



NOS PROPOSITIONS POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Ces dernières années, les politiques publiques ont fait du droit commun et de l'accès au milieu ordinaire une priorité pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette évolution est essentielle et doit se poursuivre.

Mais l'inclusion ne peut se résumer à une destination unique. Elle doit permettre à chacun de trouver sa place dans l'environnement professionnel qui correspond à ses aspirations, ses capacités et ses besoins, et d'en changer lorsque ceux-ci évoluent.

Faire du droit commun la priorité tout en préservant une inclusion choisie : **c'est tout l'enjeu de l'autodétermination.**

L'ASEI défend ainsi une approche complémentaire de l'offre existante dans laquelle les différentes réponses s'articulent au service du parcours de la personne.

À partir de notre expérience de terrain, nous proposons dans les pages suivantes quatre évolutions concrètes.

1.

PRENDRE EN COMPTE LES RÉALITÉS ÉCONOMIQUES DES PARCOURS PROFESSIONNELS



Le constat

Passer d'un ESAT au milieu ordinaire, augmenter son temps de travail ou changer de dispositif peut avoir des conséquences sur les ressources et les droits d'une personne.

La complexité des règles, les effets de seuil ou l'incertitude sur l'évolution de l'AAH peuvent alors devenir un frein à une évolution professionnelle pourtant souhaitée.

Ces questions se posent également pour les jeunes de moins de 26 ans, à l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques.

Notre proposition

Faire évoluer les mécanismes de compensation et leur articulation avec les revenus d'activité pour mieux accompagner la mobilité des parcours professionnels, sans opposer accès au droit commun et reconnaissance durable des conséquences du handicap.



L'objectif :

Que les ressources et les droits sécurisent les choix professionnels des personnes, plutôt qu'ils ne les conditionnent.



2.

FAIRE DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP UN ENJEU DE DROIT COMMUN POUR LES ENTREPRISES

Le constat

L'OETH a contribué à faire progresser l'engagement des employeurs. Pourtant, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap restent encore trop souvent abordés sous l'angle de l'obligation réglementaire ou de dispositifs spécifiques.

Faire du droit commun une priorité suppose d'aller plus loin : l'emploi des personnes en situation de handicap doit pouvoir s'inscrire pleinement dans les politiques de recrutement, de formation, de mobilité et de maintien dans l'emploi des entreprises.

Notre proposition

Renforcer l'accompagnement et l'incitation des employeurs pour faire de l'accessibilité des environnements de travail et de l'adaptation des organisations une composante ordinaire de leur politique RH, en s'appuyant sur les dispositifs et expertises existants.



L'objectif :

Passer d'une logique de contribution à une logique de coopération pour l'emploi.



3.

ADAPTER LE FINANCEMENT DES ESAT À L'ÉVOLUTION DES PUBLICS ACCOMPAGNÉS

Le constat

Le développement de l'inclusion a engendré une évolution des publics accompagnés en ESAT : des personnes avec des besoins plus importants ou plus complexes en lien avec une fatigabilité accrue.

Cette réalité conduit notamment à davantage de demandes de temps partiel.

Cette multiplication des temps partiels augmente les besoins humains, logistiques et organisationnels des ESAT. En effet, chaque personne suppose un parcours individualisé, des temps de coordination, un suivi social ou psychologique, des échanges avec les proches, des équipements, des vestiaires, des casiers, parfois des adaptations spécifiques.

Notre proposition

Faire évoluer les modalités de financement pour qu'elles prennent en compte le nombre de personnes effectivement accompagnées en file active et l'intensité de leurs besoins, et pas seulement le nombre de places autorisées.



L'objectif :

Permettre aux ESAT de proposer des temps de travail réellement adaptés aux personnes sans fragiliser la qualité des accompagnements, leur organisation ni leur équilibre économique.

4.

OUVRIR LES RESSOURCES ET L'EXPERTISE DU SECTEUR À D'AUTRES PUBLICS



Le constat

ESAT, entreprises adaptées et dispositifs d'emploi accompagné disposent de compétences, de professionnels et de savoir-faire spécifiques pour accompagner les personnes qui en ont besoin dans leur parcours professionnel.

Cette expertise reste cependant largement mobilisée dans le cadre des dispositifs auxquels les personnes sont rattachées.

Or un besoin d'accompagnement peut être ponctuel et survenir à tout moment d'un parcours, y compris en milieu ordinaire : après un accident de santé, une incarcération, lors d'une fragilité temporaire, face à un risque de rupture professionnelle ou dans une situation nécessitant une réponse rapide.

Dans ces situations, quelques semaines ou quelques mois d'accompagnement adapté peuvent parfois suffire pour reprendre confiance, retrouver un rythme, réévaluer ses capacités ou sécuriser le maintien ou le retour dans l'emploi.

Notre proposition

Permettre de mobiliser temporairement et rapidement les ressources des ESAT, des entreprises adaptées et de l'emploi accompagné, en complémentarité avec le droit commun, sans conditionner leur accès à une reconnaissance de travailleur en situation de handicap.



L'objectif :

Mettre l'expertise du secteur à disposition, pour prévenir les ruptures et sécuriser les parcours professionnels.