

Pistes à l'attention du partenariat entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux relatif à l'intégration des « personnes handicapées » dans le marché du travail et la formation

Anne Tricot

Le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW), réunissant les associations syndicales et patronales représentant les intérêts des salariés et des entreprises de Wallonie, incarne au niveau de la Région la tradition de concertation à la base du modèle de démocratie sociale qui a fait ses preuves dans notre pays.

Le CESRW fut le premier associé à la démarche du Contrat d'Avenir, dans le cadre d'une charte de partenariat signée le 17 juin 2002 définissant cinq champs d'activités prioritaires.

La déclaration commune Gouvernement / partenaires sociaux, faite au moment de la constitution du Gouvernement actuel et visant à renforcer les liens, à la base de la définition des Plans stratégiques transversaux, a conduit à la signature d'une deuxième charte en février 2005.

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont revendiqué et obtenu la mise en place d'un partenariat spécifique consacré à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Un consensus s'est dégagé pour confier à ce partenariat spécifique l'optimisation des outils existants en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées en lien avec le Plan stratégique transversal « 3 », relatif à l'inclusion sociale.

Dans un premier temps, le partenariat s'est consacré à l'évaluation des dispositifs existants.

Dans ce contexte, le CEPAG, en lien avec la FGTB wallonne, a poursuivi sa réflexion, analysant les résultats de l'activation des dispositifs en place d'une part, des mesures déjà arrêtées dans le cadre de Plans stratégiques d'autre part, en référence permanente à la position globale définie précédemment soit :

- priorité à l'intégration / maintien dans l'emploi ordinaire, moyennant une prise en charge collective des coûts liés à la compensation du handicap ;
- 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.

Cette réflexion a mis en lumière

- des résultats particulièrement faibles (confirmés par les travaux menés dans le cadre du partenariat) d'une politique incitative d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire - incitants financiers et diffusion de « bonnes pratiques » - 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 ;
- 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 (entreprise de travail adapté, celles-ci étant de plus en plus nombreuses à travailler en sous-traitance intérimaire dans le cadre de « contrats d'entreprise » à l'intérieur même des entreprises ;
- un développement de formules individualisées de soutien à la recherche et au maintien à l'emploi [expériences jobcoaching, budget d'assistance personnel (BAP)...] pour forcer les obstacles.

Ce triple constat appelle clairement des changements

- Une révision de la réglementation, de manière à organiser par étapes l'intégration des instruments spécialisés en soutien aux personnes handicapées au cœur des politiques (et organismes) de l'Emploi et de la Formation, permettant - chaque fois que nécessaire - de lever les obstacles à l'égalité de droit.
- Une responsabilisation des employeurs par rapport à l'intégration et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, responsabilisation souple, pouvant se décliner sous différentes formes (occupation directe, sous-traitance aux ETA, cotisation compensatoire...) et assortie d'une mutualisation des coûts.
- Une réflexion sur l'opportunité de développer de nouveaux outils (complémentairement ou en remplacement de ceux en place).

Dans le cadre de la poursuite des engagements pris lors de la mise en place du partenariat, **des propositions concrètes immédiates se dégagent :**

- **Un renforcement des mesures prises récemment 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).

Précisément :

- La réalisation - sous la houlette du ministre de l'Economie et de l'Emploi et de la ministre de la Formation - **d'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. Et ce, afin d'organiser le recours à

ces outils spécialisés dans le cadre d'un **appui** de l'offre générale¹, à activer uniquement dans les cas précis où les obstacles à l'accès à l'offre des services généraux s'avèrent insurmontables.

Parallèlement et complémentaiement, la mise en place, sous la houlette de la ministre de l'Action sociale, ministre de tutelle, d'une concertation sur l'évaluation de l'arrêté organisant les centres de formation professionnelle (CFP), conformément à l'engagement pris lors de sa mise en œuvre.

- Une optimalisation de l'expérience d'intégration de personnes handicapées par le biais des 100 emplois « PTP tremplin » octroyés, avec pour objectif de garantir l'accès des intéressés à un emploi durable en fin de contrat PTP d'une part, de récolter toute information et tout enseignement utiles pour une action future d'autre part.

Notamment :

- **allègement maximal des démarches administratives** tant à l'égard des employeurs que des personnes handicapées (information sur les aides éventuelles en termes d'adaptation de postes, aide matérielle individuelle, services... ; raccourcissement des délais de traitement des demandes),
 - **apport d'un soutien spécialisé en cas de nécessité avérée**,
 - **préparation de l'intégration durable** par une prise en considération immédiate des différents obstacles (physiques, comportementaux, organisationnels...) rencontrés sur le terrain et une recherche de solutions appropriées,
 - **collecte de toutes informations utiles** par rapport à une sensibilisation/implication d'employeurs/collègues potentiels.
- **Une re-précision 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.**

Précisément :

- Une garantie d'accès au public lourdement handicapé (éventuelle révision de réglementation).
- **Une précision des limites** des contrats d'entreprise (durée, fréquence, objet) et l'expérimentation d'un accompagnement tremplin de travailleurs d'ETA vers l'emploi ordinaire (sur base d'engagements précis des deux parties).
- Une amélioration de l'articulation entre les ETA et l'enseignement spécialisé.
- Une réflexion quant à l'articulation ETA/CFP pour l'organisation de la formation continuée des travailleurs.

¹ 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.

- **Une réflexion sur l'opportunité de développer de nouveaux outils**

Précisément :

- Le repérage - dans le cadre du suivi des expériences de jobcoaching - des méthodes qui, s'étant révélées porteuses, pourraient être transposées et proposées aux différents intervenants actifs dans le champ de l'insertion professionnelle, pour une amélioration généralisée des pratiques dans l'intérêt de tous les bénéficiaires.
Dans un second temps, si nécessité avérée d'une intervention spécialisée supplémentaire (jobcoaching), précision des limites et spécificités du recours à cet outil, moyennant un usage circonscrit dans le champ professionnel et en appui de l'existant (services d'accompagnement, CFP).
- Expérimentation d'un soutien aux employeurs du secteur de l'emploi « ordinaire » lors de l'engagement de travailleurs handicapés, soutien organisé au départ de structures spécialisées (CFP - services d'accompagnement), moyennant subventionnement spécifique de cette mission et engagement précis des employeurs bénéficiaires par rapport à l'intégration durable des travailleurs handicapés (ex. : durée de contrat « post » accompagnement, minimum équivalente à cette période). ■