R 20174 - 706 - 1,80 €

ÎLE-DE-FRANCE PAGES VI-VII

Pour vous déplacer, et si vous preniez le tram ?

PARIS - CHAMPS-ÉLYSÉES PAGE IV

Le sourire retrouvé de la plus belle avenue du monde

75

SUPPLÉMENT OFFERT

LES FLEUVES FACE AUX ENJEUX DU CLIMAT

CAHIER CENTRAL

Le Parisien

MERCREDI 6 JUILLET 2022 N° 24215 - 1,80 €

Tour de France

Dans l'enfer des pavés

PAGES 22 ET 23

REUTERS/GONZALO FUENTES

Grève dans les transports

Vers un été noir

PAGE 7

AFP/PHILIPPE HUGUEN

Feux de forêt

Le cri d'alarme des pompiers

Grégory Allione, président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France, redoute que la sécheresse et les vagues de chaleur ne favorisent la propagation de terribles incendies. Il appelle à la plus grande vigilance. PAGES 2 ET 3

PHOTOPQR/« LE MIDI LIBRE » /MAXPPP

COMMUNIQUÉ

Anniversaire de la loi du 10 juillet 1987 : 35 ans de progrès social grâce au handicap !

Prendre soin et intégrer les personnes en situation de handicap est une priorité reconnue par la loi. La conception de nos politiques d'éducation, de santé, de logement et d'emploi s'inscrit désormais dans une démarche inclusive, c'est-à-dire prenant soin de permettre aux personnes en situation de handicap de pouvoir s'insérer, au même titre que les autres, socialement et professionnellement dans la société.

Les personnes en situation de handicap constituent, pour les entreprises, les employeurs publics et pour toute la société un puissant levier pour innover et accélérer la construction d'une société plus inclusive où l'égalité des chances et le plein emploi pour tous sont une réalité.

Le handicap, en sus des contraintes qu'il peut représenter pour les personnes concernées, ne doit pas être un obstacle à l'accès, au maintien dans l'emploi ou à leur évolution professionnelle. Les personnes en situation de handicap démontrent leurs compétences chaque jour. Elles sont un atout et une opportunité pour les employeurs publics, les entreprises et leurs salariés de mieux faire, d'innover, d'agir pour l'égalité des chances et d'intégrer de nouveaux talents.

L'inclusion dans le monde du travail des personnes en situation de handicap contribue à normaliser, voire à valoriser les différences dans le cadre professionnel et ainsi à combattre les stéréotypes. L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un véritable « laboratoire de la diversité », un cas pratique idéal pour mieux appréhender l'ensemble des problématiques professionnelles liées aux relations humaines, managériales et sociales : quand on sait gérer le handicap, on sait gérer la diversité.

La prise en compte du handicap est un vecteur de progrès social. Embaucher, maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap, leur permettre de choisir leur parcours professionnel et les accompagner dans ce sens, c'est accepter de questionner les processus ressources humaines, les pratiques managériales, les habitudes établies, et impulser innovation et créativité. C'est aussi revoir les organisations du travail, adapter les postes au sein des entreprises, des administrations, des établissements et entreprises publiques. C'est également favoriser des réflexions de fond, amener une évolution positive pour les organisations, tout comme pour leurs salariés et agents.

La réelle prise en compte du handicap et sa compensation représentent un pari gagnant. Au-delà des personnes en situation de handicap, cela induit des réflexions bénéfiques à tous : qualité de vie, accessibilité, conditions et environnement de travail pour les salariés et les agents mais également les clients, usagers, partenaires, sous-traitants…

À l'heure où nous célébrons ensemble le 35ème anniversaire de la loi du 10 juillet 1987, qui a créé l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, force est de constater que l'inclusion dans le monde du travail est à renforcer.

L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap était une mesure nécessaire mais ne doit pas demeurer l'unique réponse en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise : politiques d'aides, d'incitation et d'accompagnement doivent aussi permettre d'y répondre.

Il est temps de donner la priorité au renforcement et à la valorisation des compétences des travailleurs handicapés et d'ouvrir les recrutements aux personnes en situation de handicap, quels que soient les postes, en privilégiant les compétences professionnelles des candidats, sans a priori ni idées reçues. Aujourd'hui, il est possible de favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle de travailleurs en situation de handicap, devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave.

Des solutions existent sur l'ensemble des territoires pour prendre en compte les situations de handicap et mettre en œuvre les moyens nécessaires à leur compensation sur le poste de travail, en formation ou dans le cadre d'un parcours d'insertion. Les partenaires sociaux ont ici tout leur rôle à jouer en développant un dialogue social de qualité, respectueux et productif permettant l'inclusion, le maintien dans l'emploi et le développement professionnel des personnes en situation de handicap. Ils peuvent également s'appuyer sur le référent handicap (dans les entreprises de plus de 250 salariés et dans les organisations publiques) chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap et tous les acteurs de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises et les employeurs publics ne sont pas seuls. Ils ont la possibilité d'être accompagnés pour mettre en place une organisation adaptée grâce à des moyens humains et parfois financiers permettant d'assurer une inclusion réelle des personnes handicapées.

Aujourd'hui, si le taux de chômage baisse globalement, celui des personnes en situation de handicap demeure deux fois plus élevé que la moyenne. Or nous avons pour objectif le plein emploi des personnes en situation de handicap. Celui-ci est atteignable. Des secteurs, comme ceux du numérique, du transport, de la grande distribution, du sanitaire et social ou de l'hôtellerie-restauration peinent à recruter des compétences qui pourtant sont disponibles et trop souvent non détectées. Rappelons que le plein emploi sera possible si, au-delà de l'entreprise, la société est elle-même inclusive dès les premiers apprentissages à l'école, puis en formation initiale et continue. Mais aussi en termes de transports et de logements adaptés favorisant le vivre en société de toutes et de tous. L'engagement des partenaires sociaux, grâce au dialogue social dans les branches professionnelles, les entreprises et les organisations publiques, mais aussi celui des employeurs, des associations de personnes handicapées, de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi et de la santé au travail, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est nécessaire pour saisir les opportunités qui s'offrent à nous et construire un monde du travail inclusif, qui permettra à chacun de trouver la place qu'il mérite.Nous nous donnons ensemble l'objectif d'atteindre le plein emploi des personnes en situation handicap dans un monde du travail réellement inclusif à un horizon rapproché. Ensemble soyons activateurs de progrès. •

Les traductions de ce texte en Facile à lire et à comprendre (FALC) et en Langue des signes française (LSF) sont disponibles sur www.agefiph.fr.

Laurent Berger
Secrétaire général de la **CFDT**

François Hommeril
Président confédéral de la **CFE-CGC**

Cyril Chabanier
Président confédéral de la **CFTC**

Frédéric Souillot
Secrétaire général **FO**

François Asselin
Président de la **CPME**

Geoffroy Roux De Bezieux
Président du **Medef**

Pascale Ribes
Présidente de **APF France Handicap**

Edouard Ferrero
Président de la **CFPSAA**

Nadine Herrero
Présidente de la **FNATH**

Marie-Jeanne Richard
Présidente de l'**UNAFAM**

Cédric Lorant
Président de **Unanimes**

Luc Gateau
Président de l'**UNAPEI**

Arnaud De Broca
Président du **Collectif handicaps**

Jean-Louis Garcia
Président de l'**APAJH**

Christophe Roth
Président de l'**Agefiph**

François Brun et Philippe Dole
Personnalités qualifiées au conseil d'administration de l'Agefiph, désignées par l'État

Marie-Laure Collet
Présidente de l'**APEC**

Jean-Pierre Bénazet,
Président de **Cheops**

Françoise Descamps-Crosnier
Présidente du **FIPHFP**

Jean Bassères,
Directeur général de **Pôle emploi**

Stéphane Valli,
Président de l'**Union nationale des missions locales** (UNML)

Daniel Hauger,
Président du **Réseau Gesat**

Gérard Berne
Président de **HandiEM** (Handicap Entreprises du Médicament)

Florence Maury
Présidente de **Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés** (OETH), l'accord handicap du secteur sanitaire et social associatif