

## Préparation du PRITH

Mesdames, Messieurs,

Merci de me donner l'opportunité de témoigner de **l'engagement d'EDF** en faveur de l'insertion des Travailleurs Handicapés, dans le milieu ordinaire que représente l'entreprise.

EDF et le Handicap, c'est une des histoires les plus durables de notre histoire sociale : **c'est la politique diversité la plus ancienne d'EDF**, puisque le 1<sup>er</sup> accord handicap date de 1987.

En 2016, nous avons signé à l'unanimité des partenaires sociaux notre 10<sup>e</sup> accord. **10<sup>e</sup> accord : 10 opportunités pour progresser** petit à petit sur ce sujet du handicap.

Cette histoire sur la durée permet à EDF aujourd'hui **d'avoir un vrai recul** sur le chemin parcouru,

- celui de **l'intégration du handicap** (et pas seulement des personnes handicapées) dans notre entreprise,
- mais également le fait **d'aborder des questions de plus en plus délicates** pour un univers ordinaire, et notamment celle du handicap invisible, mais j'y reviendrai, notamment en Bretagne.

Depuis les premiers accords, nous avons avant tout cherché à **changer le regard qui pouvait être porté sur le handicap** : nous nous sommes attelés non pas à faire travailler – directement ou indirectement – des personnes handicapées, mais à accompagner des professionnels qui ont un handicap. Une de nos dernières campagnes de communication interne sur le sujet exprime à ce propos : « *Quel que soit votre handicap, ce sont vos compétences qui font la différence* ».

**Ce travail de fond sur la vision du handicap donne des résultats** : EDF était en 2008 à un taux d'emploi de professionnels handicapés légèrement inférieur à 3% et nous sommes en 2018 à un taux voisin de 5%.

Ce sont près de **2200 salariés** en situation de handicap qui travaillent à EDF fin 2016, et plus de 550 unités bénéficiaires

**Sur la seule Bretagne, le taux d'emploi de salariés handicapés dépasse les 6% et avoisine les 7%.**

Bien évidemment, à chaque accord, nous cherchons à progresser sur différents aspects :

- amélioration du taux d'emploi
- renforcement du taux des recrutements de professionnels et d'alternants handicapés
- augmentation des unités bénéficiaires, c'est-à-dire de l'appel au secteur protégé
- renforcement des budgets associés au maintien dans l'emploi (4m€/an environ)

Mais nous cherchons également à porter plus loin l'accompagnement des difficultés ou des spécificités repérées lors des précédents accords. **Car plus nous avançons, plus nous progressons sur le sujet du handicap.** Ainsi :

- les **questions liées aux PMR** et à l'accessibilité de nos sites ne sont plus réellement des questions aujourd'hui. Tous nos sites sont équipés de rampes d'accès, d'ascenseurs, de vestiaires, de sanitaires, de postes de travail adaptés.
- nous avons depuis longtemps mis en œuvre des actions à destination des **malentendants et des malvoyants**, pour nos salariés, comme pour nos visiteurs (tel l'Espace Découverte de La Rance qui a obtenu en novembre 2017 le label Tourisme & Handicap pour les handicaps auditifs et visuels entre autres) ;
- **l'adaptation des postes de travail**, des horaires, à la spécificité de chaque handicap, sont devenus des mécanismes 'classiques' de nos modes de management ;

Pour l'accord 2016-2018, **nous nous attelons donc à de nouveaux thèmes.** Bien que tourné vers l'interne de l'entreprise, ce dixième accord éclaire la volonté d'EDF de jouer un rôle sur le champ du handicap, en tant qu'entreprise citoyenne, porteuse de valeur alliant performance industrielle et responsabilité sociale.

Ainsi, au-delà des mesures renforçant l'accompagnement des salariés et de leur handicap, nous accordons pour la première fois explicitement une **place aux handicaps invisibles** et notamment les troubles d'ordres psychiques, ou sociaux. Car si l'accompagnement de certains handicaps est clairement intégré dans nos pratiques, la question du handicap invisible n'avait pas encore été mise en avant en tant que telle.

**En Bretagne, sur ce sujet, nous déployons un plan d'action conçu en 2017, sur le sujet de l'autisme en entreprise.**

En effet, depuis plusieurs années, nous observons un développement important de la détection des personnes porteuses d'un Trouble Envahissant du Développement, ou autisme. Nous faisons le constat que dans nos cercles relationnels, nous connaissons tous une famille, des amis, des collègues dont un enfant, un conjoint, se révèle handicapé par un tel trouble. Et nous constatons que **le monde de l'entreprise est peu engagé sur ce sujet, alors qu'à n'en pas douter, nous avons au sein même de nos structures des collaborateurs qui sont porteurs d'un TED**, handicap souvent trop invisible pour être intégré dans le système de management et pourtant incapacitant l'action professionnelle.

En outre, **l'accès au monde de l'entreprise pour les personnes porteuses d'un TED est difficile** : les modalités de sélection les excluent de fait, sans parler des temps d'intégration. 80% des personnes autistes déclarées ne trouvent pas d'emploi, malgré leurs compétences, et ceci pour certains pendant plus de... 10 ans !

C'est pourquoi, en déclinaison de l'accord handicap 2016 d'EDF nous avons souhaité inscrire notre engagement autour de l'amélioration de l'inclusion et de la qualité de vie au travail des salariés autistes. **Nous mettons en œuvre des actions autour de 3 axes complémentaires**, qui chacun apporte une amélioration dans la relation entre l'entreprise et les travailleurs autistes :

- **Un axe autour du renforcement de la compréhension par les acteurs de l'entreprise de ce qu'est l'autisme.**
  - Pour ce faire, nous avons par exemple réalisé un film sur l'intégration des personnes autistes en entreprise qui a fait l'objet d'un prix au Festival Regards Croisés 2017 de St Malo et bénéficié d'une forte diffusion sur les réseaux sociaux ;
  - autre exemple, la création *d'une exposition* destinée à informer les salariés du phénomène de l'autisme, actuellement en circulation dans les entités du Groupe en Bretagne et Pays de Loire, mais également dans toutes les structures qui le souhaitent : écoles, universités, associations, entreprises... et également présente dans le hall à l'entrée de cette salle ;
  - Nous sommes en plein dans l'écriture d'un livre expliquant ce qu'est l'autisme, mais dans un langage de tout un chacun, accessible par tous...
  
- Un autre axe autour de **la compréhension par notamment les personnes autistes des codes sociaux des entreprises**, afin de favoriser l'intégration. Nous nous associons pour ce faire avec la DIRECCTE Bretagne pour développer des outils d'information et de compréhension.
  
- Un troisième axe autour de la **valorisation d'aspects autistiques spécifiques**, dans un contexte professionnel ordinaire. Partant du constat que 40% des employés de la Silicone Valley aux USA sont reconnus pour être des salariés handicapés par un TED, nous comprenons que **les capacités intellectuelles des personnes porteuses d'un TED peuvent devenir un vrai atout pour des métiers analytiques et complexes**. Cela peut se traduire notamment par une appétence et un talent pour le domaine numérique, pour autant que le salarié soit bien accompagné. Les personnes porteuses d'un TED se révèlent ainsi particulièrement adaptées aux métiers de back office, de programmation, de traitement des données. En Bretagne, terre particulièrement porteuse de la dimension numérique, il y a matière à favoriser la rencontre entre les entreprises du secteur qui ne trouvent pas assez de ressources, et des salariés potentiellement adaptés à leurs besoins. C'est pourquoi nous nous associons avec des professionnels reconnus de l'accompagnement des travailleurs autistes pour favoriser leur emploi en Bretagne. Nous accueillons notamment au sein de nos structures de recherche des salariés autistes accompagnés par l'entreprise AutiConsult, spécialisée sur ce sujet, et qui souhaite venir en Bretagne.

Comme vous le voyez, **le sujet du Handicap et de l'entreprise n'est jamais terminé**, toujours en attente des actions que chaque acteur peut, à son niveau, mener pour faciliter l'inclusion des salariés handicapés.

En conclusion, qui ne sera pas une fin mais peut-être un démarrage, j'aimerais vous donner **rendez-vous à l'occasion du Festival Regards Croisés de Saint Malo, et notamment le 15 novembre où, en partenariat avec l'association Hippocampe, organisatrice du Festival, nous montons une table ronde autour du sujet de l'insertion des personnes autistes en milieu ordinaire et protégé...** De quoi apporter un autre regard, croisé, sur ce sujet.

Je vous remercie de votre attention.