

LA LÉGISLATION FRANÇAISE EN MATIÈRE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES... UN MAL NÉCESSAIRE ?

Tricot Anne

La situation de la Belgique est très différente de celle existant en France, puisqu'il n'y a pas, dans notre pays, d'obligation légale d'emploi concernant l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé.

Il y a bien eu une tentative de l'instaurer en 1963, l'obligation était inscrite dans la loi, mais il n'y a jamais eu d'accord entre les interlocuteurs sociaux permettant de sortir les arrêtés d'exécution de la loi.

Seul le secteur public est soumis à une obligation, fixée en région wallonne à hauteur de 2,5%, obligation qui n'est pas respectée à défaut de sanction en cas de non-respect.

Le Forem compte parmi les moins bons élèves ! Comment espérer alors qu'il remplisse sa mission de service public à l'égard de toute la population – en ce compris les demandeurs d'emploi handicapés – si déjà il ne respecte pas la norme fixée pour le secteur public !

La problématique d'introduction éventuelle d'une obligation légale est d'autant plus complexe que les compétences en matière de politique d'emploi sont divisées entre 3 niveaux de pouvoir.

La Région a la main en matière de politique de l'emploi et de politique de formation, mais tout ce qui concerne la réglementation du travail relève de la compétence fédérale.

La Région wallonne, dans le cadre de la politique d'action sociale et de santé, développe des politiques spécifiques d'emploi et de formation à destination des personnes handicapées reconnues par l'Agence wallonne des personnes handicapées (AWIPH) sur base volontaire (30% de handicap physique ou sensoriel, 20% de handicap mental) :

- Une politique d'aide à l'intégration et au maintien dans l'emploi en milieu de travail ordinaire
 - Le « stage » de découverte (immersion courte en entreprise).
 - La prime pour contrat de formation en alternance.
 - L'intervention dans les déplacements vers le lieu du travail.
 - Le CAP (formation individualisée en entreprise).
 - La prime à l'intégration.
 - La prime de compensation (intervention dans le coût salarial).
 - La prime au tutorat.
 - La prime couvrant l'aménagement du poste de travail.
 - La prime aux indépendants.
- Une politique de formation adaptée délivrée par 14 centres agréés (CFP).

- Une politique de subventionnement d'emplois en milieu adapté pour ceux qui ne peuvent accéder à l'emploi en milieu ordinaire

Cela étant, en 2008, moins de 5.000 personnes bénéficiaient des aides dans l'emploi ordinaire.

Il serait faux évidemment de conclure que seulement 5.000 personnes handicapées sont à l'emploi dans le milieu ordinaire de travail. Heureusement, des travailleurs handicapés sont intégrés ou maintenus dans l'emploi sans avoir demandé le soutien de l'AWIPH et ne sont donc pas comptabilisés.

Il n'en reste que ce chiffre est cependant indicatif, quand on sait que :

- La **population wallonne en âge de travailler (15-64 ans) se chiffrait en 2008 à 2.265.797** personnes, dont 1.442.854 se présentant sur le marché du travail.
- L'enquête sur les forces de travail aboutit à considérer que **11% des travailleurs connaissent des situations de handicap.**
- Plus de **400.000 personnes dans le pays bénéficient d'indemnités en raison d'une incapacité permanente.**
- Sur près de 26.000 demandes d'interventions introduites à l'AWIPH en 2007, plus de 10.000 recevables concernaient l'emploi et la formation !

Les politiques en faveur de l'intégration professionnelle des personnes handicapées relèvent du département de l'Action sociale et de la Santé.

Non seulement cela ne les crédibilisent pas en tant que véritables aides à l'emploi – elles restent largement perçues comme des aides sociales - mais, de plus, les moyens budgétaires attribués à ces politiques spécifiques¹, noyés dans le budget mammoth de l'AWIPH, sont généralement les premiers à souffrir des arbitrages permettant l'équilibre budgétaire.

Cela s'est vérifié à différentes reprises.

Quant aux employeurs - sauf cas particuliers le plus souvent sensibilisés par des événements de vie privée -, dont l'objectif est d'abord de faire du chiffre, ils choisiront toujours de s'abstenir de tout ce qui leur semble susceptible de leur compliquer la vie, même si des aides financières sont disponibles. Et ce d'autant plus dans un contexte de concurrence exacerbée (compétitivité oblige) et de MO disponible abondante (chômage important) !

Certaines évolutions récentes confortent la conviction d'une nécessité de changement d'approche :

➤ **L'engouement pour le concept anglo-saxon de diversité**

L'instrumentalisation économique des différences a rejeté un peu plus dans l'ombre les aspects spécifiques de la problématique de l'intégration et du maintien à l'emploi des personnes handicapées.

¹ 21% des dépenses de l'Agence sont consacrés à l'emploi et la formation des PH.
80% de ces moyens sont consacrés à l'emploi adapté et 20% seulement à l'emploi ordinaire et à la formation.

La gouvernance (réglementation et contrôle), indispensable pour garantir les aménagements compensatoires conditionnant l'intégration professionnelle des personnes handicapées, **a cédé la place à la publicité et la récompense** (prix, label) **des « bonnes pratiques », sans contrôle de l'effectivité de ce qui est annoncé. Résultats : des effets d'aubaine et la confusion des objectifs.**

➤ **L'engouement pour le coaching individuel spécialisé, « soutien à l'emploi »**

Le soutien à l'emploi est proposé à des personnes lourdement handicapées, choisies parce qu'elles ont montré leur « motivation » (subjective !) à travailler et sont prêtes à l'emploi sans nécessité de formation préalable.

Le coach - le plus souvent travailleur social ou psy - accompagne la PH dans ses démarches de recherche d'emploi et le soutient à l'emploi. Son action s'est avérée déborder largement de la sphère professionnelle, pour régler des problèmes de garde d'enfant, de divorce, de transport. L'objectif étant de lever tout obstacle à l'entrée et au maintien dans l'emploi.

Le coach accompagne aussi l'employeur. Il lui apporte un soutien administratif à l'embauche, notamment pour l'obtention des aides, et lui garantit un suivi du travailleur, en intervenant comme « médiateur » au cas où un conflit se profile une fois le travailleur intégré.

Des résultats ont certes été engrangés. Il serait malheureux qu'un tel investissement (2 ans d'accompagnement rapproché), ciblé de surcroît sur des personnes triées à l'entrée dans le dispositif en fonction des chances de succès, ne débouche pas sur l'intégration des bénéficiaires !

Mais le dispositif a été pérennisé en fin de législature, sur base de la seule évaluation subjective de la satisfaction des bénéficiaires d'une expérience-pilote, sans réflexion approfondie par rapport aux dérives constatées et à la discrimination induite par le dispositif (tri subjectif des bénéficiaires à l'entrée).

➤ **L'évolution de l'emploi en entreprises de travail adapté**

Dans un contexte où l'intégration en emploi ordinaire reste un rêve inatteignable, de nombreux travailleurs handicapés se tournent vers les ETA par défaut².

Les ETA, de plus en plus soumises aux contraintes du marché, excluent progressivement les travailleurs les plus handicapés et négligent leur mission sociale au profit de la rentabilité. Ce malgré certaines dispositions prises en matière de subventionnement visant à les inciter à garder des travailleurs vieillissants ou à intégrer des travailleurs plus lourdement handicapés.

Par ailleurs, la dérogation, en faveur des ETA, à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs, présentée comme valorisante pour les travailleurs d'ETA, s'est surtout révélée une aubaine pour les entreprises, qui disposent par ce biais d'un personnel intérimaire à meilleur marché et totalement flexible.

Le nombre de « contrats en entreprise » - c'est-à-dire contrats d'occupation de travailleurs provenant d'ETA en sous-traitance au sein d'entreprises ordinaires - augmente chaque année. Certains travailleurs engagés en ETA sont désormais entièrement dédiés à ces contrats extérieurs et ne voient même jamais la couleur de l'ETA !

² Pour rappel, en Wallonie, 58 ETA agréées (il y a un moratoire) emploient près de 11.000 personnes dont 7.137 travailleurs handicapés subventionnés (un quota maximum est octroyé annuellement aux différents ETA).

En 2008, près de 75% des ETA recouraient à ces contrats pour un total de plus d'1,5 million d'heures subventionnées, soit 18,3% du total de ces heures !

Comment s'étonner encore du peu d'engagement de PH dans l'emploi ordinaire !

➤ **La récente tentative de créer un statut spécifique couvrant l'occupation en entreprise de personnes handicapées hébergées en institution ou accueillies dans des structures de jour**

La dénonciation par l'inspection du travail d'une situation illicite d'occupation de PH pensionnaires d'une institution dans une entreprise commerciale, sans contrat de travail et sans salaire, à raison de 20h/semaine, a conduit l'AWIPH à proposer la création d'un statut spécifique qui autoriserait l'exercice d'une activité lucrative (dans ou hors institution) à raison de maximum 20h/semaine, payée à raison de 1,50€/heure, compatible avec le maintien des allocations d'handicapés (revenu de remplacement).

Non seulement il est inadmissible que des entreprises privées puissent s'enrichir en exploitant des personnes handicapées – qu'elles estiment par ailleurs ne pas pouvoir engager - mais, de plus, un tel dispositif ouvrirait la voie à une dérégulation du statut de travailleur.

Dès lors, et étant donné :

- les résultats particulièrement faibles d'une politique incitative d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire se traduisant par un taux d'emploi des personnes handicapées très largement inférieur à celui des personnes valides en comparaison de ceux atteints dans les pays ayant adopté une législation plus contraignante. Et ce alors même que l'AWIPH dépense des sommes importantes pour sensibiliser au handicap, convaincue que c'est par manque de connaissance que les employeurs ne recourent pas aux aides,
 - une dérive du profil du public intégré durablement dans les entreprises adaptées (moins de personnes lourdement handicapées) doublée d'une transformation de l'emploi et des conditions de travail en ETA,
 - le développement de formules insatisfaisantes et discriminatoires de soutien à l'emploi,
- la mise en place d'un cadre législatif contraignant s'avère une étape nécessaire pour garantir et organiser le respect de l'égalité des droits.**

En 2003, à l'occasion de l'année européenne des personnes handicapées, la FGTB wallonne a clairement pris position en ce sens, sur base du principe :

- de priorité à l'intégration et au maintien dans l'emploi ordinaire, moyennant une prise en charge collective des coûts liés à la compensation du handicap,
- d'intégration dans l'emploi adapté réservée à ceux pour qui les incapacités engendrées par une déficience physique ou mentale rendent impossible l'accès à l'emploi ordinaire.

Les évolutions intervenues démontrent l'urgence à agir en ce sens.

Concrètement, cela nécessite:

- **une responsabilisation des employeurs** par rapport à l'intégration et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, au travers d'une **obligation légale** pouvant se décliner sous différentes formes (occupation directe, sous-traitance aux ETA, cotisation

compensatoire...), assortie d'une mutualisation des surcoûts liés aux aménagements spécifiques,

- **l'intégration des aides et outils spécialisés à destination des personnes handicapées au cœur des politiques (et organismes) de l'Emploi et de la Formation.**

Dans l'immédiat :

- **un renforcement des mesures prises en faveur d'une meilleure accessibilité des moins valides aux services généraux de l'emploi et de la formation** (notamment grâce aux enseignements à tirer d'un suivi attentif des différentes expériences en cours : Mire, formations sectorielles construction/horticulture),
- **une évaluation de l'offre des formations et services d'accompagnement spécialisés**, sous l'angle de leur positionnement spécifique dans le champ de l'offre globale de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ce afin d'organiser le recours à ces outils spécialisés en **appui** à l'offre générale³, à activer uniquement dans les cas où les obstacles à l'accès à l'offre des services généraux s'avèrent insurmontables,
- une optimisation de l'expérience d'intégration de personnes handicapées par le biais des 100 emplois « PTP tremplin » octroyés dans le cadre du plan Marshall, avec pour objectif l'accès des intéressés à un emploi durable en fin de contrat PTP d'une part, la récolte de tout enseignement utile pour une action future d'autre part,
- **une clarification de la mission des ETA (notamment quant au public visé) et une évaluation du positionnement spécifique de ce dispositif d'emploi subsidié sur le marché de l'emploi,**
- **une application stricte et contrôlée de l'obligation d'emploi dans le secteur public.** ■

³ Une démarche du même type devrait être entamée concernant l'enseignement. La Communauté française est pointée du doigt en Europe, accusant un retard important (dernière de classe !) dans l'ouverture de l'enseignement ordinaire aux enfants handicapés, enjeu essentiel pour la réalisation de leur intégration.