

## L'intégration des personnes handicapées

Anne Tricot

---

### Rappel du contexte général

La politique d'intégration des personnes handicapées en Région wallonne relève des compétences du ministre des Affaires sociales et de la Santé, qui en confie l'exécution à l'AWIPH, OIP dont les moyens en 2009 s'élèvent à **600 millions €<sup>1</sup>**, dont 516 millions de dotation<sup>2</sup>.

Les moyens de l'Agence, en croissance plus rapide que celle du budget régional, sont consacrés à :

- 70% sont consacrés au subventionnement des structures d'accueil et d'hébergement,
- 27% à la formation et l'emploi (ETA + aides dans l'emploi ordinaire + centres de formation spécialisés),
- 3% à l'aide matérielle.

**N.B.** : Moins de 2% du budget sont consacrés à l'intégration professionnelle en milieu ordinaire de travail.

### Bilan de la législature 2004-2009

Dans son mémorandum au Gouvernement en 2004, la FGTB wallonne demandait une clarification des responsabilités politiques avant négociation du deuxième contrat de gestion de l'AWPIH.

Plus précisément, elle revendiquait le recentrage des compétences spécifiques de l'AWIPH sur l'intégration sociale des personnes handicapées et le transfert des compétences et moyens relatifs à l'intégration professionnelle des personnes handicapées, du département de l'Action sociale vers celui de l'Emploi et de la Formation. Ce, afin d'inscrire l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés au cœur des politiques de l'Emploi et de la Formation, et de supprimer l'amalgame - existant en raison de leur ancrage à l'AWIPH - entre les moyens destinés à compenser les obstacles à l'emploi et des aides sociales. Cet amalgame s'avérant contreproductif par rapport à l'objectif d'intégration sur base des compétences.

---

<sup>1</sup> Plus de 60% du budget régional de l'action sociale.

<sup>2</sup> Budget plus important que celui du Forem si on retire de ce dernier les moyens consacrés aux APE.

Sous l'impulsion de la FGTB, un partenariat CESRW/Gouvernement wallon a été mis en place, avec pour objectif de favoriser l'intégration professionnelle et le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi ordinaire par une articulation et une optimisation des outils existants les plus porteurs.

Fin 2006, le Gouvernement wallon adoptait un arrêté d'exécution du décret de mai 2004 relatif à l'égalité de traitement, présenté comme l'axe « sanction » d'une politique de gestion de la diversité, composée par ailleurs d'un axe « incitants » destiné à soutenir et promouvoir le développement d'une politique de gestion des ressources humaines orientée vers le management des compétences.

Le PST 3, plan stratégique transversal accolé au Contrat d'avenir, a prévu l'affectation de 100 emplois PTP « tremplins » favorisant l'intégration de travailleurs handicapés dans l'emploi ordinaire et la création de 400 emplois supplémentaires en ETA, moyennant obligation pour l'AWIPH de dégager à l'intérieur de son budget les moyens nécessaires au subventionnement de 200 d'entre eux.

En mai 2007, le deuxième Contrat de gestion de l'AWIPH, attendu depuis plus de 2 ans, a précisé les engagements réciproques de l'Agence et du Gouvernement wallon :

- Le Gouvernement wallon s'engage à inclure la dimension de l'intégration des personnes handicapées dans chacune des politiques régionales, l'AWIPH intervenant subsidiairement en appui spécialisé.
- L'AWIPH pour sa part s'engage à recentrer son action spécifique au travers des services subsidiés, sur les personnes en situation de grande dépendance, et à mieux répondre aux besoins individuels des personnes handicapées, y compris dans les institutions, en passant d'un système de subsidiation des prestataires à une subsidiation des prestations.  
Des moyens additionnels lui sont dédiés pour permettre d'engager des « politiques nouvelles » et des expériences-pilotes.

## **Quelques constats**

- La mise à plat - dans le cadre du partenariat CESRW/Gouvernement - de résultats peu probants des politiques incitatives visant l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire n'a pu déboucher sur des recommandations faute de consensus entre partenaires.
- Le nombre d'heures prestées par des travailleurs d'ETA dans le cadre de contrats d'entreprise - c'est-à-dire en sous-traitance à l'intérieur d'entreprises ordinaires - n'a cessé de croître tandis qu'on ne relève aucun signe probant d'une meilleure intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire.
- Le budget 2009 de l'AWIPH, anticipant un ralentissement de l'activité des ETA en raison de la crise économique, malgré l'opposition des partenaires sociaux, ne prévoit pas les moyens pour la création des 200 emplois prévus à sa charge par le PST 3.
- La politique incitative (label, prix, financement de projets pilotes, charte), visant le développement d'un management de la « diversité » dans les entreprises, a noyé dans une nébuleuse la spécificité des obstacles à l'intégration des personnes handicapées et mis au frigo la nécessaire responsabilisation des employeurs.

- L'obligation d'emploi d'un certain pourcentage de travailleurs handicapés, inscrite dans le code wallon de la fonction publique en 2003, reste très peu respectée en l'absence de sanction, malgré les efforts considérables investis par l'AWIPH dans la sensibilisation.

La situation du Forem, particulièrement en défaut, est révélatrice et interpellante.

Il est en effet paradoxal, alors qu'une série de mesures ont été prises (augmentation des moyens des MIRE et du job coaching, convention cadre RW-FOREM-AWIPH, dimension management de la diversité pour l'octroi de PTP ou APE, projet EXPLORE) pour l'outiller à promouvoir la « diversité », que le Forem se soustraie à ses propres obligations.

- Deux projets pilotes - le soutien dans l'emploi (job coaching spécialisé) et le budget d'assistance personnelle - sont en voie de pérennisation, réalisée sans avoir pris le temps d'une évaluation contradictoire préalable.
- Le nombre de placements en institutions d'hébergement, sur base de conventions particulières liant le subventionnement à la personne, explose.
- Le nombre d'interventions en « aide matérielle » croît sans discontinuer, tandis que les politiques nouvelles d'accueil « light » (accueil-répit, services résidentiel de transition) ont du mal à se concrétiser.

## ▶▶▶▶ Revendications pour la prochaine législature

La FGTB wallonne rappelle sa totale adhésion à la philosophie du décret de 1995 visant l'intégration des personnes handicapées, c'est-à-dire leur participation à part entière à la vie sociale, professionnelle et culturelle, moyennant levée des obstacles dus à un environnement pas ou mal adapté.

### **En vue de réaliser l'intégration professionnelle des personnes handicapées**, revendiquons :

- la priorité politique à l'intégration et au maintien dans l'emploi ordinaire,
- un accès à l'emploi adapté réservé à ceux pour qui les incapacités engendrées par une déficience physique ou mentale rendent impossible l'accès à l'emploi ordinaire.

### **Constatant :**

- **Les résultats particulièrement faibles**, moyennant un coût social élevé, **de la politique incitative** menée depuis de longues années (cf. l'écart<sup>3</sup> entre les taux d'emploi respectifs des personnes handicapées et des personnes valides).
- **La dérive du profil du public intégré durablement dans les entreprises adaptées** (moins de personnes lourdement handicapées), parallèlement à la transformation de l'emploi et des conditions de travail dans ces entreprises, de plus en plus nombreuses à travailler en **sous-traitance intérimaire dans le cadre de « contrats d'entreprise »** à l'intérieur même des entreprises.

---

<sup>3</sup> Ecart plus important que dans les pays ayant adopté une législation plus contraignante.

- **L'engouement pour le soutien individualisé** à la recherche et au maintien à l'emploi, assumé par des professionnels issus de services sociaux sans balises suffisamment définies.

#### **La FGTB wallonne revendique :**

- **L'accessibilité des moins valides aux services généraux de l'emploi et de la formation** (notamment en tirant les enseignements de différentes expériences : Mire, formations sectorielles construction/horticulture).
- **Le repositionnement des centres de formation et services d'accompagnement spécialisés au sein de l'offre globale de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi** (sous la tutelle du ministre de l'Economie et de l'Emploi et de la ministre de la Formation).
- **L'application stricte et contrôlée de l'obligation d'emploi de personnes handicapées prévue dans le code de la fonction publique.**
- **La redéfinition de la mission sociale des ETA** et l'évaluation du positionnement spécifique de ce dispositif d'emploi subsidié sur le marché de l'emploi, plus particulièrement du contrat d'entreprise.
- L'appropriation par les intervenants « classiques » de l'insertion professionnelle des méthodes s'étant révélées porteuses dans le cadre des expériences de « soutien à l'emploi », en vue d'améliorer les pratiques. Ce, dans l'intérêt de tous les bénéficiaires et sans multiplication des outils.
- **La responsabilisation des employeurs** par rapport à l'intégration et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, assortie d'une mutualisation des coûts éventuels.

**En vue de réaliser l'intégration sociale des personnes handicapées**, il faut obtenir :

- La prise en compte de la problématique du handicap dans l'ensemble des compétences régionales.
- L'application généralisée du principe de précaution au niveau de l'élaboration des décisions et réglementations afin de détecter et éliminer les éléments susceptibles d'induire des discriminations indirectes.
- Le contrôle du respect du référentiel d'accessibilité par tous les services et organismes publics ou subventionnés.

**Constatant l'augmentation des besoins**, en raison notamment du vieillissement de la population tout en partageant le souci d'un plus grand respect des aspirations individuelles des bénéficiaires, nous mettons en garde contre :

- la marchandisation du secteur (services organisés en S.A. ou S.P.R.L.),
- un recentrage des interventions sur l'individu, son projet et ses besoins, qui conduirait à la redistribution des moyens issus de la solidarité collective prioritairement au bénéfice des plus aptes à définir leurs besoins.

**Nous revendiquons :**

- Une offre de services publics et non-marchands répondant aux besoins des personnes handicapées, diversifiée, accessible à tous et de qualité.
- Une participation des bénéficiaires barémisée en fonction des revenus.
- Des prestations de qualité par des professionnels relevant de services agréés.

Plus précisément :

- Une programmation du développement de l'offre de services publics et non-marchands subventionnés garantissant l'égalité d'accès sur tout le territoire.
- Une adaptation concertée des normes d'agrément et de subventionnement (encadrement, qualification, formations continuées, infrastructures) en fonction de l'évolution des missions confiées aux services (nouveaux, transformés).
- Une information centralisée quant à l'offre de places disponibles dans les services agréés.
- Des aides au maintien dans le milieu de vie ordinaire (budget d'assistance personnelle notamment), conçues sous forme de droits de tirage donnant accès à des prestations délivrées par des services agréés subventionnés. Ce, moyennant un plan d'intervention établi sur base de l'analyse des besoins individuels réalisée avec l'aide d'un coordinateur professionnel.
- Une représentation des organisations syndicales au sein du « Conseil pour l'aide individuelle pour l'intégration » dans la mesure où il est habilité à remettre des avis au Comité de gestion de l'AWIPH concernant l'agrément de services (services d'accompagnement, services d'aide précoce).