

« Éthique, Handicap et Emploi »

Enjeux et pistes de réflexion

Quelle égalité ? Quelle équité ? Quelle inclusion ?
Le travail pour les personnes en situation de handicap : moyen ou fin ?
Respect des choix et prise en compte des capacités des personnes

Document de synthèse réalisé à partir du webinaire EREPL du 19 mai 2021

Avec :

- **Françoise BEURET-BLANQUART**, Professeur de médecine physique et de réadaptation, Membre de l'Association Comète France
- **Michel BILLE**, Sociologue spécialisé dans les questions relatives aux handicaps et à la vieillesse
- **Philippe HULIN**, Délégué Régional UNAFAM des Pays de la Loire
- **Lyliane JEAN**, Directrice pôle insertion professionnelle à l'Adapei 44 et responsable du Service Passerelle pour l'emploi
- **Arièle LAMBERT**, Directrice du CREAL des Pays de la Loire
- **Sophie MANCEAU**, Directrice d'ESAT et de la filière insertion professionnelle 49 à Vyv3
- **Olivier RABALLAND**, Responsable du développement stratégique et des projets européens au Collectif T'Cap

Quelle égalité ? Quelle équité ? Quelle inclusion ?

Selon l'INSEE, le taux de chômage reste 2 fois plus élevé pour les personnes en situation de handicap que pour l'ensemble de la population : 16 % contre 8 %¹. Interroger les enjeux éthiques autour du handicap et de l'emploi, c'est donc d'abord s'interroger sur des problématiques autour de la **justice et de l'équité d'accès** à l'emploi. Comment penser un accès le plus équitable pour les personnes en situation de handicap ? Quels sont les impacts des différents dispositifs existants (Pôle emploi, Cap emploi, etc...) ?

Philippe HULIN - Le travail est un droit au même titre que l'accès aux soins, que l'accès à un logement, etc... Mais nous avons parfois une opposition entre le besoin de travailler qui est un droit, et le travail en entreprise qui peut générer aussi beaucoup de mal-être. Les entreprises ont intérêt à avancer sur le bien-être de leurs salariés qu'ils soient dits « normaux » ou en situation de handicap.

Lyliane JEAN - Il existe aujourd'hui une multiplicité, parfois même un empilement, de dispositifs qui ne permet plus une bonne visibilité de l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Il est donc nécessaire de décroisonner et de travailler sur une notion de continuité de parcours.

Arièle LAMBERT - Les dispositifs de droit commun doivent correspondre à un projet, si tant est que c'est bien le choix de la personne. Le recours à des dispositifs de type « autoentrepreneur », l'hébergement à travers des

coopératives, l'appui par des entreprises de travail temporaire, d'insertion... tous ces dispositifs existent. L'idée est de savoir comment les personnes peuvent y avoir accès. L'enjeu aujourd'hui des dispositifs d'accompagnement dans l'emploi, c'est de veiller à ce que les formes administratives réglementaires qui peuvent porter des projets soient davantage porteuses d'opportunités et de respect des conditions de vie des personnes. Quel va être le bon levier pour cette personne-là, à ce moment-là, dans cette étape-là de sa vie ?

L'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi suppose la mise en place, à chaque fois, d'un parcours adapté, d'un accompagnement individualisé, qui se construit à partir de la singularité et des choix de la personne.

¹ Ref ?

Philippe HULIN - Chaque handicap est différent. La compensation pour les personnes non voyantes est différente de celle des personnes en fauteuil roulant ou des personnes porteuses d'un handicap psychique. La méthode IPS (Individual Placement and Support), porte sur le support individualisé de la personne dans son environnement de travail. Nous avons des preuves aujourd'hui qu'avec cette méthode IPS on arrive à avoir une meilleure employabilité des personnes. Dans certains pays européens où l'on a progressivement adopté cette méthode IPS, nous arrivons à 50 % d'employabilité des personnes. Les Québécois, depuis un peu plus de 20 ans - notamment avec le Réseau International sur le Processus de Production du Handicap (RIPPH) - ont fait un travail incroyable sur l'analyse des habitudes de vie des personnes, leurs contraintes, leurs potentiels, leurs capacités et l'analyse de leur environnement. Depuis juin 2020, une antenne du Réseau International sur le Processus de Production du Handicap existe en France. On voit de plus en plus d'équipes qui s'emparent de ce modèle-là. Mais c'est un modèle qui remet en cause beaucoup de choses, parce que l'on part du besoin de la personne.

Lyliane JEAN - Il faut prendre en compte le souhait et les difficultés des personnes en situation de handicap dans leur parcours et leur démarche d'inclusion, mais il faut prendre également en compte tout l'environnement proche des personnes et l'environnement de travail. L'autonomie des personnes peut être développée aussi du fait de l'aménagement des environnements autour d'elles.

Le recrutement des personnes en situation de handicap est encore aujourd'hui freiné par un certain nombre de représentations sociales sur leurs capacités et leurs compétences. Quelles stratégies utiliser aujourd'hui pour lutter contre ce processus de stigmatisation et de discrimination qui reste malheureusement encore à l'œuvre dans le

monde du travail ? Comment mieux informer, sensibiliser, déconstruire ces représentations ?

Lyliane JEAN - Un recrutement, c'est un pari et ça ne marche pas à tous les coups, que ce soit pour une personne en situation de handicap ou non, c'est toujours un pari. Il nous faut donc valoriser aussi avec le monde économique ces expériences réussies pour donner envie à d'autres employeurs de franchir ce cap-là et de créer les conditions pour bien accueillir les personnes. Est-ce que toutes les entreprises sont prêtes à intégrer des personnes en situation de handicap au sein de leurs unités de production ? Et comment travaillons-nous en parallèle avec le monde économique pour qu'il s'adapte pour pouvoir aussi accueillir des personnes différentes ? Il existe nombre de politiques à destination du public en situation de handicap, il y en a moins pour faciliter l'accompagnement des entreprises à accueillir ces publics.

Olivier RABALLAND - Il y a aussi beaucoup de jeunes en situation de handicap, de parents ou de professionnels qui les accompagnent, qui s'autocensurent, qui n'imaginent pas pouvoir bénéficier d'un dispositif d'accompagnement (vers l'emploi ou une autre activité bénévole). Pour autant, cela peut être un marche-pied pour l'avenir.

Il s'agit non seulement de lutter contre ces représentations stigmatisantes mais aussi de montrer combien l'accueil de personnes en situation de handicap peut générer une véritable plus-value pour tous.

Olivier RABALLAND - La personne avec son handicap va amener une plus-value dans son équipe. Une plus-value sociale, une plus-value humaine, la plus-value de l'ambiance qui va se créer, de la dynamique qui va être créée. Au collectif « t'es cap », on part du principe qu'on est tous capables, parfois autrement capables, mais on est tous capables. Le handicap est une source d'innovation sociale. Si on a les outils pour analyser l'environnement et les habitudes de vie et les capacités des personnes en situation de handicap, on arrive à modifier les pratiques dans l'entreprise. Il y a quelques années, dans le collectif T'cap, on accueillait une jeune personne sourde en service civique et nous avons mis à peu près 2 heures à 2 heures 30 pour faire notre premier point d'équipe alors qu'habituellement nous mettons à peu près 1 heure, parce qu'il fallait expliquer en langue des signes. On a alors mis en place un tableau, travaillé en amont par toute l'équipe, des différents points que l'on souhaitait aborder lors de notre réunion de travail et avec une prise de note automatique au fur et à mesure. Il y avait à la fois l'information que toutes les personnes pouvaient avoir en amont des points qui allaient être mis à l'ordre du jour du point d'équipe et aussi un travail écrit autour des décisions. Cet outil-là, il nous semble aujourd'hui évident ; on se demande pourquoi on ne l'a pas mis en place avant. En fait, il a d'ailleurs servi bien au-delà de la personne qu'on accueillait, il a servi vraiment dans notre manière de faire équipe et de travailler ensemble. Dans ce que l'on perçoit d'abord comme des contraintes, il y a aussi des solutions à trouver pour tous.

Arièle LAMBERT - Des avancées en direction des personnes en situation de handicap peuvent faire avancer la prise en compte d'autres besoins. C'est bénéfique pour tout le monde que de se préoccuper de la situation des personnes en situation de handicap. Les aménagements raisonnables, les accommodements - ce que nous appelons les adaptations ou les ajustements en situation de travail - sont bénéfiques pour tous. Quand on adapte l'environnement à une situation de handicap, on se rend compte que cela génère des conditions de travail favorables à tous.

En « milieu ordinaire », au-delà du recrutement, les adaptations pour la personne sur son lieu et son environnement de travail constituent un point central de l'accompagnement. Dans ce contexte, il existe une série de dilemmes entre l'adaptation de la personne en situation de handicap et l'adaptation du milieu professionnel.

Quels aménagements, adéquations, adaptations sont possibles entre les normes de la personne en situation de handicap et les normes du monde professionnel ? Jusqu'où le milieu professionnel peut-il être transformé ? Jusqu'où la personne en situation de handicap doit-elle s'adapter, se dépasser, surmonter son handicap ? Jusqu'où ces transformations ou ces dépassements peuvent-ils générer de l'insécurité pour la personne comme pour l'entreprise ?

Lyliane JEAN - Nous sommes toujours dans cet équilibre éthique qui nous questionne. La recherche du travail comme facteur de normalisation peut parfois mettre à mal les personnes. Elles peuvent aller jusqu'au dépassement d'elles-mêmes pour pouvoir répondre à l'intégration dans le monde du travail « classique ». Mais jusqu'où ces personnes peuvent-elles se rendre malades pour accéder au travail ? Nous voyons bien d'ailleurs que des personnes parfois ne vont pas bien sur le plan psychique, mais qu'elles ne veulent pas prendre d'arrêt de travail, parce qu'il faut « aller jusqu'au bout », il faut « se dépasser ».

Face à ces différents questionnements, impossible de ne pas aborder les enjeux autour du concept « d'inclusion » et les différents modèles pour penser l'articulation entre les personnes en situation de handicap et le monde du travail. Quel sens donner à ce concept d'inclusion ?

Michel BILLE - Imaginez que j'aie entre les mains un livre très ancien qui a été lu de multiples fois, tellement lu, tellement ouvert, fermé, étiré... que la reliure est abîmée et que quelques pages s'en détachent. J'ouvre le bouquin, j'aimerais retrouver un passage qui m'intéresse et une page se détache, je la ramasse, j'ouvre le livre et je la glisse, je l'insère, c'est-à-dire que je lui donne une place. Quand je l'insère, elle s'intègre, c'est-à-dire que se réalise ce phénomène par lequel elle prend sens à cause de ce qui précède, elle donne sens à ce qui

suit. L'entreprise ne sera pas inclusive si elle est demain comme elle était hier. Un processus inclusif de bonne volonté, peut devenir exclusif à nouveau si on n'a pas eu les moyens de modifier la structure même de l'entreprise. S'il n'y a pas une modification de la structure sociale, il n'y aura pas modification du lien. Il y aura une intention inclusive, mais cette intention ne pourra pas être vécue, ne pourra pas prendre chair, s'incarner dans nos vies, quels que soient nos handicaps.

Le travail pour les personnes en situation de handicap : moyen ou fin?

Quelle est la place du travail dans l'accompagnement médico-social ? S'agit-il de faire du travail des personnes en situation de handicap une finalité à part entière ou bien de faire du travail un moyen, un outil thérapeutique pour promouvoir l'autonomie, l'inclusion, la rééducation, la participation sociale ?

Sophie MANCEAU - Dans les ESAT, notre outil, c'est le travail. Mais nous demeurons un établissement médico-social. Nous avons des moniteurs d'atelier qui ont l'habitude de gérer la sphère de la production, mais aussi des professionnels spécifiques du médico-social (comme des conseillères en économie sociale et familiale, etc...). Dans les ESAT, il existe des activités autour de la notion de vie sexuelle, autour du bien vivre, du bien manger. À l'ESAT du Bord de Loire, on fait du théâtre, activité qui a donné lieu à une représentation ouverte à tous, etc.

Quels sont les missions, les objectifs de l'accompagnement « en milieu protégé » des personnes en situation de handicap ? S'agit-il systématiquement « d'accompagner vers le milieu ordinaire » ?

Sophie MANCEAU - Je peux vous donner des exemples où finalement, l'objectif pour la personne en ESAT de rejoindre le milieu ordinaire, ce n'est peut-être pas la panacée. Il y a parfois des différences entre ce que la personne projette, ce qu'elle imagine du milieu ordinaire et la réalité au quotidien. Entre ce que la personne montre, ses représentations et ce qu'il est, il y a des différences

important. L'orientation ESAT posé par la MDPH ou la MDA n'est pas anodine.

Lyliane JEAN - Depuis 1975, il est dit que les ESAT doivent être des lieux de transition. Leur vocation n'est pas de garder des personnes en situation de handicap mais bien de les accompagner dans un passage vers le droit commun. Force est de constater que ce n'est pas le cas. Nous avons un taux de sortie des ESAT extrêmement faible, à hauteur de 0,26 ou 0,27 %. Plusieurs choses expliquent cela. Il y a une forme de sécurisation dans l'ESAT. Pour les parents, après un parcours du combattant pour trouver une place pérenne pour leur enfant, il peut y avoir le sentiment de satisfaction, de sécurité pour l'avenir avec l'ESAT.

On voit également une évolution du public accueilli en ESAT aujourd'hui, notamment avec la question de l'inclusion scolaire. Des personnes qui ont vécu le cadre normalisé de la scolarisation en milieu ordinaire vivent l'entrée en ESAT comme une forme de déclassement. Pour eux, leur ambition est clairement celle de poursuivre leur vie professionnelle en milieu ordinaire.

Pour d'autres personnes, parfois « cassées » par le monde du travail, l'ESAT représente un peu d'apaisement, de ressourcement car l'on prend en compte la dimension humaine peut-être plus fortement.

Tout un chacun peut avoir un boulot à un moment donné, et avoir envie de changer de travail ou envie d'évoluer dans son travail. Peut-être qu'au niveau du travail protégé cette dimension-là n'a pas été suffisamment travaillée. Comme nous avons affaire à des personnes qui, souvent, ont une estime de soi dégradée, ont peu de confiance en elles et s'autocensurent, elles peuvent s'installer dans un système très protégé. L'impulsion qui les conduirait à vivre d'autres choses n'est pas toujours suffisamment soutenue. Un filet de sécurité est

nécessaire pour des personnes qui sortent du milieu protégé vers le milieu ordinaire. Il doit se traduire par un accompagnement. Lorsque l'on sort d'un ESAT pour aller vers le milieu ordinaire, ce n'est pas forcément définitif. C'est ce qu'il faut que l'on travaille et que l'on assouplisse aussi dans nos politiques publiques : un système d'aller-retour, un filet de sécurité qui doit faciliter cette impulsion à aller vers le milieu ordinaire.

Arièle LAMBERT - L'ESAT rend toujours de grands services pour une part de la population. Il ne s'agirait pas de croire que le « tout ordinaire » est la solution. C'est la palette d'offres qui est intéressante. Les ESAT ont aussi une utilité sociale sur leur territoire. Ils sont porteurs d'emploi, de synergies, de partenariats, de dynamiques (par exemple sur les territoires ruraux ou les banlieues, les lieux éloignés des centres-villes). Il y a une vraie plus-value sociétale sur ces dimensions-là. Par ailleurs, les ESAT, j'ose le dire, ont des vertus thérapeutiques. Pour certaines personnes, à un moment donné, la question importante est celle du soin. Ça fait du bien de travailler. Le travail peut être une source d'équilibre.

Le travail permet parfois de sortir de l'isolement. Il peut être également le vecteur du rétablissement pour les personnes.

Sophie MANCEAU - Pour certains travailleurs ESAT, notamment des personnes en situation de handicap psychique pour exemple, les seules relations sociales, ce sont les relations au travail. Ces personnes sont complètement isolées.

Lyliane JEAN - On sait que le travail, notamment dans le cadre du rétablissement en santé mentale, est l'un des éléments clef. Le travail est une source de rétablissement : se lever tous les matins, avoir des objectifs dans la journée, être sûr de pouvoir rencontrer du monde, etc... tous ces éléments contribuent au rétablissement dans un équilibre parfois très fragile. Avec certaines personnes que nous accompagnons, les temps de congés peuvent être des moments mal vécus, avec un sentiment d'isolement, d'inutilité. Certaines personnes attendent avec impatience de reprendre leur travail. L'appartenance au groupe social, le sentiment

d'utiliser et de montrer ses compétences est pour eux essentiel. Cette utilité sociale liée au travail contribue à la confiance en soi et à l'estime de soi.

Pour autant, l'accès à l'emploi est-il une norme indépassable qui doit être imposée aux personnes en situation de handicap quelles que soient leurs capacités et leurs choix ? Le travail est-il pour les personnes en situation de handicap, la condition indépassable pour se socialiser ? Le travail et l'emploi sont-ils les seules clefs d'entrée de la participation sociale ? L'inaccessibilité à l'emploi pour une personne en situation de handicap doit-elle forcément être associée à un échec de l'accompagnement ?

Lyliane JEAN - Il existe une propension à se dire : je n'ai pas réussi à aller au travail. Je vis un échec. Je suis obligé d'aller vers autre chose. Nous sommes parfois amenés à accompagner les personnes à cette renonciation au travail et à une prise de conscience que ce n'est pas uniquement le travail salarié qui permet l'épanouissement. L'épanouissement peut passer par d'autres activités. Le bénévolat peut aussi être une activité épanouissante qui répond à une utilité sociale, une participation en tant que citoyen à la vie de la société tout aussi louable que le travail rémunéré.

Plutôt que de « remise au travail », j'ai plutôt coutume de parler de « mise en activité ». La mise en activité, cela peut être le travail (avec un contrat de travail, un statut de salarié ou de travailleur d'ESAT) mais cela peut être aussi le service civique, du bénévolat, etc....

Françoise BEURET-BLANQUART - Le travail est-il une fin en soi ? Les demandes ou les motivations d'une personne peuvent beaucoup évoluer dans le temps. Dans ma pratique professionnelle, j'ai accompagné de jeunes paraplégiques qui avaient peu ou n'avaient pas travaillé, des jeunes dont l'expression de leur motivation par rapport au travail pouvait s'exprimer ainsi : « Non, je ne travaillerai pas, je suis en

fauteuil roulant, ce n'est pas possible », et ce, malgré nos explications et nos sollicitations. Quand je les revoyais quelques années plus tard, ils étaient demandeurs, parce que le travail est un mode d'intégration dans la société.

L'intérêt de l'intervention précoce, c'est de permettre à la personne une réinsertion globale, à la fois professionnelle et sociale, parce qu'on ne peut pas dissocier le professionnel du reste, du social et du familial, ce n'est pas possible, tout est lié. La reprise du travail n'est pas une fin en soi, cela fait partie de la vie, c'est un élément, mais il faut aussi savoir le discuter ; on ne va pas imposer à la personne de reprendre le travail même si elle en a les capacités.

Ces questionnements nous amène sur la question de la « valeur travail ». Le travail représente bien plus qu'une activité neutre permettant d'avoir un revenu. Le travail constitue pour beaucoup une dimension centrale de l'identité, de la reconnaissance, de l'épanouissement et de la réussite sociale de l'individu. Le travail est source d'identité et de normalité. A ce titre, il peut exister une forte pression de la part de la société autour de la question du travail : au-delà de la question économique et de l'autonomie financière, le travail peut-il devenir une injonction morale pour les personnes en situation de handicap ?

Lyliane JEAN - Les personnes qui viennent nous voir au service « Passerelle pour l'emploi » veulent trouver un emploi, un travail, dans une entreprise avec un statut de salarié, parce que c'est la norme sociale aujourd'hui. Le travail, c'est un marqueur de normalisation sociale. Certains veulent sortir de l'ESAT pour aller travailler en milieu ordinaire ; ils veulent décrocher leur étiquette de personne en

situation de handicap et retrouver ainsi une certaine normalisation « On veut faire comme tout le monde ». De fait, travailler, pour ces personnes, c'est d'abord trouver un statut, trouver du lien social, travailler sur leur processus de rétablissement. Nous accompagnons cette attente-là.

Michel BILLE - Le travail est porteur d'identité. Et parce qu'il est porteur d'identité, il est un élément essentiel de l'inclusion d'une personne dans la société contemporaine. Mais pour reprendre Pierre SANSOT, « Mon identité, c'est l'image que j'ai de moi, forgée dans le rapport aux autres, parce que j'ai par la suite à répondre à leur attente. ». Le travail me permet de construire une image positive de moi-même, parce que dans le rapport aux autres, je construis cette image. J'ai à répondre à leur attente.

Il existe aujourd'hui une perversion de la notion de projet. Une fois, dans ma vie, je me suis retrouvé au chômage. Je suis allé à Pôle emploi et la première chose que l'on m'a dite c'est : « quel est votre projet professionnel ? ». J'ai répondu « Ah ! Écoutez, excusez-moi, ce serait de trouver du boulot. »

Jean-Paul SARTRE, dans « L'Existentialisme est un humanisme » avait cette très belle formule : « L'homme est projet, il sera d'abord ce qu'il a projeté d'être. » L'homme est projet... Être homme ou femme, ce n'est pas avoir un projet, c'est être reconnu-e par l'autre comme un être en devenir. Donc si tu me regardes comme un être en devenir, je peux me réaliser dans un emploi.

La question devient donc : nous, société française contemporaine, qu'attendons-nous des personnes handicapées ? Qu'attendons-nous d'elles ? Si nous n'attendons d'elles que la mise en conformité, c'est dramatique. C'est un drame, parce qu'elles ne seront jamais la réplique exacte de la normalité.

Respect des choix et prise en compte des capacités des personnes

Beaucoup de dilemmes éthiques se jouent entre l'exigence du respect de l'autodétermination des personnes et les contraintes qui pèsent sur le monde professionnel (productivité, exigence de sécurité, etc...). Comment réussir à concilier les projets, les envies, les choix des personnes en situation de handicap avec leurs capacités, ou incapacités, face aux rythmes, aux contraintes, aux normes de productivité de leur environnement de travail ? Dans le contexte où les personnes en situation de handicap peuvent avoir des atteintes dans l'évaluation de leur propre capacité, comment concilier respect des choix et principe de réalité ?

Sophie MANCEAU - On laisse toujours la personne maîtresse de ses décisions. Mais parfois, jusqu'où accompagner ? Est-ce que c'est le souhait de la personne de rester à l'ESAT ? Est-ce que c'est le souhait de sa famille ? Certaines personnes ont des difficultés à verbaliser leurs souhaits. Qu'est-ce qui relève de mon interprétation ? De mes propres valeurs ?

Olivier RABALAND - C'est quoi le désir de la personne ? Jusqu'où on va et dans quel cadre, pour sa sécurisation professionnelle, mais aussi pour son épanouissement personnel ?

Françoise BEURET-BLANQUART - Quand les personnes présentes ce qu'on appelle une anosognosie, c'est-à-dire une perte de conscience de leurs difficultés, il peut y avoir un décalage entre leur choix professionnel et leur capacité. Dans ce contexte, il faudra parfois, en les accompagnant très

étroitement, les mettre en « situation d'échec ». On essaie que cela soit une étape vers autre chose. C'est quelquefois la seule façon de sortir d'une impasse.

Comment respecter au maximum la liberté des personnes tout en évitant de générer de faux-espoir ? Faut-il aller jusqu'à l'expérience de l'échec annoncé pour accompagner la personne dans son autonomie ?

Lyliane JEAN - On a demandé trop souvent aux personnes en situation de handicap de se couler dans le moule des dispositifs pour l'accès à l'emploi et de l'offre de service local plutôt que d'entendre leurs souhaits et leurs attentes et de se questionner sur la réponse à donner à leurs demandes. Aujourd'hui, l'idée, c'est vraiment d'être aux côtés de la personne. On n'insère pas par la force les personnes, ce sont elles qui trouvent une place dans la société à condition qu'on les accompagne.

Il s'agit de partir des préférences de la personne et de soutenir un droit à l'expérimentation. Comment on accompagne la personne dans cette prise de risque ? Les personnes ont la capacité d'expérimenter et il s'agit de les accompagner dans ces expérimentations. Dans ce contexte, on peut tirer des enseignements d'une situation qui n'a pas abouti pour rebondir, pour faire acte de résilience, pour enclencher un nouveau projet, de nouveaux cheminements. Nous revendiquons ce droit à l'expérimentation pour tous, pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels qui tentent aussi parfois des choses.

On travaille ce que l'on appelle le DPA, le Développement du Pouvoir d'Agir. Le travail d'accompagnement consiste à développer ce pouvoir d'agir, cette capacité de s'autodéterminer, cette capacité de choisir.

Le travail adapté s'inscrit de plus en plus dans une logique économique avec l'intégration progressive d'indicateurs de performance et une visée de plus en plus performative. Dans ce contexte, comment concilier la pérennité de l'entreprise, la sécurité des personnes accompagnées, le respect des choix des personnes accompagnées ? Les ESAT sont-elles des entreprises comme les autres ?

Sophie MANCEAU - Les ESAT sont des entreprises qui emploient des personnes bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Il s'agit d'un milieu protégé mais les exigences des ESAT sont aujourd'hui identiques à celles du milieu ordinaire ; les clients sont tout autant exigeants quant à la qualité du travail.

Olivier RABALLAND - Il y a aujourd'hui une visée économique plus importante des ESAT, qui n'est peut-être pas sans rapport avec cette question du travail pris comme norme. En ESAT, d'autres dimensions de l'accompagnement peuvent être mises en arrière-plan : l'accompagnement aux vacances, à la vie affective, à la vie sexuelle, à la parentalité, aux activités culturelles, etc... Toutes ces questions sociales ont une place moins importante qu'il y a 10 ans dans les ESAT. De fait, l'équilibre entre la question professionnelle, la question du travail et celle de la vie sociale n'est-il pas plus difficile à trouver ?

Arièle LAMBERT - Les ESAT, paradoxalement ont intérêt aujourd'hui à ne pas inclure en milieu ordinaire leurs « meilleurs éléments ». Pourquoi ? Parce que s'ils partent dans le milieu ordinaire, ils ne pourront plus soutenir la qualité et la quantité de la production des ESAT. Le modèle économique des ESAT repose sur un financement de l'État mais aussi sur leur propre production et sur les revenus de leur exploitation. Si l'on se prive des meilleurs éléments, on se prive de la meilleure capacité à réaliser un bon chiffre d'affaires. On voit le paradoxe.

Au-delà de la nature des différents handicaps, quelles sont les réorganisations nécessaires dans le monde du travail pour penser une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap ? En quoi les bilans des difficultés traversées par les personnes en situation de handicap peuvent-ils aider à réformer et repenser le monde du travail de demain ? Une réflexion éthique sur handicap et emploi peut-elle faire l'économie d'un examen critique sur l'évolution actuelle du monde du travail ?

Ariel LAMBERT - Ce qui me pose quand même question, c'est le fait que cette société n'envisage le travail qu'à travers la norme de la performance. Ce qui signifie que c'est une question sociétale, ce n'est pas qu'une question d'individus marqués par le sceau du handicap.

Il reste encore beaucoup de travail à réaliser pour faire en sorte que les entreprises ou les lieux de travail soient plus inclusifs, et pas uniquement du fait de la pression du secteur spécialisé. Quel est le levier ? Est-ce encore au secteur spécialisé de prendre son bâton de pèlerin ? Les grandes organisations patronales pourraient-elles également s'investir et s'engager davantage ?