



BÉMOL POUR..... UN BASTA

HANDICAPE(E), OUI !!!

MAIS HOMME ET FEMME AVANT TOUT.

PENSUM pour répondre à une urgence...

“L’inégalité dans le monde du travail”.

Les handicapés, dans le pays, «n'ont pas encore trouvé leur place [...] de façon digne», a déclaré Monsieur Jacques CHIRAC, Président de la République, qui a désigné leur cause comme l'un des trois «grands chantiers» de son quinquennat

Vivre correctement son handicap, c'est le souhait de tous les handicapé(e)s.

Mais, de leur point de vue, de nombreux obstacles se dressent encore sur le chemin de l'intégration. Ces difficultés figurent désormais dans un état des lieux, réalisé par les associations d'handicapé(e)s.

Au premier rang un problème figure sans doute... **l'incompréhension**. Les personnes en situation d'handicap ont le sentiment qu'un abîme les sépare des services publics, des administrations, des élus, des instances religieuses et même des associations d'handicapé(e)s ou de leur propre famille .
" Une simple analyse " **les handicapé(e)s dérangeant**, à l'image de tous les gens hors norme dans cette société.

Du coup, la personne handicapée se sent marginalisée. Cette appréhension est douloureusement vécue par les handicapé(e)s, qui éprouvent à la fois des difficultés à communiquer et à vivre la solitude, plus particulièrement sur le plan des relations humaines et de la tolérance, l'impression que certains valides sont plus handicapés que les handicapés eux même .

Il faut vivre ensemble pour faire tomber les barrières.

C'est dans ce contexte que l'on situe le problème crucial d'accessibilité soulevé par les handicapé(e)s "**Le vivre ensemble**", c'est l'accessibilité à tous les lieux, afin que les handicapés puissent se déplacer en toute autonomie, sans avoir à demander l'aide des autres ".

Ainsi, l'état des lieux réalisé par les associations relève des problèmes de transport et de mobilité, pour cause de bus inadaptés, de trottoirs trop hauts et trop étroits, ou de non respect des places de parking réservées aux handicapé(e)s.

Les handicapé(e)s sont aussi pénalisé(e)s pour accéder aux écoles et aux établissements publics, culturels et de loisirs, voire aux commerces. Le manque de portes automatiques, l'absence de rampe d'accès et les guichets trop hauts sont encore le lot de nombreux bâtiments anciens.

Depuis 1975, les bâtiments publics doivent intégrer l'accessibilité dans leur conception. Accéder à ses droits, mais, au-delà de la mobilité physique.

C'est l'accès au droit de tous, qui donne véritablement son sens à la notion de **Vivre Ensemble**. C'est bénéficier de logements accessibles aménagés dans les quartiers plutôt que dans des structures fermées sur elles-mêmes. **Ou encore de pouvoir accéder à l'emploi.**

L'insertion professionnelle est, encore, très difficile de nos jours. La volonté de s'investir activement dans la vie, s'exprime dans la demande d'un meilleur accès à l'emploi. " X personnes handicapées pointent à l'ANPE, avec un temps de chômage deux fois plus long que pour les personnes valides.

Sur la base de cet état des lieux, les collectifs et les associations d'handicapé(e)s devront travailler ensemble au sein de commissions, qui auront, pour objectif la formulation de propositions concrètes pour améliorer l'insertion professionnelle des handicapé(e)s, suivie d'un bilan régulier.

Quant à nous, nous souhaitons créer une dynamique qui permettra la prise en compte des problèmes du handicap dans tous les éléments de la vie sociale, tout en travaillant dans un souci de réelle coopération, et sans polémique. " ceci n'exclut pas la possibilité " d'interpeller les Mairies, mais aussi l'État, les Chambres de Commerce, les Départements, les Régions ou les Administrations concernées ".

Cette dynamique devra, en plus, démarcher directement les entreprises et faire reculer les préjugés sur l'absentéisme et le manque d'investissement dans le travail.

Pour cela les services sociaux, devraient, être épaulés par des structures expérimentées qui peuvent offrir des services spécifiques et leurs compétences professionnelles. Ceci, en coordination avec les associations d'handicapé(e)s. Elles sont, disons-le en passant, très efficaces.

Ensemble, on pourrait offrir de nombreux services, qui répondront à des besoins ne pouvant pas être pris en compte par les administrations et les structures spécialisées, **déjà surchargées**. Il faut s'accrocher!!!!et bien s'accrocher.

Notre objectif principal: l'emploi. Un(e) handicapé(e) met à ce jour, entre deux et quatre ans pour trouver un emploi, cumulant ainsi situation de l'handicap et de grande précarité sociale.

La grande exclusion des Handicapés du monde du travail

Dans le monde du travail, la situation de marginalisations des travailleurs handicapés reste ce qu'elle était à la fin des années quatre-vingt.

La situation au cours des quinze dernières années s'est même dégradée. Pourtant la concertation a bel et bien été engagée avec les syndicats pour ce qui concerne les conditions d'accès, d'insertion et de travail des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ainsi, **la loi de 1987** offre aux employeurs, **une sorte de porte ouverte**, avec la possibilité de compenser la non-embauche de personnes handicapées par le versement de compensations financières. **"Le handicapé fait toujours peur, et ce problème se pose partout".**

Dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Il existe une forme d'exclusion relativement forte. Après la loi de 1987, le marché du travail n'a pas évolué. Les mêmes problèmes se posent toujours. Certaines entreprises jouent le jeu et embauchent, d'autres non.

Aujourd'hui, des employeurs embauchent des personnes handicapées et en débauchent d'autres en même temps.» Pour de nombreux observateurs, le problème est crucial.

Désormais, il sort autant d'handicapés du marché du travail qu'il en entre. «Les politiques nous expliquent que le nombre d'handicapés au chômage a baissé. En réalité, en terme de statut, on assiste à leur grande précarisation, notamment avec des postes à temps partiel.»

On peut noter une série de dysfonctionnement. S'ils n'embauchent pas, les employeurs

doivent payer des pénalités.

Là est le vrai scandale. D'abord, ces pénalités sont dérisoires. Ensuite, les entreprises ont déjà reçu des aides financières. Elles les utilisent souvent pour payer ces fameuses pénalités. Il faut plutôt aider l'entreprise qui fournit des efforts coûteux, comme les aménagements de postes de travail. Il faudrait faire évoluer les primes afin qu'elles soient plus en lien avec la situation particulière des l'entreprises.

Globalement, de nouveaux textes ne sont pas nécessaires. Il suffit d'appliquer ceux qui existent déjà.

Enfin, concernant les personnes handicapées, le problème de la formation se pose de façon permanente.

C'est la sempiternelle question de la formation qualifiante, forcément longue, ou courte? En général, l'employeur veut quelqu'un immédiatement. Cependant, pour les besoins du marché, les entreprises ont du mal à se projeter en avant. Elles n'ont pas de réelle gestion prévisionnelle de l'emploi. Résultat: « Il y aura toujours un risque de voir disparaître, par souci d'économie, les formations présentées comme longues et chères. De même, on délaissera les handicapés qui seront longs, et donc chers, à former. » A mes yeux , il faut développer le dialogue avec les employeurs afin de «dédramatiser» l'image de l'handicap. «Il faut également inclure les associations dans ce qui se passe dans les entreprises ». Côté formation, je recommande de donner la priorité aux formations longues, pour permettre une bonne rééducation professionnels.

Le taux de travailleurs handicapés dépasse tout juste quatre pour cent dans le secteur privé et trois pour cent dans le secteur public.

Dans ces conditions, les ateliers protégés et centre d'aide par le travail " saturés " ne peuvent jouer leur rôle de passerelle vers l'emploi.

D'autres moyens doivent prendre la relève Quoi par exemple?

Le Télétravail. Ce bureau virtuel (travailler de la maison) qui était il y a encore quelques années le rêve des femmes actives est aujourd'hui devenu réalité pour les travailleurs, et un moyen permettant une plus grande intégration des personnes handicapées. L'handicap n'est pas seulement, le fait, par exemple, d'être sur un fauteuil roulant, mais aussi de se lever le matin et se poser la simple question: Que vais je faire de ma journée?

Les entreprises qui pourraient encourager cette nouvelle méthode de travail, qui au passage, rentabiliseraient aussi, en partie leurs coûts sont de plus en plus nombreuses. Bien sûr, le télétravail ne s'applique pas à tout type de travail; il concerne en particulier tous ceux qui ont trait à l'informatique, la traduction, le secrétariat, la presse, la rédaction, l'infographie, la comptabilité, la relance commerciale, la vente à distance, le marketing, la couture, etc.

En d'autres termes, le télétravail répond à une nouvelle organisation du travail qui permet d'être en liaison permanente avec les entreprises, sans être pour autant présent sur un lieu de travail conventionnel. L'internet est devenu l'outil incontournable pour ce type de prestations.

Grâce à la présence d'une équipe d'encadrement mobile, et aux réseaux de contacts, régionaux, nationaux et internationaux l'handicapé(e) ne se sentira plus isolé(e).

Et en plus, l'entreprise s'y retrouve grâce à:

- une réduction des frais généraux,
- une réduction des charges salariales.
- une meilleure adéquation des charges de travail.

Un indicateur inquiétant, le nombre d'allocataires du RMI en situation d'handicap : d'après l'Insee, plus d'un sur trois éprouve une difficulté à se déplacer, voir ou entendre.

Beaucoup de Sociétés, comme par exemple, les raffineries de pétrole (je les cite au passage, ayant fait, moi même, partie de la grande famille), les grandes surfaces, les chaines de radios ou de télévisions..., grâce à leurs activités, peuvent alimenter des postes de télétravail, en créant ainsi de nombreux d' emplois.

Malheureusement “ le sujet est encore tabou ”



L'Association Handi Emploi, va donner l'exemple, en développant un nouveau concept “ **Les Olympiades Cérébrales** ”. Voir notre site:

www.asso-handi-emploi@orange.fr

Ce nouveau concept sera le fer de lance d'un vaste programme, qui permettra :

- **L'intégration par le travail des personnes handicapées.** Comment s'opère cette intégration ? tout simplement en les faisant intervenir directement :

L'Association Handi Emploi, organisera sa structure, par département, s'articulant sur les bases suivantes.

- **Un responsable coordinateur**, assisté(e) d'une équipe qui formerait un lien entre les différents intervenants.

- **Une équipe de prospection et de marketing téléphonique**, incluant les handicapés y compris les aveugles ou malvoyants, qui serait chargée de prendre contact avec les annonceurs potentiels.

- **Une équipe qui assumerait les rendez vous**, pris par l'équipe de marketing, pour vendre des espaces publicitaires, et qui serait composée de jeunes étudiants des écoles de commerce (niveau BTS) en tant que travaux pratiques.

- **Une équipe d'infographie et de conception**, qui feront les jeux articulés autour des thèmes publicitaires. Là aussi, les handicapés, seront encadrés par des étudiants en P.A.O. qui assumeront la formation et le suivi.

Les jeux seront commercialisés par :

- **Une revue PubliJeux**, se révélant un support publicitaire de 72 pages en quadri, avec mise à disposition de ces dernières auprès d'annonceurs souhaitant passer des messages publicitaires par le biais des jeux, et distribuée par l'intermédiaire des grandes surfaces, salons de coiffures etc.

- **Des revues personnalisées et spécifiques**, à certains annonceurs, désireux de se démarquer par leurs revues propres.

- **Des grilles thématiques**, sur le sport, la mode, l'actualité..., publiées dans différents magazines et / ou journaux.

- **Toutes sortes de supports publicitaires**, associant une marque à ses propres jeux.

Ce nouveau concept de jeux sera un support pour :

Une communication moderne :

En effet, une transformation profonde s'opère dans la relation entre la marque et ses publics. Elle se matérialise par un changement de temps, de message entre leurs clients et partenaires, et cela quelles que soient les marques et les cibles. Nous entrons dans

un millénaire où la relation change de contenu et de contenant, de fond et de forme. Les informations évoluent ; nous l'expérimentons déjà dans la montée en puissance des **N.T.I.C.** telle que : Internet, la téléphonie mobile...

L'émergence fulgurante de nouveaux outils, mais aussi la constante augmentation, au quotidien, d'un stress nous fait aspirer à autre chose dans nos échanges et mode relationnel.

Un défi : humaniser les relations entre annonceurs et public en communiquant, d'une manière interactive par les jeux cérébraux.

Désormais, nous sommes, y compris les annonceurs, à la recherche de liens fondés sur des valeurs plus fondamentales et surtout plus humaines.

La publicité ne se révèle plus seulement comme un vecteur d'information à la consommation, mais tend aussi à véhiculer des valeurs de communication entre deux partenaires.

En résumé, cette dernière se dégage de l'image réductrice d'engorgement de nos boîtes à lettres, avec comme destination inévitable, nos poubelles.

Notre action s'illustre autour de :

- **L**a construction stratégique de projets et se prolonge par l'opérationnalité de toutes les étapes de la relation entre une marque et son public.

- **L**'intégration professionnelle de personnes handicapées. *En effet, en France, plus de 40 000 personnes sont paralysées à la suite d'un traumatisme de la moelle épinière et, parmi les 1 000 nouveaux cas annuels, 60% sont âgés de moins de 30 ans. Les lésions de la moelle épinière sont causées lors d'accidents de la circulation (49%), du travail (21%), de sport (16%) ou de tentative de suicide (9%) y compris, les aveugles ou les malvoyants, les sourds, et autres.*

Dans un premier temps, ce concept permettra l'insertion professionnelle d'un certain nombre de personnes handicapées, afin de répondre aux besoins du marché relatif à la publication et à la publicité.

Dans un second temps, et grâce à l'organisation mise en place, **l'Association Handi Emploi**, prospectera pour ouvrir d'autres orientations.

Conclusion:

Il faut une mobilisation générale pour pousser, au maximum, et sans attendre, le développement **des postes de télétravail**, ainsi que les interventions techniques indispensables et tant souhaitées, qui permettront la réalisation, le développement de nouvelles technologies, et de nouveaux aménagements, qui apporteront un plus dans la vie quotidienne des handicapé(e)s et de leurs familles.

Unissons nos efforts, par et grâce à internet, pour faire passer l'information, et qu'ensemble, d'une manière dynamique et non statique, nous puissions donner vie à cette **Association** et nous battre pour l'intégration de tous.

Grégoire Rubio