

Mission Culture et handicap

Groupe « Emploi des personnes handicapées »

Participants

Cité des sciences et de l'industrie (pilote), Bibliothèque nationale de France, Bibliothèque publique d'information, Centre Pompidou, Château de Versailles, Cité de la musique, Musée du Louvre, Musée du quai Branly, Muséum national d'Histoire naturelle, Parc de la Villette, Théâtre national de Chaillot, direction de l'administration générale, direction des musées de France.

Le groupe a établi un état des lieux en matière de politiques et de pratiques dans ce domaine dans les établissements participants ; il a constaté qu'il n'y existait pas de politique construite en matière d'emploi des personnes handicapées.

Il a décidé de travailler sur trois axes : l'information/sensibilisation du personnel des établissements, l'accès à l'emploi des personnes handicapées, l'adaptation au poste de travail et le maintien dans ce poste pour les salariés handicapés de ces établissements. Ces axes pourront être les premiers jalons d'une politique d'emploi des personnes handicapées.

Ses objectifs sont les suivants.

- Aider les établissements culturels à bien connaître la réglementation en matière d'emploi des personnes handicapées.
- Définir les besoins des établissements culturels ainsi que les attentes des personnes handicapées en matière d'emploi.
- Mettre en œuvre des actions concrètes répondant aux besoins des établissements.

Trois axes de travail ont été retenus :

- l'établissement d'un état des lieux en matière de politiques et de pratiques dans ce domaine dans les établissements participants (ci-joint) ;
- la création d'une base d'échanges et d'informations (fiche 1) ;
- la rédaction du guide : *Comment accueillir une personne handicapée et travailler avec elle* (fiche 2).



Cité des sciences et de l'industrie : médiateur sourd et chargée d'accessibilité aveugle

Mission Culture et handicap

Groupe « Emploi des personnes handicapées »

Etat des lieux en matière de politiques et de pratiques en ressources humaines utilisées en faveur de l'emploi des personnes handicapées au sein des établissements représentés

Toutes les entreprises et tous les établissements publics sont aujourd'hui confrontés à la problématique du handicap dans le milieu professionnel, qu'il s'agisse du recrutement des personnes souffrant d'un handicap, du maintien dans l'emploi de ces personnes, de l'adaptation à leur poste de travail, de l'information réglementaire et de la sensibilisation de leurs collègues de travail. La loi du 10 juillet 1987, modifiée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fait obligation à tout employeur du secteur privé et à tout établissement public occupant plus de 20 salariés, d'employer dans une proportion d'au moins 6 % de son effectif, des travailleurs handicapés ou de mettre en place des mesures équivalentes.

La Cité des sciences et de l'industrie

La Cité des sciences et de l'industrie a mis en place depuis plusieurs années une politique d'accessibilité en direction des visiteurs handicapés ; ses efforts en la matière ont été salués par l'obtention en 2001 du label Tourisme et handicap pour les quatre catégories de handicap. Parallèlement à ses actions en faveur de son public handicapé, la Cité favorise depuis longtemps l'emploi des personnes handicapées (le taux d'emploi des personnes handicapées atteint en 2004, 4.89% soit 23 personnes). Plusieurs actions ont été menées en ce sens mais restent ponctuelles. L'établissement est aujourd'hui dans une phase de construction future d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, la Cité des sciences et de l'industrie a décidé de faire réaliser un diagnostic conseil.

Ce diagnostic a permis de faire un état des lieux, d'analyser les expériences réussies en matière d'emploi des handicapés, d'analyser les comportements positifs, les motivations partagées ainsi que les freins, les réticences et les blocages individuels ou collectifs qui peuvent exister au sein de l'établissement.

Aujourd'hui, la Cité souhaite dynamiser et structurer sa démarche d'insertion, de formation, de communication, de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et souhaite aussi formaliser son engagement. Une convention avec l'AGEFIPH, signée le 7 février 2006, permettra de bénéficier d'une méthodologie adaptée à l'établissement, de mobiliser les différents interlocuteurs concernés, tant en externe qu'en interne, et de bénéficier des aides humaines, techniques et financières qui sont nécessaires au développement et à la pérennisation d'une telle politique.

La Cité de la musique

La Cité de la musique ne bénéficie d'aucune politique en matière d'emploi des personnes handicapées, mais souhaite négocier un accord avec ses partenaires sociaux.

Seule une personne handicapée travaille au sein de l'établissement qui a, par ailleurs, accueilli cinq stagiaires handicapés au cours de l'année 2005.

Le château de Versailles

En 2006, l'établissement a décidé de mener une politique active en faveur de l'accueil des personnes handicapées. Une quinzaine d'agents handicapés sont recensés dans l'établissement. Ce nombre ne reflète toutefois pas la situation réelle de l'emploi de cette catégorie de personnel en son sein dans la mesure où, d'une part, de création relativement récente (1995), l'établissement n'a pas encore l'assurance que ce nombre intègre l'ensemble des agents qui étaient handicapés avant cette date, et d'autre part, parce que les personnes

reconnues handicapées par la COTOREP ne souhaitent toujours pas faire connaître leur handicap. Ces personnels sont notamment suivis par le service de médecine de prévention de l'établissement. Il convient de noter que l'établissement ne dispose, en qualité d'établissement public administratif, d'un libre choix de recrutement que sur les agents recrutés en CDD, soit environ 90 personnes, ce qui restreint les possibilités d'emplois de personnes handicapées.

Le Musée du Quai Branly

Le Musée est une institution jeune en phase de création mais qui souhaite mettre en œuvre une politique volontariste d'emploi des travailleurs handicapés. Cette politique est fondée autant sur le l'appel direct à candidatures, que sur le recours à des centres d'aide par le travail ou des ateliers protégés. En amont, un important travail de réflexion a été mené, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, sur l'aménagement des postes de travail et sur la sensibilisation des personnes en interne au problème du handicap.

A ce jour, une convention entre l'établissement et l'association Ohé 75, spécialisée dans la pré sélection des candidatures de chercheurs d'emploi handicapés, a été signée et deux personnes handicapées ont déjà été recrutées.

La Bibliothèque Nationale de France (BnF)

La BnF ne dispose pas d'une politique formalisée d'emploi des personnes handicapées mais elle s'applique cependant à recruter des travailleurs handicapés lorsque cela est statutairement possible. A ce titre, elle constitue et tient à jour un recensement des candidatures de chercheurs d'emploi handicapés. Plusieurs recrutements de personnes handicapées par la voie contractuelle ont ainsi pu être réalisés ces trois dernières années, dans les corps gérés par le ministère de l'éducation nationale. Les demandes de recrutement présentées pour des corps relevant du ministère de la culture se sont heurtées à la priorité donnée pendant cette même période par le ministère aux recrutements par la voie des procédures "sapin" et n'ont donc pu aboutir. Une sensibilisation est entreprise sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés et a fait l'objet d'une inscription au programme d'actions 2004-2007 de la BnF.

En revanche, si bon nombre de personnes handicapées reconnues par la COTOREP travaillant au sein de l'établissement, sont identifiées, celles recrutées avant 1995 ne sont pas toujours repérées et un état des lieux s'avère nécessaire.

Le Musée du Louvre

Le Musée du Louvre a mis en place depuis plusieurs années une politique d'accessibilité en direction des visiteurs handicapés, ses efforts en la matière ont été salués par l'obtention en 2002 du label « Tourisme et handicap ».

Concernant l'emploi des personnels handicapés, le Musée du Louvre a conduit une réflexion qui a abouti à des négociations avec les organisations syndicales et à la signature d'un protocole d'accord en faveur des personnels handicapés le 8 décembre 2005. Cet accord porte sur le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi de personnels devenus inaptes à leur fonction pour raison de santé. Cet accord prévoit à travers une organisation structurée (correspondants handicap, comité handicap et travail, commission de suivi) la mise en œuvre de mesures d'insertion et d'adaptation (aménagement de poste, accessibilité, formation, communication, action sociale) et, pour ce faire, un budget spécifique a été alloué.

Le Parc de la Villette

Aucune politique volontariste concernant l'emploi des travailleurs handicapés n'est actuellement mise en place dans l'établissement bien que la direction soit sensible au sujet. Un travail sur l'accessibilité du Parc a été mené et une personne sourde est actuellement employée

au sein de l'établissement. Un manque d'information et de connaissance des interlocuteurs sur cette problématique freine les initiatives.

Le théâtre national de Chaillot

A ce jour, aucune action n'a été réalisée en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Le Muséum national d'histoire naturelle

Malgré une certaine sensibilité de la direction des ressources humaines aux problèmes d'emploi, d'intégration et de reclassement des personnels handicapés, le Muséum national d'histoire naturelle n'a pas mis en place de véritable politique d'emploi dans ce domaine. Différentes actions ponctuelles de recrutement ont été menées par le passé, des actions de reclassement et d'adaptation de poste ont été accomplies mais ce travail se fait toujours au cas par cas. Le Muséum rencontre un véritable problème de recensement de ses personnels handicapés. Actuellement, une réflexion est menée sur ce sujet entre la direction des ressources humaines, le service social et médical et les partenaires sociaux : réflexion sur les actions de sensibilisation, de recensement et d'aide aux personnels handicapés en poste...

*

En conclusion, aucun établissement représenté ne bénéficie d'une politique construite en faveur de l'emploi des personnes handicapées digne de ce nom. Toutefois, tous mènent des actions spécifiques de niveau hétérogène et plus particulièrement le Musée du Louvre, qui a signé, le 8 décembre 2005, un accord avec ses partenaires sociaux en faveur de l'emploi des personnes handicapées, et la Cité des sciences et de l'industrie qui a conclu, le 7 février 2006, une convention avec l'AGEFIPH.

Tous sont néanmoins animés de la même volonté de travailler ensemble sur le sujet et ainsi mettre à profit les expériences de chacun afin de progresser et d'avancer, sinon vers une politique ressources humaines au moins vers des pratiques ressources humaines concrètes et adaptées en matière d'emploi des personnes handicapées.

Mission Culture et handicap
Groupe « Emploi des personnes handicapées »
Fiche n° 1 : Création d'une base d'échanges et d'informations

Participants

Cité des sciences et de l'industrie (pilote), Bibliothèque nationale de France, Bibliothèque publique d'information, Centre Pompidou, Château de Versailles, Cité de la musique, Musée du Louvre, Musée du quai Branly, Muséum national d'Histoire naturelle, Parc de la Villette, Théâtre national de Chaillot, direction de l'administration générale, direction des musées de France.

L'un des axes sur lequel le groupe « Culture et handicap – Emploi des personnes handicapées » a travaillé a été la construction d'une base d'échanges et d'informations au sein de l'Intranet SEMAPHORE du ministère de la culture et de la communication. Cette base est hébergée dans le groupe de travail « Culture et handicap » : espace « Emploi des personnes handicapées ».

Objectifs

La création d'un espace de travail et de données commun vise à le rendre accessible aux membres du groupe « Culture et Handicap - Emploi des personnes handicapées ». Cet espace est un lieu d'informations, de partages d'expériences et d'outils de travail qui a pour but d'aider ses membres dans la mise en œuvre de pratiques ressources humaines en matière d'emploi des personnes handicapées.

Méthodologie

1/ Présentation et gestion de la base de données sur SEMAPHORE

SEMAPHORE a fait l'objet d'une présentation générale à l'ensemble des pilotes de chaque groupe de travail « Culture et Handicap » lors d'une réunion qui s'est tenue au ministère de la culture et de la communication le 19 avril 2005. Une séance de travail le 24 mai 2005 a permis de définir les priorités en matière de formation sur cet outil et, le 17 juin dernier, une première approche pratique a permis de créer l'espace dédié au groupe « Emploi des personnes handicapées » et de définir les membres qui pourront y avoir accès et s'y exprimer. Un pilote a été désigné pour la gestion générale de l'espace « Emploi des personnes handicapées » et l'ensemble des participants du groupe de travail sont « membres » de l'espace ; ils peuvent intervenir librement : lecture des documents, proposition et mise en ligne de documents, proposition et mise en ligne d'informations générales et d'informations d'actualité.

Un guide de l'utilisateur a été distribué à l'ensemble des membres du groupe de travail et des séquences de formation vont être organisées afin que chacun puisse être autonome sur cet outil de travail.

2/ Structure de la base

Après concertation des membres du groupe et en s'appuyant sur des outils déjà existants, il a été convenu que cette base serait composée des rubriques suivantes :

1^{ère} rubrique / Echange d'adresses et de contacts : cette rubrique regroupe un certain nombre d'adresses et de contacts utiles. Pour chaque contact indiqué sur la base, les missions et le rôle sont détaillés.

2^{ème} rubrique / Documentation et outils de travail : il s'agit de la mise en ligne des documents de travail utiles dès lors qu'une action concernant un travailleur handicapé doit être mise en œuvre.

3^{ème} rubrique / Partage d'expériences réussies, témoignages : cette rubrique se présente sous forme d'une zone libre d'expression déclinée en deux parties :

- une partie consacrée aux témoignages de travailleurs handicapés souhaitant s'exprimer sur leur expérience professionnelle,
- une partie consacrée aux témoignages d'employeurs quant aux expériences mises en œuvre en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

4^{ème} rubrique / Recensement des candidatures / Bourse d'emplois : les candidatures reçues par les établissements publics et culturels représentés dans ce groupe de travail seront mises en ligne et ainsi accessibles à tous. Les curriculumms seront présentés sous forme de grille et seront anonymes, numérotés et classés par filières de métiers identifiées.

5^{ème} rubrique / Actualité : cette rubrique est ouverte à toute personne du groupe souhaitant faire part d'une information nouvelle. Elle implique une réactivité importante de la part de son administrateur.

D'autres emplacements retraçant l'organisation du travail du groupe, ses échéances et sa production, ont été créés afin que l'espace « Emploi des travailleurs handicapés » soit complet et confortable d'utilisation pour tous ses membres : comité de pilotage (regroupe les fiches pilotes qui ont servi de base de travail lors des comités de pilotage), comptes-rendus des réunions de groupe de travail, agenda, espace de rédaction du guide *Comment accueillir une personne handicapée et travailler avec elle*.

Conclusion

Cette base d'échanges et d'informations sera un outil de travail très utile pour l'ensemble des acteurs des services de gestion des ressources humaines qui auront à traiter du sujet du handicap au travail. Elle sera également l'un des outils qui fera perdurer les liens professionnels qui se sont tissés entre les membres du groupe « Culture et handicap – emploi des personnes handicapées ».

Mission Culture et handicap
Groupe « Emploi des personnes handicapées »
Fiche n° 2 : Rédaction d'un guide « Comment accueillir une personne handicapée et travailler avec elle »

Participants

Cité des sciences et de l'industrie (pilote), Bibliothèque nationale de France, Château de Versailles, Cité de la musique, Musée du Louvre, Musée du quai Branly, Muséum national d'Histoire naturelle, Théâtre national de Chaillot.

L'autre axe sur lequel le groupe « Culture et handicap – Emploi des personnes handicapées » a travaillé a été la rédaction d'un guide *Comment accueillir une personne handicapée et travailler avec elle*, à destination des responsables hiérarchiques et des collègues de travail.

Objectifs

L'objectif de ce guide est de sensibiliser les salariés et les responsables au problème du handicap au travail et de les aider dans leur relation avec leur collègue handicapé, en leur mettant à disposition un certain nombre d'informations.

Méthodologie

1/ Composition du guide

Après concertation des membres du groupe et en s'appuyant sur des outils déjà existants, il a été convenu que ce guide serait composé de la manière suivante :

- un préambule indiquant :
 - le contexte général et de la loi en matière d'emploi des personnes handicapées,
 - le rappel de la demande du ministre de la culture et de la communication exprimée auprès des établissements culturels publics en matière de réflexion commune à l'emploi des personnes handicapées,
 - la « photographie » de la population active handicapée en France,
 - les objectifs du guide.
- cinq chapitres :
 - le rappel condensé de la réglementation en matière d'emploi des travailleurs handicapés,
 - la typologie des différents handicaps,
 - les préalables au recrutement d'une personne handicapée,
 - l'accueil du travailleur handicapé au sein de son service (accueil et présentation de l'équipe, présentation du service et de la direction, suivi du salarié dans sa vie professionnelle (formation, mobilité, maintien dans l'emploi, etc),
 - les contacts utiles et les personnes ressources au sein de l'établissement (cette page sera personnalisée pour chaque établissement).

2/ Rédaction du guide

Chacun des membres des établissements publics culturels représentés a participé à la rédaction d'un chapitre du guide, puis l'ensemble a été amendé collectivement.

Le guide a ensuite été remis à un rédacteur extérieur et à un juriste.

Une fois édité, ce guide fera l'objet d'un accompagnement au sein de chaque établissement et d'une communication interne au moment de sa diffusion.

Conclusion

La rédaction du guide a réellement fédéré le groupe qui s'est beaucoup impliqué dans ce projet. Le travail de recherches et de réflexion a permis à chacun d'accroître ses connaissances en matière de handicap et de handicap au travail. Il a également permis de faire évoluer les perceptions que chacun peut se faire du handicap et plus particulièrement du handicap au travail.