



La semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Constat : Deux fois plus de personnes handicapées au chômage que de valides, une entreprise sur quatre tant privée que publique qui emploie zéro travailleur handicapé.

La semaine pour l'emploi des personnes handicapées sur le thème « *Emploi et handicap, engageons les solutions* » du 17 au 22 novembre 2008 représente un espoir de trouver un emploi que nombre d'entre elles n'ont pas voulu manquer.

Dans plus de 300 villes de France elles étaient présentes pour participer aux « job dating », conscientes du nombre restreint de places au regard du nombre de candidats qui pour une bonne part sont au chômage depuis longtemps.

Depuis la loi de 1987, les employeurs ont pourtant obligation d'employer au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif.

La loi du 11 février 2005 réaffirmant cette obligation l'a étendue au secteur public. La fonction publique n'affiche pourtant encore qu'un taux de 3,5 %.

Pour les employeurs du privé comme du public, tout un panel d'aides à l'aménagement des postes et de mesures incitatives est financé respectivement par les 2 fonds : l'Agefiph et le Fiphfp. Mais l'effort d'embauche vis-à-vis des personnes en situation de handicap reste bien en deçà des espérances.

La possibilité de s'acquitter de 3% de leur obligation d'emploi en justifiant de contrat de fournitures, de sous-traitance ou prestations avec les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA) limite de fait les possibilités d'emploi direct.

Par ailleurs, dans le poids budgétaire des conventions et des accords signés d'un côté avec l'Agefiph par les entreprises privées et de l'autre par le public avec le FIPHFP, la part dédiée à l'emploi direct et au maintien dans l'emploi se révèle bien faible au regard de la part consacrée aux actions valorisant l'image de l'entreprise.

Disons le ; cette effervescence depuis quelques temps tient surtout au fait qu'à l'échéance 2009, les entreprises qui n'auraient réalisé aucune embauche de personne handicapée durant 3 années consécutives devront payer une pénalité majorée atteignant 1500 fois le SMIC horaire par an par travailleur handicapé manquant.

Les accords et conventions fleurissent donc pour échapper à la sanction, ainsi que d'autres méthodes très contestables celles là qui consiste à organiser une chasse accrue des salariés reconnus Travailleurs Handicapés. Cependant, être titulaire

d'une reconnaissance de travailleur handicapé n'oblige nullement le salarié ou l'agent à le déclarer auprès de son employeur s'il n'y a pas nécessité d'aménager ou d'adapter son poste de travail. Certains vont même jusqu'à offrir des primes pour atteindre le quota de 6%.

Si les mesures incitatives sous forme de cadeaux toujours plus somptueux faits aux entreprises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées étaient la solution, le taux d'emploi après les 20 ans passés depuis la loi de 1987 aurait aujourd'hui dépassé les 3,5%.

Grâce à des innovations technologiques qui se perfectionnent, un travailleur handicapé peut aujourd'hui se voir proposer tout un panel d'aides individuelles techniques et humaines. Toutes ces interfaces techniques et l'accompagnement humain indispensable favorisent l'activité et l'autonomie des personnes handicapées. La sensibilisation et l'information sur les lieux de travail représentent des actions importantes pour changer le regard sur les travailleurs handicapés.

Les personnes handicapées attendent d'être enfin reconnues et embauchées pour leurs compétences afin de pouvoir exercer un métier où ils pourront réaliser pleinement leur vie d'homme et de femme.