



Pour l'emploi des travailleurs handicapés !

Des décennies de transformations successives du dispositif d'emploi en France, et dans les pays européens comparables, ont permis de construire une pluralité d'emplois (emplois ordinaires, adaptés, aidés, accompagnés, protégés) apte à favoriser un droit au travail aux personnes handicapées, qu'elles que soient la nature et l'expression de leur handicap.

Malheureusement, des affirmations erronées sur l'inclusion, ou encore sur les missions des ESAT, brouillent les débats et mettent en danger l'exercice d'une activité professionnelle pour un certain nombre de personnes handicapées (notamment mentales et psychiques).

L'inclusion ne consiste pas à l'effacement et à la dénaturation des structures et services spécialisés ; bien au contraire, ils représentent un moyen de « compensation » (au sens de la loi du 2 février 2005) pour accéder à un droit au travail.

L'inclusion se définit en effet par l'accès aux droits fondamentaux (à l'éducation, à la formation, à l'habitat, au travail, ...), comme l'énonce clairement la convention des Nations Unies (largement dévoyée dans son interprétation depuis quelques temps en France) et non pas par la suppression des structures et services spécialisés.

Par ailleurs, les discussions avec les pouvoirs publics n'ont rien à gagner de discours unilatéraux et inexacts.

Comment, en effet, ne pas être très désagréablement surpris de lire, dans une récente position de la Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, que les ESAT ont été pensés comme des SAS et qu'ils n'assurent « que » 7 % de « sorties » en milieu ordinaire de travail.

Faut-il rappeler que les ESAT, depuis l'origine (et notamment dans les lois du 30 juin 1975 et du 11 février 2005, du décret de 2006, de la circulaire de 2008) ont été conçus, non pour être des services de placement mais pour proposer une activité professionnelle à ceux qui ne peuvent pas travailler momentanément ou durablement en milieu ordinaire, la plupart du temps en raison de leur déficit cognitif ou de leurs problèmes psychiques.

Cela explique que le passage du milieu de travail protégé vers le milieu de travail ordinaire représente, selon l'enquête menée par ANDICAT (mai 2019), non pas 7 % mais 0,47 % des effectifs en 2018. L'enquête d'ANDICAT fait également ressortir qu'environ 5 % des travailleurs handicapés admis en ESAT ont le projet et la motivation d'obtenir un « emploi direct ». ANDICAT encouragera au renforcement des partenariats avec tous les acteurs concernés afin de soutenir et d'accompagner ces travailleurs vers leur inclusion en milieu ordinaire.

Une attribution normale des « aides à l'emploi liées à la lourdeur du handicap » par l'AGEFIPH serait également de nature à impulser cette inclusion en milieu ordinaire.

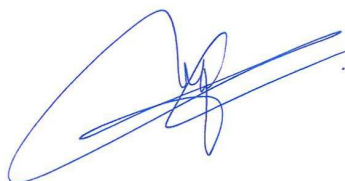
Ce n'est pas en définissant des objectifs inatteignables pour ceux que l'on prétend défendre que la cause de l'inclusion y gagnera ; c'est le constat lucide et amer que font aujourd'hui plusieurs associations de parents d'autistes selon lesquelles les orientations publiques ont fondamentalement été pensées pour les plus autonomes.

Seule la multiplicité de solutions réalistes et évolutives, des plus « protégées » aux plus « inclusives », ainsi que l'instauration de partenariats ancrés territorialement permettront d'élaborer des solutions à la mesure de chacun.

Paris, le 3 juin 2019



Gérard ZRIBI
Délégué national



Didier RAMBEAUX
Président