

Marie-Anne MONTCHAMP,

Ancienne Secrétaire d'Etat aux Personnes handicapées, Chargée de Mission sur le Handicap auprès de la Présidence de la République

• **Allocution de Mme Marie-Anne Montchamp**

Mesdames et Messieurs, chers amis,

Merci de votre accueil, merci aussi à vous, Madame, pour cette occasion tout à fait remarquable que vous offrez, pour le symbole qu'elle porte.

Je vais, comme on l'a souhaité, prendre quelques instants pour parler de la loi Handicap du 11 février 2005 qui dans notre pays désormais régit en quelque sorte les relations de la société civile avec la question du handicap.

Puis dans un deuxième temps, j'évoquerai avec vous cette idée que la contrainte légale est sans doute une chose parfois importante pour provoquer les situations mais que bien évidemment, sans la volonté que vous représentez les uns et les autres ici, la contrainte légale n'a aucun sens.

J'aborderai en dernier point une initiative à laquelle je me consacre actuellement et sur laquelle j'aimerais vous dire deux mots, cette agence qui essaie de réconcilier la stratégie d'une entreprise avec sa politique sociale dès lors qu'elle fait le choix de s'adresser aux personnes handicapées.

Parler d'un texte législatif, c'est beaucoup plus facile lorsque l'on n'est plus au gouvernement, parce que, si vous m'autorisez l'expression un peu triviale, on peut 'se lâcher', on peut dire les choses. Il s'agit d'un chantier présidentiel, comme vous le savez le Président Jacques Chirac a beaucoup insisté, beaucoup porté cette idée qu'il fallait que

la France se réveille sur la question de l'égalité des chances entre personnes ordinaires et personnes handicapées.

Quand je suis arrivée au gouvernement en charge de ce texte, je me suis trouvée confrontée à une espèce de foisonnement d'idées et d'initiatives, toutes intéressantes mais qui toutes suscitaient une attente absolument considérable du public concerné : attente des personnes handicapées bien sûr, attente de leur famille, attente des professionnels, mais il faut dire aussi frilosité de tous ceux que cette politique concerne et qui pressentaient alors que cela conduirait inmanquablement à faire évoluer les pratiques, assez immuables dans la gestion publique, dans la gestion des firmes, bref dans le fonctionnement quotidien, dans notre vie de tous les jours. Il m'est apparu au bout de quelques semaines de réflexion qu'il fallait pour porter une loi de ce type, pour rassembler nos compatriotes sur ce sujet, faire le choix d'un certains nombre de priorités.

La première d'entre elle était sans aucun doute de s'adresser non plus seulement aux personnes concernées et à leurs familles mais à nos compatriotes ordinaires, à ceux qui quelque part ne sont pas directement concernés par le sujet. Parce que notre législation depuis 1975 compte déjà bien des lignes qui sont censées améliorer la situation des personnes handicapées en France. Les choses ont avancé bien sûr, il n'empêche qu'en 2005, trente ans après, on avait encore le sentiment que le pas n'était pas franchi, que la marche était trop haute. Pour pouvoir sur une question touchant à la diversité, à l'intégration de la différence dans notre société, arriver à franchir cette marche, le seul chemin c'est que cela devienne l'affaire précisément de ceux qui ne sont pas directement concernés, l'affaire de tous.

Un exemple : au moment où nous étions en plein débat législatif et je vous prie de croire qu'il y a des moments où cela a chauffé à l'Assemblée Nationale, il m'est arrivé de rencontrer des interlocuteurs qui disaient toujours et encore 'il faut que l'Etat fasse plus, que la puissance publique finance, que la puissance publique fasse avancer la question de l'accessibilité physique, de l'accessibilité linguistique' et c'est alors que je me suis rendue compte que pour résoudre cette question-là, le seul moyen était d'intégrer à l'offre de service qu'une firme propose, qu'une profession libérale propose, que tout acteur économique peut proposer, la diversité des publics qui naturellement sont concernés par cette offre. Et dans cette diversité des publics il y a les personnes handicapées, affectées

d'un handicap physique, sensoriel, mental, cognitif ou psychique. A partir de là le premier principe de la loi était posé ; comprendre la diversité du handicap, admettre sa diversité, mais dire à nos compatriotes, dire aux français ordinaires : c'est d'abord à vous que la loi du 11 février s'adresse.

Ce soir, dans cette circonstance que vous avez voulue et à laquelle vous avez contribué, grâce à Hanploi.com, grâce à la bonne volonté de chacun, vous avez, je crois, résolu, par cette méthode de travail, ce rapprochement des points de vues. Nous nous donnons les moyens, j'en suis tout à fait convaincue, d'amener une société ordinaire, embarquée dans ses objectifs traditionnels, à revisiter la question de l'intégration de la différence au cœur même de ses processus. La question que l'entreprise doit se poser n'est pas tant de savoir comment satisfaire à l'obligation légale, la question qu'elle doit se poser c'est, compte tenu de sa stratégie, compte tenu de ses enjeux de marché, compte tenu de ses enjeux d'image, de citoyenneté, mais aussi de résultats, comment concilier son souhait de croissance et de performance avec cette politique sociale : comment faire de cette politique sociale spécifique un moyen d'atteindre mieux, dans la différence concurrentielle, ses objectifs de performance ? Parce qu'alors la question est brutalement inversée : de la contrainte légale lourde, détestable, on passe à une opportunité stratégique. Mais évidemment c'est la question de nos méthodes de travail qui est posée. Dans une entreprise qui gère d'abord l'emploi, avant de gérer les compétences, les emplois sont normés, les emplois sont définis pour des candidats standards que l'on arbitre à la lecture d'un CV, avec des critères discriminants, qui inmanquablement au moment de l'arbitrage vont poindre et vont faire la différence. Quand l'enjeu est la performance, la compétence, alors l'inversion dont je parlais il y a un instant se produit. On va rechercher cette personnalité rare, cette personnalité distincte, irremplaçable, qui va apporter ses talents, le handicap n'étant qu'une expression de la diversité parmi d'autres.

Je me souviendrai toujours, c'est un exemple banal sans doute, de ce magasin Auchan que j'avais visité dans le nord de la France : on était à l'heure de pointe. Il y avait du

monde à la caisse. A l'une de ces caisses, un caissier handicapé, il était sourd. La seule chose c'était le logotype 'oreille barrée' qui signifiait que le caissier était sourd. A cette caisse-là il y avait autant de monde qu'ailleurs. J'ai pris le temps d'interroger les gens en sortie de caisse. Toutes les personnes m'ont dit : 'nous on attend, on fait le choix de passer par cette caisse-là parce que là - et dieu sait que passer à la caisse n'est un moment particulièrement agréable - il se passe quelque chose de l'ordre de l'irremplaçable, dans la relation client. Quelques uns ont même avoué avoir commencé l'apprentissage de quelques gestes élémentaires de la Langue des Signes pour établir une connivence avec cet agent de caisse. C'est un détail banal mais je crois qu'il est puissamment révélateur de la différence des pratiques de la gestion des hommes.

C'est tout le pari que nous avons fait, que nous faisons au quotidien, dans le cadre de la mission qu'en effet je poursuis auprès du Président de la République, au travers de cette Agence qui a été créée qui s'appelle 'Agence Entreprises et Handicap'. Nous nous sommes réunis, un certain nombre de patrons ont bien voulu m'accompagner dans cette démarche et nous avons fait le pari d'arriver par une approche aussi précise que possible, de démontrer que l'on pouvait valider ce lien stratégique que je viens d'évoquer brièvement. Grâce à cela demain dans notre société nous aurons des symboles absolument déterminants pour l'évolution des choses.

Je vais pendant quelques instants, peut-être sa modestie en souffrira-t-elle, parler de l'action de Gérard Lefranc chez Thales avec la Mission Handicap. Quand Thales, en s'associant à Dassault, a accepté et réussi à transformer les modes de pilotage des avions, pour qu'une personne en fauteuil puisse non seulement piloter un avion, mais en plus demain grâce à un décret qui a pu paraître devenir demain pilote professionnel et participe maintenant à des missions de prévention de risques incendie, on voit à quel point l'image, à quel point l'emblème est fort pour nos compatriotes. Mais pour tout cela, il faut un préalable : il faut, Mesdames et Messieurs, que l'école de la République intègre l'idée que tous les enfants de la République doivent être acceptés à l'école, soutenus dans leur démarche de formation initiale pour ensuite prétendre, Madame, à concourir et à entrer enfin dans des dispositifs de formation de haut niveau. Le chaînon sur lequel toute notre énergie doit porter désormais, c'est l'accueil du petit enfant à l'école

maternelle avec son handicap, demain à l'école élémentaire, au delà dans les classes secondaires. Il faut que l'éducation nationale non contente d'accueillir, fasse la promotion des dispositifs éprouvés qu'elle sait aujourd'hui mettre en place pour cet accueil.

Et comme certains ont pu le dire, n'ayons pas peur de cette confrontation-là, nous en sortirons tous avec plus de confiance, plus d'estime de soi, avec une société renforcée. Pour ceux qui objectent, ce sont parfois les recruteurs, je terminerai par là : faites le choix de l'embauche de la personne handicapée, quand on résolu la question de l'accessibilité du poste, quand on résolu la question du recrutement, quand on a résolu la question de la compétence, et que c'est parfois bien compliqué parce que les caractères sont là et que parfois c'est un peu frictionnel. Car aujourd'hui une personne handicapée qui arrive à un emploi après un tel parcours du combattant, peut avoir ici et là de temps en temps quelques mouvements d'humeur, quand les choses ne vont pas tout à fait comme on pourrait imaginer qu'elles aillent. Et alors ? Et là je parle au médaillé olympique dont j'ai apprécié les performances – parce qu'un jour si vous avez l'occasion d'aller à des jeux para olympiques, moi je suis allée à Athènes, on en revient ébloui. Quand on fait le choix d'embaucher un sportif de haut niveau ordinaire, on sait très bien qu'on s'expose à un temps de travail qui parfois doit être aménagé parce qu'il y a des compétitions, à un caractère fort, parce la bataille de tous les jours fait que les sportifs de haut niveau ont du tempérament. Si vous me permettez cette métaphore audacieuse, je sais qu'elle peut peut-être choquer, je crois que nous avons là les points de comparaison. Si on sait les gérer dans la vie ordinaire, avec les gens ordinaires, on peut tout simplement gérer les mêmes types de particularités avec les candidats handicapés.

Je sais que notre société change, les médias, les initiatives comme celle de ce soir en témoignent chaque jour. Il faut relayer le message par des politiques offensives de gestion des ressources humaines. Nous contribuerons à cela, je crois que nous sommes bien partis, vous en témoignez. Je voulais tout simplement ce soir en vous remerciant encore de la possibilité que vous m'avez donné de m'exprimer devant vous très simplement pour chacun d'entre vous vous adresser mes très chaleureux remerciements.

Hanploi

LE RECRUTEMENT RÉUSSI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

www.hanploi.com

Journée

"Handicap & Performance"

en partenariat avec la conférence des Grandes Ecoles

16 novembre 2006