

L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE

DES PERSONNES HANDICAPEES :

LES STRATEGIES POSSIBLES

Luc FOHAL

Direction Insertion Professionnelle

Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées

1. QUELQUES ELEMENTS DE CONTEXTE

Il faut savoir que l'on dispose de peu de données statistiques précises à propos de l'emploi des personnes handicapées. Cela est dû – au moins – à deux choses :

- le handicap est une notion somme toute assez relative : il s'agit de l'interaction entre une déficience (*je n'ai plus de jambes*), une incapacité (*je ne peux pas marcher*) et des situations (*il y a vingt marches pour accéder aux quais à la gare la plus proche de mon domicile*), et des habitudes de vie (*je travaille à Bruxelles, et avant mon accident, j'y allais en train*). En matière d'emploi, le même problème de base peut avoir ou ne pas avoir de conséquences significatives selon la profession que l'on exerce !
- les données dont on dispose sont des données liées à des avantages sociaux ou à des interventions proposées par la société : on connaît le nombre de demandeurs d'emploi qui se sont faits reconnaître une aptitude réduite, le nombre de chômeurs indemnisés dispensés de pointage pour raison de santé, le nombre de travailleurs en invalidité, le nombre d'accidentés du travail *déclarés*, le nombre de bénéficiaires d'allocations d'intégration, le nombre de bénéficiaires d'une aide à l'emploi de l'AWIPH, etc.

Par conséquent, on ne connaît pas précisément le nombre de personnes handicapées en Wallonie, encore moins le nombre de personnes handicapées qui travaillent : si elles travaillent sans rencontrer (trop) de difficultés, il n'y a aucune raison qu'elles se fassent connaître ! Et c'est tant mieux au regard du principe d'intégration.

C'est dès lors sur base d'enquêtes ou à l'occasion de recensements que l'on peut se faire une idée de la situation. Nous avons de bonnes raisons de penser que la situation n'est pas très différente d'un pays à l'autre. On estime que dans nos pays :

- 15 à 20 % de la population en âge de travailler rencontre des situations de handicap du fait d'une déficience,
- près de 20 % des personnes handicapées ont un handicap congénital. En d'autres termes, 80 % des personnes handicapées ont « acquis » leur handicap ultérieurement,
- la prévalence du handicap augmente avec l'âge. Cela signifie, entre autres, que les problématiques du maintien à l'emploi et du vieillissement sont au moins aussi importantes que celle de l'insertion professionnelle,
- parmi les personnes handicapées reconnues, environ 80 % sont sans emploi ... mais toutes ne souhaitent pas travailler, et certaines ont très peu de chances de pouvoir le faire. Celles

qui vivent dans nos maisons d'hébergement, par exemple, ont peu de chances de décrocher un contrat de travail. D'autres formes de travail peuvent par contre leur être proposées : activité bénévole, temps – très – partiel, ...).

- le taux d'emploi des personnes handicapées est d'environ 40 % inférieur à ce qu'il est pour l'ensemble de la population (dans l'enquête sur les forces de travail menée par l'INS fin 2002 : 67 % pour la population en général – 42,5 % pour les personnes handicapées et 72 % pour les non handicapés)¹,
- le taux de chômage des personnes handicapées est 2 à 3 fois supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs,
- le niveau de formation des personnes handicapées est significativement plus modeste que celui de la population en général.

2. LES PERSONNES HANDICAPEES AU TRAVAIL ?

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les choses pourraient aller mieux en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Même si les données que je viens d'évoquer sont approximatives, et même si l'on sait que pas mal de personnes handicapées travaillent – ou que pas mal de travailleurs ont un handicap² – sans pour autant faire appel à des mesures spécifiques, elles indiquent que des choses peuvent et doivent être faites pour assurer un véritable droit au travail, un des principaux moteurs d'intégration sociale.

Un certain nombre de dispositifs ont été mis en place. Mais ils ne peuvent modifier la situation que si chacune des parties concernées le veut :

- les *personnes handicapées* doivent vouloir travailler ... et comme d'autres personnes, elle se retrouvent parfois dans ce qu'on appelle des pièges à l'emploi. Ainsi, pour qu'elles choisissent de travailler, il faut entre autres que leur travail :
 - leur assure un revenu supérieur à ce qu'elles perçoivent comme allocations (de handicapé, d'invalidité, de chômage, ... - peu importe),
 - leur apporte un sentiment d'utilité,
 - leur permette de trouver des satisfactions,
 - leur permette de mener une vie sociale épanouissante,
 - etc.
- les *employeurs* doivent le vouloir :
 - ils doivent avoir besoin de personnel ... et on ne peut s'empêcher de constater que c'est pendant les périodes où la main d'œuvre manque que des mesures « généreuses » sont prises pour augmenter le taux d'emploi de certains groupes,
 - ils doivent être convaincus des qualités professionnelles des personnes handicapées,
 - ils ne doivent pas craindre de réactions négatives de la part des *collègues* du travailleur handicapé ... ou ils doivent être confiants dans les possibilités de gérer ces réactions,
 - ils doivent avoir compris que, dans le contexte évoqué plus haut, on peut dire qu'une personne sur quatre est handicapée ou vit en relation étroite avec une personne handicapée. Le *marché* peut difficilement ne pas tenir compte du fait qu'un *client* potentiel sur quatre est concerné par le handicap !

¹ Cela signifie aussi qu'en extrapolant sur la population active occupée, 12,9 % de l'effectif des entreprises est constitué de travailleurs qui ont déclaré rencontrer des situations de handicap !

² C'est frappant : cela ne « sonne » pas de la même façon !

- ils doivent en tirer profit, y compris en ce qui concerne leur image de marque, considérée comme un investissement : ils savent que leurs clients peuvent y être sensibles.
- les **pouvoirs publics** doivent le vouloir :
 - des mesures efficaces doivent être prises pour encourager l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi : orientation, formation, aide au placement, compensation des efforts faits pour l'assurer au quotidien, ...
 - ils doivent se rendre compte que de telles mesures coûtent finalement moins cher que l'inactivité d'une personne handicapée : le coût des mesures est de loin inférieur au montant des allocations désormais inutiles, et aux recettes sous forme de sécurité sociale ou d'impôts

3. LES STRATEGIES POSSIBLES ... ET LEUR MISE EN ŒUVRE EN WALLONIE

Les besoins des travailleurs handicapés et des autres parties prenantes étant ce qu'ils sont, c'est à dire particulièrement diversifiés, on ne s'étonnera pas que de nombreuses tentatives de réponse aient été développées. On peut distinguer plusieurs approches, plusieurs types de mesures. On peut les mettre en évidence en comparant ce qui se fait dans différents pays. On peut alors se rendre compte que nos politiques privilégient certaines stratégies au détriment d'autres ... Le bref exposé qui suit ne cherche pas à évaluer l'efficacité des différentes politiques, car c'est là une toute autre affaire, compliquée notamment par le fait que partout, on fait « un peu de tout » !

On peut distinguer trois orientations principales :

- des mesures visant à assurer l'égalité des chances,
- des mesures visant à réduire le handicap (*handicap, pas déficience !*),
- des mesures visant à organiser des emplois spécialement destinés aux personnes handicapées.

3.1. Des mesures visant à assurer l'égalité des chances

Assurer l'égalité des chances, ce n'est pas, contrairement à ce que l'on pense souvent en première analyse, accorder le même traitement à deux personnes dont les situations diffèrent : c'est au contraire développer un traitement différencié en vue de permettre d'atteindre le même **résultat**.

Deux grands courants sont à relever. Ils ne sont pas contradictoires, mais au contraire, dans une certaine mesure, complémentaires :

- les mesures imposant un certain niveau d'emploi de personnes handicapées au sein des entreprises au-delà d'une certaine taille. On parle souvent de **quota**. Ainsi, en France, les entreprises de plus de 20 travailleurs doivent compter 6 % de travailleurs handicapés. De telles mesures existent aussi en Allemagne, en Italie, ... Elles existent pour le secteur public uniquement dans des pays comme la Belgique ou l'Irlande. Il faut noter que la norme varie d'un pays à l'autre voire, comme en Belgique, d'un type d'entreprise (publique) à l'autre ... et que **dans aucun pays, la norme n'est satisfaite**, qu'il soit prévu des pénalités à charge des entreprises qui ne respectent pas leur obligation ou non. A noter que généralement, ces pénalités sont réinvesties dans le financement de mesures

positives qui, ailleurs, sont financées par l'impôt. Le niveau de financement n'en est pas nécessairement plus élevé, mais il faut reconnaître que la transparence du système est plus grande. A contrario, certains voient là une forme de privatisation d'un pan de la politique sociale.

En Belgique, un certain nombre de personnes handicapées doivent être employées dans les ministères et certains organismes d'intérêt public fédéraux, ainsi que dans les provinces et communes (1 pour 55 travailleurs), les CPAS wallons (1/2 ETP par tranche de 20 travailleurs), les ministères et organismes d'intérêt public wallons et de la Communauté française (2,5 % de l'effectif).

Dans le secteur privé, le principe d'une obligation était inscrit dans la loi de 1963 instituant le FNRS, à charge pour les commissions paritaires d'en fixer les modalités. Cela n'a jamais été mis en œuvre.

- les **législations antidiscrimination**, qui affirment clairement qu'un travailleur handicapé ne peut pas être traité différemment d'un autre sans motif valable. Cela inclut l'obligation de mettre en œuvre des **adaptations raisonnables** chaque fois que cela est possible à un coût proportionnel au bénéfice escompté. Le travailleur handicapé peut aller en justice pour faire respecter ses droits. Dans la pratique, cela a surtout un effet préventif (les entreprises craignent la médiatisation qui entoure les actions judiciaires qui peuvent être entamées contre elles), et fonctionne essentiellement en matière de maintien à l'emploi plutôt que d'embauche. On trouve principalement cette approche dans les pays anglo-saxons et scandinaves.

En Belgique, chaque entité fédérée a adopté une législation en ce sens : loi fédérale de 2003, décret régional de 2004, décret communautaire de 2004 également, ...

On peut raccrocher à ce courant les actions visant à **agir sur les préjugés** : formations visant à la conscientisation au handicap, campagnes de sensibilisation, rédaction de codes de bonnes pratiques, ...

La Semaine pour l'emploi réalisée en 2000 ou les actions de sensibilisation des opérateurs de l'insertion professionnelle menées par l'AWIPH dans le cadre d'un programme européen sont des exemples d'actions en ce sens. On peut également citer les Forums ou Réseaux d'entreprises, de même que la publication de guides de bonnes pratiques par les organisations syndicales en 1999 ou par le Réseau des Entreprises pour la Cohésion sociale (qu'on appelle maintenant Corporate Social Responsibility, ou responsabilité sociale des entreprises).

3.2. Des mesures visant à réduire le handicap

On peut réduire le handicap notamment en :

- assurant un bon niveau de formation, initiale ou permanente,
- favorisant l'acquisition d'une expérience professionnelle,
- adaptant les postes de travail.

En matière de **formation**, on peut recourir aux dispositifs mis en place pour l'ensemble de la population, et/ou à des dispositifs spécifiques. Il semble évident que « la » bonne formule est une subtile combinaison des deux.

En Wallonie, l'AWIPH :

- *tente d'encourager le recours aux **formations** « ordinaires » par le biais de divers contacts, plus ou moins formalisés (conventions) avec les autres opérateurs de formation : Forem, IFAPME, OISP, EFT, enseignement de promotion sociale, ... C'est notamment l'enjeu essentiel de sa participation au Dispositif Intégré d'Insertion Socio-Professionnelle en Région wallonne, ou à la création de Carrefour Emploi Formation. Elle propose également une prime destinée aux entreprises qui concluent des contrats de formation en alternance ou des contrats d'insertion avec des travailleurs handicapés.*
- *soutient un réseau de **centres de formation professionnelle spécialisée** : 14 centres proposent des formations dans une trentaine de métiers ou de secteurs professionnels ;*
- *propose un **contrat d'adaptation professionnelle**, formation pratique individualisée en entreprise.*

La formation des personnes handicapées peut aussi passer par une forme particulière d'encadrement et de soutien à l'emploi des personnes handicapées, qui s'est surtout développée dans les pays anglo-saxons, mais fait progressivement son chemin dans bien d'autres pays. Il s'agit du **Supported Employment**, imparfaitement traduit en français par les expressions *emploi assisté* ou *soutien dans l'emploi*, et qui développe une méthodologie structurée aux cinq étapes que sont l'analyse de l'employabilité, la recherche d'emploi, l'adaptation réciproque du travailleur et du poste, la formation en situation avec l'aide d'un tuteur, et le suivi à long terme.

Ce soutien est assuré par des *job coaches*, mis à disposition des personnes handicapées et des entreprises par des services spécialisés, financés par les pouvoirs publics ou dans certains pays, par les compagnies d'assurances, de grandes entreprises soucieuses d'intégrer des travailleurs handicapés, etc. Cette méthodologie permet d'obtenir des succès étonnants, même avec des travailleurs dont on aurait tendance à estimer que leur déficience est telle qu'elle leur interdit tout emploi dans une entreprise ordinaire.

En Wallonie, cette approche n'est quasi pas utilisée à ce jour. L'AWIPH a lancé en 2004, un appel à projets d'initiative spécifique pour développer cette approche à titre expérimental. Six services ont été choisis et sont au travail.

L'acquisition d'une **expérience professionnelle** se fait ... en facilitant la première mise au travail ! « Première » doit être compris de manière large, car le handicap peut survenir à tout moment, et obliger à reprendre une carrière professionnelle sur de nouvelles bases ! Différentes mesures sont proposées :

- *contrats spécifiques proposés aux seules personnes handicapées,*
- *mise en contact d'un travailleur handicapé et d'une entreprise,*
- *insertion (obligatoire ou non) de travailleurs handicapés dans les programmes généraux,*
- *octroi de primes ou de réductions de charges sociales pour faciliter l'embauche,*
- *etc.*

En Wallonie,

⇒ l'AWIPH propose :

- le **stage de découverte**, période d'immersion en entreprise permettant à un travailleur handicapé de découvrir les conditions de travail d'un métier ... mais qui permet aussi à un employeur de faire connaissance avec ce travailleur ;
 - le **contrat d'adaptation professionnelle**, évoqué plus haut,
 - une **prime à l'intégration**, intervention forfaitaire destinée à l'entreprise qui embauche une personne handicapée qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.
- ⇒ les formations en Centre agréé par l'AWIPH développent de plus en plus une méthodologie de l'**alternance**, qui permet aux stagiaires une connaissance optimale du monde du travail.
- ⇒ l'Agence collabore également avec quelques entreprises de **travail intérimaire**, avec lesquelles une convention a été conclue : Trace !, Adecco, Manpower, Creyf's et Randstad.
- ⇒ il faut enfin noter que les personnes handicapées font – parfois – partie des groupes cibles visés par des **mesures générales** d'aide à l'emploi : convention de premier emploi, plan d'embauche, réduction des cotisations de sécurité sociale à l'embauche d'un nouveau travailleur, comptabilisation « en double » des jeunes handicapés dans le cadre de la convention de premier emploi, ...

L'adaptation des conditions de travail : dans certains cas – mais donc, pas toujours ! – les entreprises sont encouragées à prendre des mesures qui permettent de limiter au maximum l'impact du handicap : prévoir l'aide ou la supervision d'un collègue, prendre un peu plus de temps pour expliquer une tâche, tolérer que certaines activités – par exemple, *se déplacer dans un bâtiment quand on est usager de voiturette* – prennent plus de temps. Quand cela a un coût pour l'entreprise, les pouvoirs publics proposent alors des interventions financières calculées au prorata de ce coût.

En Wallonie, nous disposons de trois mesures :

- la **prime de compensation**, mesure régionale introduite en 1994 pour le secteur public et élargie à toutes les entreprises en 1998. Elle portait d'abord sur la « perte de rendement » dont seraient « fatalement » affectés tous les travailleurs handicapés, pour porter depuis 2002 sur le coût des mesures prises pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions.
- la **prime au tutorat**, qui est octroyée à toute entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accompagner la personne handicapée pendant ses premiers mois de travail.
- **l'intervention dans le coût d'aménagement des postes de travail**. Les nouvelles technologies, entre autres, permettent des choses de plus en plus extraordinaires ... même si elles ne résolvent pas tous les problèmes.

Ces mesures ne suffisent généralement pas à convaincre un employeur d'embaucher un travailleur handicapé. Elles sont par contre très appréciées pour assurer le **maintien** à l'emploi. Tout l'art consiste dès lors à les faire précéder de mesures assurant l'insertion du travailleur : contrat d'adaptation professionnelle ou prime à l'intégration, par exemple.

Par ailleurs, soulignons que par rapport aux données statistiques avancées en début d'exposé, et même si elles sont souvent considérées comme une des principales expressions de la politique d'emploi des personnes handicapées en Belgique, elles ne concernent que 3 % des personnes handicapées qui travaillent !

3.3. L'emploi spécialement destiné aux personnes handicapées

Il faut reconnaître d'une part qu'un certain nombre de travailleurs sont incapables de satisfaire aux exigences du marché de l'emploi (de plus en plus élevées ...), et que d'autre part, en l'absence d'une sensibilisation suffisante de l'ensemble des entreprises, il est bon que des employeurs décident de créer des emplois spécialement destinés aux travailleurs handicapés. Il s'agit essentiellement de l'**emploi protégé**. Les caractéristiques, le public cible, les modalités de soutien de ces entreprises par les pouvoirs publics varient très fort d'un pays à l'autre.

Si certains pays sont vus comme mettant en avant la logique des quotas (France, Allemagne, Italie) ou l'antidiscrimination (Grande-Bretagne, USA), la Belgique est généralement considérée, dans les instances internationales, comme faisant partie, avec les Pays-Bas, des pays qui privilégient l'emploi protégé. Le budget que l'AWIPH y consacre, ou le nombre de travailleurs insérés dans cette filière (environ 5500 en Wallonie³) en attestent.

Dans ce contexte, notons que :

- *les travailleurs bénéficient d'une **rémunération** conforme aux règles du marché général de l'emploi, c'est-à-dire qu'ils sont notamment soumis aux dispositions en matière de revenu minimum moyen mensuel garanti*
- *le taux de **subventionnement** des entreprises de travail adapté tourne autour de 30 à 35 %, le reste de leurs ressources étant donc issu de leur activité économique,*
- *une attention et des efforts financiers sont consacrés aux débuts de carrière professionnelle et à la fin de celle-ci pour les plus fragiles des travailleurs des ETA, par le biais de **cellules d'accueil et de formation**, ainsi que d'un **dispositif de maintien**,*
- *le développement de **contrats d'entreprises**, dans le cadre desquels des travailleurs handicapés sont détachés d'une ETA pour prêter au sein d'une entreprise ordinaire, estompe progressivement la différence entre emploi protégé et emploi dit « ordinaire » ... sauf pour les finances de l'AWIPH, puisque la subvention d'un emploi dans ce cadre coûte le double de celle d'un emploi directement au sein de l'entreprise ordinaire !*

Il s'agit également d'autres formes d'entreprises particulières, expressément créées pour assurer l'emploi de personnes fragilisées (pas uniquement handicapées). Un exemple significatif à ce niveau est celui des coopératives sociales italiennes.

³ 6 % des personnes handicapées qui travaillent ... donc le double des bénéficiaires des aides à l'emploi ordinaire !

En Belgique, on peut noter le développement de deux types d'entreprises qui répondent à cette préoccupation :

- *les **entreprises d'insertion**,*
- *les **entreprises à finalité sociale**.*

Présenter ces dispositifs relativement récents – et encore en évolution – dépasserait largement l'objet de cet exposé. Je m'en serais cependant voulu de les passer sous silence.

4. LE SOUTIEN DE SPECIALISTES

Toutes ces mesures resteraient inefficaces si des personnes ne les proposaient pas aux entreprises. C'est le rôle de différents professionnels : conseillers en insertion des centres de formation, attachés en intégration des Bureaux régionaux de l'AWIPH, spécialistes recrutés par certaines associations, ... Ces experts ont également un rôle indispensable de soutien et de conseil vis-à-vis des personnes handicapées, notamment en matière d'orientation, de placement, de soutien à la recherche d'emploi, ...

Nous rêvons que des organismes – publics ou privés – comme le Forem, les sociétés de travail intérimaire, les secrétariats sociaux, les services externes de prévention et de protection, ... puissent également y contribuer. Cela commence ... on y travaille.

5. UN BOITE A OUTILS : PLUS EFFICACE QU'UN COUTEAU SUISSE !

La diversité des moyens utilisés pour contribuer à l'emploi des personnes handicapées, et très rapidement passés en revue ci-dessus, est un élément essentiel pour le succès. Les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène. Chacune a des besoins spécifiques ... comme chaque entreprise d'ailleurs. Pouvoir mobiliser des moyens variés est dès lors précieux.

Une stratégie pertinente pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées ne peut se contenter d'envisager uniquement l'un ou l'autre de ces aspects.