

Handicaps et emploi : l'Igas livre des propositions audacieuses

Dans son rapport thématique rendu public le 23 juillet, l'inspection générale des affaires sociales propose trois scénarios possibles pour les années à venir en matière d'emploi des personnes handicapées. Du simple aménagement des dispositifs actuels à un changement complet de modèle, l'éventail des propositions est large.



Avant la crise sanitaire, déjà, le taux de chômage des personnes handicapées demeurait deux fois plus élevé que la moyenne nationale, malgré une légère embellie en 2019. Les actuelles difficultés économiques et sociales devraient aggraver le phénomène. Pourtant, comme le pointe l'inspection générale des affaires sociales (Igas) dans son rapport thématique 2019, les premières mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées ont été mises en place depuis plusieurs décennies.

Le document retrace leur histoire et évolutions. Puis il souligne que, depuis deux ans, et notamment depuis la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, des mesures d'ajustement ont été prises, en particulier pour favoriser l'emploi direct au sein des entreprises ordinaires.

S'adapter aux nouveaux besoins

Mais, pour l'Igas, l'actuel mode de fonctionnement ne tient pas suffisamment compte des nouvelles perceptions du handicap et des attentes de la société. Aux yeux des rédacteurs du rapport, les mesures de discrimination positive dont les personnes handicapées font l'objet les stigmatisent et ne répondent pas suffisamment à leurs besoins : on tente davantage d'appliquer des dispositifs à des personnes que d'apporter à des individus des solutions adéquates. De plus, la pérennité financière n'est pas garantie, notamment du fait de l'augmentation du nombre de personnes concernées (report de l'âge de la retraite, accidentologie...).

Trois nouveaux modèles possibles

Pour changer la donne, ce document inventorie les avantages et inconvénients de trois scénarios possibles pour les années à venir. Quelques principes communs devraient s'y retrouver. Parmi lesquels une meilleure prise en compte de la diversité des handicaps et une attention à porter aux difficultés psychiques. L'Igas milite aussi pour donner une part plus belle à l'approche préventive en matière d'emploi et de handicap, et pour que des frontières disparaissent. Ainsi salue-t-elle les Esat (établissements et services d'aide par le travail) « hors les murs » ou les CDD « tremplin »,

expérimentés depuis peu. Concrètement, elle recommande que les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH) puissent délivrer des doubles orientations, à la fois vers le milieu ordinaire de travail et vers son pendant protégé, afin de fluidifier le passage de l'un à l'autre.

Aménager l'organisation actuelle

Ceci posé, le premier scénario consiste à simplement aménager l'actuelle organisation. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'obligation d'emploi qui lui est attachée, l'identification des bénéficiaires sur la base de critères médicaux... seraient conservées. Les auteurs de l'Igas estiment que c'est sans doute la solution la plus acceptable, mais ils préviennent : c'est une impasse à moyen terme. Motif ? Cela maintient, à leurs yeux, une vision négative du handicap et s'avère peu compatible avec l'idée de société inclusive. Si, malgré tout, le choix était fait de s'en tenir à ce système, l'Igas invite à des aménagements « *substantiels* », notamment en matière de modes de financement et d'harmonisation et de développement des modes d'accompagnement. Mais on sent une préférence des auteurs pour l'un ou l'autre des deux scénarios alternatifs.

Aller vers une vision sociale du handicap

Dans le modèle inclusif, la RQTH et la perception médicale du handicap disparaîtraient, au profit d'une vision sociale et environnementale. Cela engendrerait une mise en accessibilité du poste ou du local de travail après examen de la situation par le service public de l'emploi, et il n'y aurait plus de politique spécifique à destination des personnes handicapées. Pour autant, l'Igas prévient que les discriminations, toujours possibles, devraient être sanctionnées et le modèle de financement repensé. Et ce, pourquoi pas au travers d'une taxe universelle sur les salaires ou sur le chiffre d'affaires ? Par rapport à notre modèle français, un tel scénario présente une dimension assez révolutionnaire et s'inspire largement du modèle de la Suède - un Etat qui conserve, précisent les auteurs, un secteur adapté et protégé pour les publics qui en ont besoin. L'Igas estime que ce serait conforme aux engagements européens et internationaux pris par la France.

Mixer les approches sociale et médicale

Le troisième scénario envisagé, intermédiaire, consiste à recentrer un dispositif comme le nôtre sur les handicaps nécessitant des aménagements substantiels. Seraient comptabilisées les personnes nécessitant des aménagements techniques ou des accompagnements importants. Une façon, selon les auteurs, de mixer, comme en Allemagne, les approches sociale et médicale du handicap et de mieux lutter contre les discriminations dans l'emploi.

ASH