développement des interventions en matière de recrutement, maintien dans l'emploi, formation et accessibilité ;
- sensibiliser les employeurs publics sur l'action et l'offre du FIPHFP ;
- approfondir la connaissance des bénéficiaires finaux des financements ;
- accompagner les employeurs publics dans l'exécution de leur partenariat avec le FIPHFP ;
- s'assurer de la qualité et de l'efficacité des interventions du FIPHFP ;
- se doter d'un SI rénové ;
- fiabiliser et harmoniser les modalités d'application de l'obligation d'emploi ;
- refondre l'offre des financements pour tenir compte des innovations technologiques et des progrès de la connaissance des handicaps ;
- devenir une référence en matière d'innovation, de conseil et de contributions aux politiques publiques du handicap.

Les défis et ambitions de demain pour le FIPHFP :

Renforcer le réseau des délégués interrégionaux : ils passeront de 9 à 14 au cours des prochaines années, en vue d'accompagner les employeurs publics au plus près du terrain et de répondre aux mieux à leurs besoins.

Déployer le dispositif de l'employabilité : expérimenté dans 10 MDPH depuis 2011 et étendu à 30 nouvelles MDPH en 2015 pour 6,6M€.

Développer l'apprentissage, levier essentiel de formation : **2,5M€ en 2014**, soit **14% des aides plateforme et 288 employeurs** engagés.

Développer les PACTES territoriaux : **1,8M€ en 2014**. Mis en place début 2014 et aujourd'hui étendus à toutes les régions, ils permettent de faciliter une approche inter et intra fonction publiques.

Animer le Conseil scientifique : mis en place en décembre 2013 et réuni pour la première fois en février 2014, il est un organe consultatif chargé de nourrir les débats du Comité national et d'éclairer le débat public en matière de politiques d'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap. L'année 2014 a vu le démarrage de 2 études sur des sujets d'envergure que sont le handicap psychique et l'accompagnement dans l'emploi (en cours de finalisation).

Mettre l'accent sur l'accessibilité numérique : **plus de 5,3M€ investis depuis le démarrage en 2013** (3,4M en 2013 et 1,9M en 2014), expérimentations en cours en partenariat avec le SIG, la DISIC et le CNED.

Liste des intervenants aux journées Emploi

Olga ALVAREZ : Délégation Régionale Ile-de-France
Catherine BATON : Psychologue clinicienne Association Paul Guinot
Eric BROCHAND-DIT-RENAUD : coordonnateur du DYS-PRO EREADV
Myriam BRONNER, directrice du SAMS 69
Philippe BOUCHARD : Chargé de mission diversité Randstad
Emmanuelle BOURIN : Médecin du travail, chef de service de médecine préventive du CIG
Christiana CARLYLE-VICTOR-OSCAR : Chargée de mission accueil Diagnostic Cap Emploi 93
Thibaud CHAMBRIARD : Groupe Educatif d'Accès à l'Insertion (69)
Philippe CHAZAL : ancien Président de la CFPSAA, Vice-Président du CNCPH
Béatrice DEFERAUDY : Psychologue action "Apprentissage et handicap", Chambre de Métiers 69
Philippe DEROUETTE : Chef de projet RSE ITCE Caisse d'Épargne
Jean-Paul DURAND : Psychologue à la FIDEV
Christine GALLI, Déléguée régionale adjointe Agefiph Languedoc Roussillon
Bruno GENDRON : Maître de conférences Université Orléans
Danielle GILLES, Directrice du CRIP Languedoc Roussillon
Catherine GREMAUD : Chargée de mission insertion professionnelle, SARADV-URPEP
Céline JAEGGY-ROULMAN : Conseillère insertion professionnelle au cabinet de François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social
Lionel JEREZ : Directeur de la plateforme Synergie
Bertrand LAINE : conseiller à Pôle emploi Handipass
Magali LANEPABAN : Référente AGEFIPH Rhône-Alpes pour les formations en alternance
Annie LE HOUEROU : Députée des Côtes d'Armor
Bernadette MESSIKH : Responsable de la mission Handicap chez DCNS
Vincent MICHEL : Président de la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France
André MONTANE : Président du FIPHP
Saïd MOURI : AFPA
Valérie NOIRAN : Coordinatrice site Vivre Emergence
Marie-Louise PAGNUCCO : Directrice de la FIDEV
Pierre PETIT : Directeur de la FAF-LR
Sophie RIGAUD : Directrice adjointe de la FAF-LR
Bénédicte TENNESON : ergonome Fédération des Aveugles et Amblyopes de France
Christiane VEYSSILIER : Educatrice spécialisée. Référente insertion pro du S3AIS 69
Eric VIDAL : Chef du service Informatique Fédération des Aveugles et Amblyopes de France
Aziz ZOGAGHI : chercheur au CNRS

L'étude « L'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles », réalisée à la demande de la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, a été publiée en décembre 2013.

Elle a fait l'objet de 3 colloques, sur les 3 régions concernées : Paris le 21 mai 2014, Montpellier le 4 décembre 2014 et Lyon le 2 juin 2015.

Ce document propose une synthèse des actes de ces 3 journées.

Bruno Gendron est Maître de Conférences en économie au Laboratoire d'Economie d'Orléans. Sa thématique de recherche concerne, de façon générale, la situation professionnelle des personnes en situation de handicap.



Faculté de droit, d'économie et de gestion
Rue de Blois
BP 6739
45067 Orléans cedex 2
Tel. : 02 38 49 44 84
<http://www.univ-orleans.fr/leo>



Fédération des Aveugles
et Amblyopes de France
6 rue Gager Gabillot
75015 Paris
Tel. : 01 44 42 91 91
www.aveuglesdefrance.org

Avec le soutien du

