

La vie professionnelle est un facteur essentiel de participation à la vie sociale pour une immense majorité de la population. Il en est de même pour les personnes en situation de handicap qui sont en capacité de travailler.

Mais dans le domaine de l'emploi, beaucoup de préjugés, de réticences face au handicap sont véhiculés, tant par les employeurs, la hiérarchie que les collègues salariés. Dans ces conditions, rechercher un emploi et s'y maintenir avec ces « handicaps » supplémentaires constitue un véritable défi !

Quant aux personnes qui ne peuvent pas travailler en raison de leur handicap ou de leur maladie, ou qui ont recherché du travail en vain pendant des années, elles sont souvent dévalorisées, voire considérées comme « des assistées » car seules la « valeur travail » et la productivité priment.

Dénoncer les « réalités vécues », corriger les « idées reçues »

❖ « Inaptes », « inutiles » ?

C'est la première idée reçue : les personnes en situation de handicap sont inaptes au travail.

Deuxième idée reçue qui, dans le contexte actuel de « performance économique » accrue, reste particulièrement réductrice et difficile à combattre : les personnes en situation de handicap ne sont pas rentables voire inutiles.

Et celles qui ont pu trouver un travail se voient parfois contraintes, par peur de répercussions professionnelles, de ne pas se faire soigner pour ne pas être absentes. Un « choix » aux conséquences lourdes : risque d'accentuation du handicap et de longue maladie.

Pourtant, la capacité et la motivation des personnes en situation de handicap ne sont plus à démontrer, surtout lorsque toutes les mesures appropriées ont été prises pour adapter le poste et l'organisation du travail : de nombreux employeurs et salariés en témoignent.

❖ Question d'image ou de rentabilité ?

Réticences à embaucher directement liées à l'image du handicap : « *La vue d'une personne ayant des difficultés à marcher ne donne pas une bonne image de l'entreprise* ». Une réalité difficile à accepter pour les personnes en situation de handicap.

Réticences d'employeurs publics et privés de plus en plus exigeants vis-à-vis de leurs salariés : rentabilité immédiate, qualification élevée, capacités physiques, disponibilité totale...Au prétexte d'impératifs économiques, de performances professionnelles, trop de personnes en situation de handicap sont discriminées en matière d'accès à l'emploi.

Réticences aussi liées aux travaux d'aménagements à exécuter dans les locaux professionnels, (du poste de travail aux toilettes en passant par les lieux de vie communs) même si une obligation légale et des aides financières existent pour cela !

Des employeurs publics ou privés, soumis à l'obligation d'emploi continuent à préférer octroyer un poste à une personne ayant un handicap « léger », « invisible », ou payer une pénalité qu'ils finissent par intégrer dans leurs coûts de production.

D'autres demandent à des salariés ayant une légère incapacité de se faire reconnaître « travailleur handicapé » pour remplir leur quota !

Pourtant, incapacité physique ne signifie pas incapacité et/ou incompétence professionnelle. Le handicap ne rend pas inapte au travail. Certaines personnes en situation de handicap ont de réelles compétences, mais elles rencontrent des difficultés à les faire valoir. Elles auraient besoin d'un environnement adapté, éventuellement l'aménagement d'un poste, des conditions et/ou du rythme de travail, d'une formation ou d'un accompagnement à l'exercice de leur activité professionnelle... L'expérience montre qu'à compétences égales, les personnes en situation de handicap sont généralement plus motivées et moins absentes.

Certains handicaps, plus lourds, ne permettent pas de travailler dans des entreprises « classiques ». Les établissements adaptés constituent alors une véritable alternative pour travailler, développer des compétences, des savoir-faire et sont de réels acteurs économiques. Encore faut-il que ces structures disposent des moyens financiers adéquats pour exister et faciliter l'accompagnement de chacun en maintenant l'équilibre entre logique d'accompagnement médico-socio-professionnel et logique économique.

❖ Une « chaîne d'accès à l'emploi » fragile !

La chaîne d'accès à l'emploi commence avec les études, se poursuit avec l'accès aux offres d'emploi, aux transports, au logement, à la formation professionnelle, à la carrière, au maintien à l'emploi et se termine par les conditions de cessation d'activité.

Cette « chaîne » est semée d'obstacles qui peuvent décourager les plus motivés ! Ainsi la lassitude de se voir refuser un poste, la discrimination, la perte de confiance en soi, la peur de la réaction du management et des collègues, l'inaccessibilité de l'environnement, le manque de formation... mais aussi la fatigabilité liée à certaines incapacités, le risque de devoir vivre une « double » journée (le handicap obligeant parfois à se lever deux heures plus tôt car chaque geste est plus long à effectuer...) sont les éléments principaux de ce découragement.

Certaines personnes en situation de handicap, lorsqu'elles ont pu travailler, ont eu un parcours, un vécu difficile. Réactions entendues par une personne de la part de collègues : « grande tordue », « aphasique », « inutile... ».

Et qui dit emploi dit nécessité d'un logement adapté à distance raisonnable et possibilité de se déplacer vers le lieu de travail en tenant compte de l'adaptabilité et du coût des transports!

Pour les jeunes, l'accès à un premier travail constitue un véritable défi, tant professionnel que personnel, au regard du handicap qu'ils cherchent à dépasser.

L'écart entre les compétences recherchées par les employeurs et le profil de nombreuses personnes en situation de handicap joue aussi un rôle. Les dispositifs de formation initiale et continue sont trop complexes, les lieux de formation trop souvent inaccessibles. L'accès à l'école et aux études commence à peine à s'améliorer en France ! Il est temps de se préoccuper de la question de la formation professionnelle initiale et tout au long de la vie.

Et lorsqu'une personne ayant des incapacités recherche un emploi, la démarche d'accompagnement doit tout d'abord être prise en compte dans le cadre des dispositifs de droit commun, notamment par le Pôle Emploi, à l'instar de tout demandeur d'emploi. Les personnes en situation de handicap sont trop systématiquement orientées vers le dispositif spécialisé Cap Emploi, dispositif qui ne propose pas toujours l'accompagnement nécessaire et personnalisé que les personnes sont en droit d'attendre.

A ces réalités concrètes se rajoute la peur de perdre tout ou partie de ses droits, notamment les aides financières.

La question de l'acceptation d'un emploi insuffisamment rémunéré, ou susceptible d'engendrer une diminution des revenus d'existence se pose alors, si un dispositif incitatif n'est pas mis en place.

❖ **En cours d'emploi**

Quand une personne est en poste, se pose aussi la question du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière. Encore une fois, les discriminations peuvent se loger insidieusement à ce moment-là. Parce que l'employeur va remettre en cause l'emploi, l'évolution de la personne du fait de conséquences liées à son handicap et ne voudra pas faire l'effort d'en revoir l'adaptation.

Quel respect alors du principe de non-discrimination dans l'emploi et de celui d'égalité de traitement dans l'évolution des carrières ?

❖ **Quand la vie professionnelle prend fin...**

A partir de 50 ans, en fonction de l'activité professionnelle exercée, la diminution des capacités physiques peut avoir un impact sur le travail. Pour les seniors en situation de handicap, cette période charnière est particulièrement délicate. Certains demandent une mise en invalidité partielle ou totale car ils ne peuvent plus poursuivre leur activité. D'autres bénéficient d'une retraite anticipée, dans le meilleur des cas, à 55 ans.

Trop souvent, les conditions financières sont faibles et ne permettent pas de compenser leur perte de salaire. Certaines personnes vont donc continuer à travailler « coûte que coûte », au péril de leur santé !

Un autre modèle de société est possible !

Construire une société ouverte à tous :

- c'est construire une société qui rend effectifs les Droits de l'Homme ;
- c'est construire une société conçue et aménagée pour être accessible à tous, c'est-à-dire une société qui considère l'accessibilité universelle comme une norme fondamentale de la qualité de vie de tous les citoyens et donc qui doit s'inscrire dans les politiques d'aménagement et de développement durable ;
- c'est construire une société qui combat les préjugés et les discriminations ;
- c'est construire une société qui s'oppose à toute logique d'exclusion et d'injustice sociale ;
- c'est construire une société qui affirme et défend la participation sociale de chacun, quelles que soient ses capacités ;
- c'est construire une société dans laquelle chacun a sa place et respecte celle des autres ;
- c'est construire une société en collaboration avec tous.

Construire une société ouverte à tous est un défi, c'est **l'ambition de l'APF** pour les années à venir.

Ambition qui doit se concrétiser dans tous les domaines de la vie.

Ambition qui s'appuie sur les droits fondamentaux, notamment ceux inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

Ambition qui rejoint celle de l'Organisation des Nations Unies avec sa Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

C'est cette société ouverte à tous qui doit assurer l'effectivité des Droits de l'Homme, l'accessibilité universelle, l'absence de préjugés et de discriminations.

Droits fondamentaux

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

« Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. »

Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948

« Toute personne a droit à l'éducation. (...) L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite. »

Article 26 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

Alinéa 5 du Préambule de la Constitution Française de 1946

« La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. »

Alinéa 13 du Préambule de la Constitution Française de 1946

Plaidoyer APF
AGIR DÈS AUJOURD'HUI
Pour ouvrir la vie professionnelle à tous

RESULTATS A ATTEINDRE

L'accès au travail

- > **Être embauché** pour ses compétences.
- > **Garantir** l'aménagement du poste et/ou du rythme de travail.
- > **Bénéficier** de conditions de travail, de perspectives de carrières et de rémunérations équivalentes, à compétences égales.

LEVIERS

Envisager une véritable « chaîne » d'accès à l'emploi

> **Prendre en compte** les obstacles liés au handicap ou à la maladie tout au long du parcours de formation et d'emploi (et au-delà du poste lui-même, l'accessibilité des locaux de travail, le logement, le transport...).

Combattre toute forme de discrimination

> **Prévenir et combattre** toutes les formes de discriminations en informant et en sensibilisant les employeurs publics et privés, les instances représentatives du personnel, les services sociaux et de santé au travail, et les salariés (encadrants et collègues de travail).

Sensibiliser et informer sur l'emploi des personnes en situation de handicap

> **Mobiliser** tous les employeurs publics et privés, y compris les employeurs de moins de vingt salariés (PME, artisans, commerçants, associations...) pour augmenter le nombre de salariés en situation de handicap et / ou travailler avec les entreprises et établissements adaptés (entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail).

ENGAGEMENTS A PRENDRE

Améliorer les conditions pour accéder à l'emploi

> **Engager** une véritable politique d'accès à l'enseignement (y compris supérieur), à l'apprentissage, à la formation initiale et continue et à la qualification tout au long de la vie.

> **Améliorer** la coordination de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement d'accès à l'emploi spécialisés ou non : pôle emploi, cap emploi, maisons départementales des personnes handicapées, services et établissements médico-sociaux...

> **Soutenir** et diversifier les dispositifs d'accompagnement et les mesures appropriées afin de faciliter l'accès à l'emploi, la vie au travail et le maintien dans l'emploi des personnes les plus lourdement handicapées.

> **Veiller** à la personnalisation et à l'individualisation de l'accompagnement.

> **Garantir** aux entreprises et établissements adaptés les aides suffisantes au maintien de leur activité et des emplois, dans une logique autant sociale qu'économique.

> **Faciliter** l'accès à l'emploi par des dispositifs incitatifs : cumul entre allocations ; aides et revenus ; adaptation des horaires ; retraites anticipées...