

L'emploi durable des personnes en situation de handicap

La compensation du handicap est un principe fondateur de la loi de 2005. Elle est la pierre angulaire de la société inclusive telle que définie en France. Elle nous oblige à être en capacité de proposer des solutions d'emploi qui s'adaptent aux possibilités de chacun.

Instituées ou confortées par la loi de 2005, les différentes solutions inclusives ont une origine et une finalité commune. Cette finalité dépasse la simple activité professionnelle, elle permet à la personne de s'inscrire dans sa démarche d'acquisition de droits et dans la faculté à exercer pleinement sa citoyenneté.

Pour que notre société soit la plus équitable possible, elle doit être en capacité de moduler ses actions selon les besoins, les désirs, les projets personnels des personnes en situation de handicap afin de tenir compte de la singularité de leur situation.

La France dispose d'une large palette de solutions inclusives par l'emploi ou l'activité professionnelle. **Elles sont toutes complémentaires et indispensables à la construction du parcours des personnes en situation de handicap :**

- les emplois en milieu ordinaire (soutenus par l'AGEFIPH ou le FIPHP, ou bénéficiant du dispositif d'emploi accompagné), dont font désormais partie les Entreprises Adaptées (EA) avec le soutien financier de l'Etat ;
- les emplois protégés en Etablissement et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- les personnes en situation de handicap ayant une activité professionnelle indépendante.

Cette palette de solutions propose des environnements et des situations de travail adaptés à chaque individu, lui permettant ainsi de développer une capacité à dépasser les freins que lui imposent les normes du marché toujours plus exigeantes.

N'oublions pas que 85 % des travailleurs handicapés exercent leur activité professionnelle en milieu ordinaire, 15 % en ESAT mais leur taux de chômage demeure le double du reste de la population (20 %). Les causes sont à rechercher du côté d'une insuffisance d'accommodements et d'ajustements nécessaires à la prise en compte de leur handicap, et aux exigences toujours plus fortes du marché de l'emploi pour lesquelles les personnes en situation de handicap n'ont pas toujours été suffisamment préparées.

Différents dispositifs inclusifs des personnes en situation de handicap par l'emploi pérenne existent dans de nombreux pays européens et extra-communautaires : c'est notamment le cas en Allemagne, Belgique, Espagne, dans les pays scandinaves, au Luxembourg, en Irlande, Italie, Corée du Sud, ou Québec. Certains de ces pays ont des programmes d'emplois protégés et adaptés beaucoup plus importants qu'en France.

Aujourd'hui, 30 ans après l'application de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les pouvoirs publics multiplient les rapports et les déclarations quant à une éventuelle remise à plat du dispositif, et les confusions sur la notion d'emploi inclusif sont nombreuses. En effet, ça ou là, ne peut-on pas lire ou entendre, qu'il serait « trop compensé », « pas inclusif », qu'il ne proposerait « pas assez de sorties positives ? » On lit même des interrogations quant à sa « réelle efficacité pour le parcours de la personne en situation de handicap » ; nos « structures » seraient « discriminantes ».

Certains rapports oublient parfois de faire une analyse objective sur la réalité et l'efficacité des solutions d'emploi inclusif au sein de nos territoires. Ils oublient souvent de partir du choix de vie de l'individu afin que notre société puisse accepter la personne comme elle est, et surtout comme elle veut être dans une logique de parcours choisie et non pas imposée.

Si l'on n'y prend pas garde, se substituera ainsi, à l'exercice des droits fondamentaux, une logique d'aide à la dépendance.

Pourtant, les solutions inclusives n'ont de réalité que dans un champ diversifié, complémentaire, décloisonnant et riche d'opportunités institutionnelles, semi-protégées, totalement ou partiellement intégratives, au sein desquelles la personne handicapée dispose de marges de choix, de progrès, de motivation et de décision.

Plutôt que de le remettre en question, ne faudrait-il pas s'y appuyer pour aller plus loin, optimiser les ressources, s'engager dans une simplification administrative tout à fait indispensable et promouvoir les initiatives innovantes ?

Certains points sont vraisemblablement à améliorer, des simplifications sont sans doute possibles, nous en sommes tous conscients et nous souhaitons participer à cette réflexion :

- Faisons en sorte que la compensation du handicap reste l'objectif prioritaire de toutes les politiques publiques
- Maintenons, en réformant, la possibilité de comptabiliser les emplois de la sous traitance avec les ESAT, les EA et les TIH dans l'obligation de leurs clients directs
- Décloisonnons, animons le maillage de tous les acteurs, afin de faire des expérimentations et de créer ainsi les opportunités au sein desquelles la personne en situation handicap dispose de droits, de choix et de possibilité de réaliser ses désirs sans contrainte, tout en y contribuant pleinement dans la mesure de ses moyens.

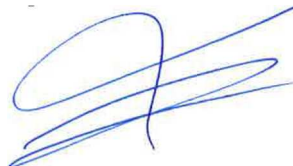
Nous rappelons que l'ensemble des acteurs agissant pour l'emploi des personnes en situation de handicap sont des leviers fondamentaux qui concourent à la co-construction de la Société Inclusive.

Plutôt que de confronter différentes visions, où chacun avance ses propres arguments avec raisons, nous allons donner la parole aux principaux acteurs concernés que sont les personnes handicapées.

Paris, le 6 mars 2018



Le Président d'ANDICAT
Dominique CLEMENT



Le Président de l'UNEA
Stéphane FOISY



La Présidente du GEPSo
Marie-Laure DE GUARDIA