

ANDROS, ANDROS, ÇA C'EST FORT D'MEPRIS !

Recycler l'ESAT, le nommer « inclusion », nous prendre pour des cons.

Depuis des mois, la secrétaire d'État au handicap Sophie Cluzel et divers organisateurs de festivals nous vantent le « modèle Andros » pour l'emploi des adultes autistes. A tel point que celui-ci s'étale en publicité sur le site officiel gouvernemental. Son initiateur a par ailleurs reçu une légion d'honneur. Le « modèle Andros » pour l'emploi des adultes autistes est présent au comité de suivi de la stratégie autisme 2018-2022 ([nomination du DG de l'usine Novandie](#)), qui espère bien le dupliquer...

Pour justifier sa mise en avant au niveau gouvernemental, un tel modèle devrait être exemplaire en matière de respect des droits des personnes handicapées.

Est-ce le cas ? Disons-le d'emblée : NON. **Le « modèle Andros » viole allègrement la convention des droits des personnes handicapées (CDPH).**

Convention relative aux droits des personnes handicapées, article 27

1. L'état-membre s'engage à reconnaître aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;

b) Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;

c) Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;

d) Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;

e) Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;

h) Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;

i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;

j) Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;

k) Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

Source :

<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

Description du « modèle Andros »

Le principal point fort du modèle Andros, sinon l'unique, est de démontrer que des personnes autistes non-verbales sont capables d'avoir un emploi en milieu dit « ordinaire ». Cependant, les 8 personnes embauchées dans l'usine Novandie d'Andros sont maintenues sous les ordres et à l'écart des « valides », sans aucun contrôle visible ni sur leur mode de vie, ni sur l'utilisation de leurs revenus.



D'après [cet article](#), « Dans ce lieu de vie [le logement en foyer qui leur est imposé], encadrés par des travailleurs du secteur médico-social, ils bénéficient d'un temps de socialisation : jardinage, ménage, courses, sport et autres loisirs ». Plus crûment dit, et comme on peut le constater dans le reportage diffusé à la télévision, le secteur médico-social leur impose un emploi du temps commun, avec des tâches minutées (heures de ménage par ex.) et des prises de repas en groupe, sans leur laisser de liberté de choix.

Ce lieu de vie constitue, dans sa forme actuelle, un recyclage de l'encadrement institutionnel médico-social français, avec vie en foyer. Rien ne montre une volonté d'autonomiser ces personnes ([contrairement à ce qui est affirmé sur le site web officiel](#)). Au contraire, le modèle semble viser la pérennisation de l'encadrement par le secteur médico-social, trop effrayé de perdre une telle manne.

Le travail proposé est un travail à la chaîne, répétitif. Le reportage fait valoir l'avantage d'embaucher des personnes qui aiment ce travail répétitif... Si l'un des employés autistes est licencié, il n'aura vraisemblablement pas acquis de

compétences lui permettant de travailler ailleurs, ce qui constitue une violation de la section j dans l'article 27 de la CDPH.



Il ne s'agit en rien d'un modèle « inclusif » : comme le reportage le montre, les adultes autistes embauchés dans l'usine Andros travaillent entre eux, sur une chaîne, à l'écart des autres employés. Ils sont supervisés par un homme valide, et travaillent uniquement... entre autistes. L'un d'eux a-t-il le plus infime espoir de monter en grade un jour, ou de changer de poste ?

Il n'y a aucun lien apparent entre l'emploi et les centres d'intérêts de ces adultes autistes. L'un des hommes embauchés chez Andros a vraisemblablement fait part de son ennui durant les tâches répétitives qui lui étaient imposées (communication privée).



Le pire aspect du « modèle Andros » réside dans l'utilisation du salaire gagné. Ce salaire n'est pas reversé aux travailleurs autistes, mais est, [d'après le reportage télévisé](#), capté par l'association gérant le foyer ou par leurs parents, puis réutilisé, semble-t-il entièrement (les sources ne sont pas claires sur ce point) pour financer l'association du secteur médico-social qui gère notamment le foyer de vie (à 640 € de loyer / mois), foyer tenu... par une ancienne salariée de l'entreprise Andros !

H.fr : Accompagner les travailleurs avec autisme, oui mais comment ?

JDF : Nous avons mis en œuvre, depuis 2014, un système inédit ; ils travaillent le matin, encadrés par trois équivalents temps plein, et, l'après-midi, ils bénéficient d'un temps de socialisation. Ils font du jardinage, du ménage, les courses, du sport...

H.fr : Accessoirement, vous dirigez le groupe Andros. Un tel projet ne pouvait-il être mené qu'avec l'implication totale d'une grosse entreprise ?

JDF : Oui, il est vrai qu'ils travaillent dans l'une de nos usines, celle d'Auneau (Eure-et-Loir), qui fabrique des produits laitiers, en milieu ordinaire, avec de grosses contraintes en termes de tenue vestimentaire, d'hygiène... Notre groupe a par ailleurs mis à leur disposition un cadre de vie merveilleux, dans le parc du château d'Auneau, propriété de notre groupe, situé juste à côté de l'usine. Huit studios y ont été aménagés pour ceux qui habitent loin ; ils payent un loyer, comme tout un chacun. Les autres rentrent chez eux.

Ce que l'entreprise Andros verse de salaire d'une main est donc récupéré de l'autre : il s'agit d'un exemple d'économie circulaire dont le secteur médico-social est le principal bénéficiaire, les personnes autistes étant en tous points exploitées et spoliées.

Puisque le salaire gagné par ces personnes autistes est capté, puis réutilisé pour des activités en commun sans leur laisser de choix, le « modèle Andros » n'est qu'une forme de maintien sous tutelle. Sa mise en avant par le gouvernement français jusque sur son site web officiel et dans le comité de suivi de la stratégie autisme 2018-2022, sous l'étiquette d'inclusion, est incompréhensible. D'autant plus qu'il existe des possibilités de logement réellement inclusives, sans encadrement médico-social, telles que le démontrent entre autres le projet Co'loc autisme de Mme Fabienne Such, et le projet « Un chez-soi d'abord ».

Se rattrape-t-on en termes d'image de l'autisme ? D'après ce commentaire [à 4 min](#) dans la vidéo officielle, faisant valoir à quel point il est difficile de travailler avec des autistes « parce qu'au début, on a l'impression qu'il n'y a personne à l'intérieur », pas vraiment... Résurrection de l'immonde théorie de la « Forteresse vide » ! Un peu plus loin, vers 11 minutes, une femme justifie la présence constante du médico-social par la « béquille du quotidien ».



Depuis quand parler aux gens autistes comme à des chiens en public (pourquoi pas « va chercher la balle »), c'est de l'inclusion ?

Nous voyons des autistes balayer le sol des parties communes, prendre des repas en groupe, n'avoir qu'une chambre pour lieu de retrait privé... le tout pour un logement au fond des bois à 640 euros de loyer. Comprenons, un logement éloigné du milieu des « valides ».



Le tout avec l'argent de l'État, c'est à dire nos impôts.

Et si la mise en avant du vertueux, charitable et paternaliste « modèle Andros » cachait un autre objectif ? L'entreprise Andros a été épinglée pour des fermetures d'usines et des « plans sociaux », qui ont tout de même mobilisé plus de 100 000 signataires (voir [ceci](#)). Pour blanchir l'image de marque, rien de tel que d'agiter sa générosité envers les pòvres z'handicapés !

Sources :

- https://www.youtube.com/watch?v=I3dDW_r59PM : Reportage télévisé
- <https://handicap.gouv.fr/focus/l-autisme/article/videotheque> : Reportage sur l'autisme et la vie en entreprise, sur le site officiel handicap.gouv.