PAR L'AGEFIPH ET « LE MONDE », LE 3 DÉCEMBRE, À L'ESPACE SAINT-MARTIN, À PARIS

Emploi et handicap

L'atelier de menuiserie de l'entreprise Tezea, qui emploie 30 % de salariés handicapés, à Pipriac (Ille-et-Vilaine), le 25 novembre. THIERRY PASQUET POUR « LE MONDE »/SIGNATURES

Briser les plafonds de verre

Les entreprises sont encore trop nombreuses à considérer le handicap comme une source de complications

En France, emploi et handicap vont rarement de pair. Et la litanie des mauvais chiffres n'incite pas à l'optimisme. Seules 3,5 % des personnes en situation de handicap sont salariées dans le secteur privé et 515 000 sont inscrites à Pôle emploi. Leur taux de chômage est le double de la moyenne nationale. Elles sont aussi plus âgées et sans activité depuis plus longtemps.

La loi du 10 juillet 1987 a pourtant imposé aux sociétés de plus de 20 salariés de recruter au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap. Mais au cours des trois dernières décennies, nombre de patrons ont préféré s'acquitter d'une contribution financière compensatrice à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et/ou passer des contrats de sous-traitance avec le milieu dit « protégé » des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et celui des entreprises adaptées. Si les dirigeants rechignent à embaucher des personnes en situation de handicap, c'est, plaident-ils, en raison de leur faible niveau de qualification. D'autres évoquent la trop grande complexité administrative liée au recrutement. Certains écueils s'avèrent moins avouables : discriminations et préjugés jonchent la route vers l'emploi.

Paysage en mutation

« On surestime leurs incapacités et on sous-estime leurs compétences, regrette Alain Rochon, président de l'association APF-France Handicap. *Et au-delà, c'est toute la chaîne de l'accessibilité vers l'emploi qui reste à bâtir dans le pays. Au quotidien, des millions de personnes ne peuvent pas accéder aisément aux moyens de transport, aux locaux de travail, aux commerces, aux cabinets médicaux, aux services publics, aux établissements scolaires ou d'enseignement supérieur. »* La France travaille désormais à flécher et à fluidifier les parcours des personnes handicapées vers le milieu dit « ordinaire », c'est-à-dire l'environnement de l'ensemble de la population. Depuis un an et demi, une palette d'outils est déployée. Exemple ? La réforme du système de l'obligation d'emploi qui sera mise en œuvre au 1er janvier 2020 vise à en simplifier les procédures de déclaration, de réponse et de calcul. Le nombre de « CDD tremplin » (permettant de travailler dans une entreprise adaptée avant d'intégrer une structure « classique ») devrait passer de 700 à 2 000 l'an prochain.

Un comité national de suivi et d'évaluation de l'emploi des personnes handicapées vient de voir le jour. Dans ce paysage en mutation, les entreprises ont plus que jamais un rôle-clé à jouer pour bâtir une société plus inclusive. Le problème est qu'elles sont encore trop nombreuses à considérer le handicap comme une source de coûts et de complications. *« Cette vision du monde est obsolète*, estime Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph. *Il faut que ces embauches soient désormais vues comme un atout en termes de performances économique et sociétale. Les inscrire davantage dans les politiques de responsabilité sociétale des entreprises est une urgence. »*

Une évolution à laquelle les talents ne manqueront pas d'être réceptifs. Ils en ont témoigné tout au long du Conférence Tour organisé par l'Agefiph en partenariat avec *Le Monde* depuis deux ans et dont la conférence de clôture a lieu mardi 3 décembre à Paris. Au total, dix-sept conférences se sont déroulées sur le thème « Emploi et handicap. Explorer la notion d'inclusion pour aller plus loin ». ■

ISABELLE HENNEBELLE

Ce supplément est réalisé dans le cadre d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).