

TRAVAIL ET VALIDISME

Mauvais départ

Avant même de se poser la question de l'accès au travail, les personnes handies rencontrent des **exclusions dès la scolarisation** : difficultés à accéder à des établissements qui acceptent les enfants handix, manque d'AESH (qui pour rappel est un travail précaire reposant majoritairement sur des travailleusEs), non-aménagement des épreuves, les exemples ne manquent pas.

Mais, passée cette première barrière, il y a encore les discriminations à l'embauche.

Discrimination à l'embauche Difficultés d'accès au travail

Selon une étude de LADAPT (association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), en 2022 c'est 37 % de personnes handies qui déclarent avoir subi une discrimination au cours d'une recherche d'emploi contre 16 % pour l'ensemble de la population.

Conséquence de **préjugés** négatifs, notamment sur les handicaps invisibles (80% des handicaps) qui souffrent encore de grandes méconnaissances et de beaucoup d'incompréhensions concernant les besoins d'aménagement.

Par exemple, les personnes ayant des troubles psychiatriques doivent trouver des stratégies pour en dissimuler les impacts quand elles ne doivent pas simplement cacher leur handicap lors des entretiens pour éviter d'être pénalisées..

Les éventuels arrêts de travail, redoutés par les employeurs, constituent pour ces derniers un autre argument en défaveur des handix.

Pourtant, depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, "toute entreprise de 20 salarié-es ou plus doit employer au moins 6% de travailleurs handicapés". Quand une entreprise ne remplit pas son quota, elle verse une contribution.

Force est de constater que l'interdiction légale des discriminations à l'embauche ne suffit pas à convaincre le patronat de mettre fin à ces exclusions.

Préjugés, harcèlements et manque d'adaptation au sein du travail

Une fois un travail décroché, les préjugés continuent de peser sur les personnes handies.

À la fois au travers des moqueries et du harcèlement ordinaire que peut subir chaque travailleuse pour ses différences, mais aussi plus particulièrement à travers l'attente constante - de la part des hiérarchies et des collègues - de **preuves du handicap** si l'on ne se conforme pas aux clichés : il faudrait que "ça se voit" que l'on va "mal".

Il s'agit ainsi d'une forme de contrôle, basé sur des idées reçues, qui culpabilise et génère du stress. Le risque d'expériences discriminantes au travail est triplé chez les travailleuses handies, d'après le 10ème baromètre du Défenseur des Droits (DDD) réalisé en collaboration avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le refus fréquent d'adaptation de postes de travail, y compris avec RQTH, est justifié par des arguments économiques de la part des employeurs, bien que des aides soient proposées par l'État (et l'encadrement par la loi n'y fait rien). Le problème semble plutôt tenir à **l'organisation uniformisée et standardisée du travail capitaliste** qui a besoin d'une main-d'œuvre interchangeable. Ces refus d'adaptation génèrent beaucoup de démarches administratives pour faire valoir ses droits, soit une charge énorme pour des personnes avec des fatigabilités souvent accrues dues à leur santé et leurs adaptations quotidiennes.

Notons que la non-adaptation de poste **aggrave les symptômes** : douleurs accentuées, surcompensations qui mènent à l'épuisement, appréhension et anxiété etc.

Et dans ce contexte, les femmes handies font face à deux violences systémiques au travail : **le sexisme et le validisme**.

52% des femmes estiment que les "choses sont difficiles pour elles dans le travail" (comme l'écrit le rapport de LADAPT), soit une proportion supérieure de 16 points à celle mesurée auprès des hommes handicapés (36%).

Les agressions subies au travail ne se résument pas à des propos vexants. Elles font davantage l'objet d'invitations compromettantes ou de contacts physiques que les personnes validées. Les études montrent qu'elles sont **systématiquement** les plus concernées par ces faits.

Précarisation de l'emploi

Quand elles travaillent, 33% des personnes handicapées sont à temps partiel (souvent plus par nécessité que par choix), contre 17% dans la population générale.

Pour les femmes handicapées, la précarité est là encore **doublement systémique**.

En 2022, plus d'une femme handicapée sur trois (35 %) travaillait à temps partiel. C'est le double de la population générale. Souvent, ce n'est pas un choix, mais une conséquence des logiques productivistes du travail, traduites par un manque d'aménagements et/ou par des préjugés sur leurs handicaps et leur genre. Seules 7 % d'entre elles accèdent à des postes de cadres, contre 16 % pour les femmes validées. (*Source : Klaro, handicap et travail*)

Le handicap est également un frein à l'évolution de carrière par le maintien et/ou la restriction à des **postes peu qualifiés et rémunérateurs**.

Par ailleurs, de nombreuses personnes témoignent de la manière dont elles sont poussées - parfois avec la complicité de la Médecine du Travail - à quitter leur emploi (par exemple en étant déclaré-es à tort "inaptes au travail"). (*Source forum.juritravail*)

Les conséquences de ces difficultés à trouver ou conserver un emploi sont la **précarité**, le manque d'**autonomie financière** et l'atteinte de la **qualité de vie**. En 2022, le taux de chômage des personnes handicapées atteint 12 %, soit presque le double de celui de l'ensemble de la population (7 %) selon l'INSEE. Pas moins de 3 personnes handies sur 10 vivent sous le seuil de pauvreté et deux fois plus souffrent d'isolement social. (*Source : Hosmoz, Discriminations liées au handicap et à la santé*)

De plus, il faut savoir que 4 femmes handies sur 5 subissent des violences dans la sphère privée, il est donc **vital** qu'elles soient autonomes financièrement, et donc aient accès à un revenu stable. (*Source communauté inclusion : Handicap, femmes et emploi*)

Le manque de représentations des handix dans le monde du travail participe à maintenir tous les préjugés et essentialisations à leur encontre, ainsi que les barrières pour accéder à un travail digne. Mais il y a fondamentalement une volonté de la société capitaliste de maintenir les handix dans un **chantage à l'exploitation** (se retrouver à se satisfaire d'emplois précaires) en se servant du validisme pour faire peser les attentes normées du travail capitaliste sur des corps qui ne peuvent s'y contraindre.

Recours au bénévolat

Cette ostracisation des handix dans le monde du travail induit de **l'isolement**. Pour y échapper, beaucoup se tournent vers des activités bénévoles, donc non rémunérées. Selon le ministère de la santé, le bénévolat est une super opportunité pour les handix mais aussi pour les associations car "le recrutement de bénévoles en situation de handicap permet également de mobiliser un vivier de compétences disponible". Une **force de travail gratuite et disponible** donc, pour participer à faire exister des structures qui, souvent, pallient aux manquements de la société.

Le bénévolat reste une manière de lutter contre l'isolement et est une forme d'insertion sociale, mais dans des structures toujours validistes qui attendent des personnes handies qu'elles s'investissent de manière durable. (*Source Cairn. info bénévolat et handicap : lever les obstacles du passage à l'action*).

Insertion d'ailleurs encouragée par les discours ministériels.

Et pour ceux qui souhaiteraient tout de même avoir un semblant de revenu mais ne parviennent pas à intégrer le monde du travail des validé-e-s, les ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) leurs tendent les bras.

Ces structures n'emploient que des personnes dont le handicap est administrativement reconnu.

Les travailleuses peuvent se retrouver à y effectuer des **tâches pénibles** telles que le conditionnement des produits, le transport des marchandises, l'entretien des espaces verts, l'entretien des locaux, la production industrielle, la restauration, la construction de bâtiments et la gestion des déchets. Il s'agit donc majoritairement de professions ouvrières.

Les handix y sont confronté-e-s à des conditions de travail pénibles, qui ne tiennent pas compte de leurs besoins. Leur travail peut consister en des tâches répétitives dans des positions inconfortables et payées au rendement.

Les travailleuses des ESAT n'ont **pas accès aux droits du code du travail** parce qu'elles sont considéré-e-s comme bénéficiaires d'aides et non comme salarié-e-s. Il leur était encore récemment impossible d'utiliser leur droit de grève, de se syndiquer et de saisir les prud'hommes.

elles touchent un total 700€ net par mois pour 35 heures travaillées par semaine et ce n'est pas considéré comme un salaire.

Les ESAT sont vendues comme des tremplins vers le travail en "milieu ordinaire" mais en réalité **seul-e-s 2%** des ouvrier-e-s en ESAT accèdent un jour à un tel emploi.

Il s'agit là d'une **exploitation organisée**, institutionnelle, afin d'avoir une main

d'œuvre **corvéable**, pour réaliser des tâches pénibles dont personne ne veut, à moindre coûts. (Source : *Case rebelle, les ESAT : un capacitisme entre claustration et exploitation*)

Une autre forme d'exploitation bien connue de toutes les femmes, **le travail domestique**. Une charge à laquelle les femmes handies n'échappent pas.

Le capitalisme fait peser sur les femmes, validées ou non, un travail dissimulé par le patriarcat afin d'en bénéficier gratuitement. Les femmes handies sont tout autant concernées. 80% d'entre elles déclarent s'occuper du ménage du foyer, soit la même proportion qu'au sein de l'ensemble de la population féminine française. Près de trois quart d'entre-elles indiquent s'occuper de la préparation des repas (75% et 79% pour l'ensemble des femmes), de faire les courses (74% et 79% pour l'ensemble des femmes) ou de s'occuper des enfants (70% contre 74%). Le handicap n'a que peu d'impact sur la répartition des tâches domestiques au sein du couple.

Le capitalisme ségrègue les personnes handicapées pour les rendre exploitables. Pour cela il s'appuie sur le validisme, mettant en avant une figure fantasmée du travailleur performant, validé et productif. Autrement dit, un corps valide est un corps productif (au sens capitaliste du terme).

Néanmoins, pour une écrasante majorité de la population validée, le travail est aussi un lieu de **souffrances**, physiques et psychologiques, qui peuvent avoir des conséquences à long terme.

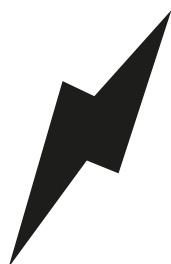
Le travail génère du handicap

Le travail est un facteur de handicap important : burn out, exposition à des produits toxiques, cadences qui favorisent les accidents, gestes répétitifs qui provoquent des douleurs à vie... **Le travail rend malade, abîme et tue.**

Selon le rapport 2024 de l'assurance maladie, 549 614 accidents du travail ont été recensés en France. Parmi ces accidents du travail, 764 ont été mortels en 2024. En plus des morts survenues sur les lieux de travail, 318 sont liées à un accident de trajet et 215 à une maladie professionnelle. En tout, ce sont pas moins de 1 297 décès liés au travail qui ont été enregistrés sur l'année 2024.

Dans le même temps, la santé mentale est devenue un véritable sujet dans le monde du travail. Mais non par soucis d'inclusion, mais de performance : il faut aller bien pour travailler efficacement ! (Source : *La déferlante, numéro "soigner" : Travail et santé mentale*)

Tandis que certains organismes, pétris de bonnes intentions, prodiguent des recommandations pour un monde du travail plus “inclusif et adapté” (sic), la question du validisme **ouvre une porte pour repenser entièrement le travail** qui, finalement, n’est pas tellement adapté aux validé-e-s non plus. Sortir du validisme et du capacitisme est une des voies vers une autre organisation du travail : **répartition entre toustes et garanties d’accès à une vie digne indépendamment du travail.**



les.invalide.e.s@protonmail.com

 **lesinvalidees**