

# L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : QUELLE(S) PROBLÉMATIQUE(S) AUJOURD'HUI ?

Une analyse ASPH de Najoua BATIS et Antoine MASAI



Cette analyse se base sur divers entretiens recueillis par Antoine MASAI lors de son mémoire de fin d'études 2015-2016 « Mesures et initiatives pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap. États des lieux et recommandations » pour l'obtention du Master en Sciences Commerciales à l'ICHEC, dont le promoteur est Monsieur Jacques SPELKENS

Najoua BATIS  
02/515 06 65  
asph@solidaris.be

*On a besoin d'un modèle social  
qui ouvre l'entreprise  
à des réalités humaines différentes.*

*Réginald BEYAERT*

*Directeur général de l'Institut Royal pour Sourds et Aveugles*

Que ce soit dans les entreprises privées ou dans les entreprises publiques, en Belgique, le nombre de travailleurs-ses en situation de handicap reste faible. On estime à 40 % le taux de travailleurs handicapés alors que ce taux est d'environ 47 % en Europe et que près de 70 % de ces personnes sont aptes à s'insérer dans le monde de l'emploi.<sup>1</sup> Pour une société qui se dit de plus en plus inclusive, il y a de quoi se poser des questions et analyser la problématique avec des acteurs et actrices de premier plan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Selon l'office statistique de l'UE en 2015, rapporté par

<http://www.bxlbondyblog.be/lemploi-des-personnes-handicapees-au-dela-des-prejuges/>

<sup>2</sup> Pierre LEBOUTTE, administrateur délégué de l'ASBL Pathages qui favorise la participation des personnes handicapées à la vie en société ; Thierry CONRADS, administrateur fondateur de [www.wheelit.be](http://www.wheelit.be) qui est un site visant à faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées ; Marie-Laure JONET, fondatrice de l'ASBL DiversiCom qui facilite également la mise à l'emploi des personnes handicapées ; Karolien VANDERSTEEN, responsable du développement social et des formations chez Cofely Services qui a lancé en 2008 un projet d'intégration de personnes en situation de handicap ; Réginald BEYAERT, directeur général de l'Institut Royal pour Sourds et Aveugles ; Jean-Christophe VASSART, gestionnaire de financement des services d'aide en milieu de vie à l'AViQ

## Les premiers « blocages »

### Vous avez dit « handicap » ?

Premièrement, il apparaît très vite qu'un des problèmes se situe dans **la définition même du handicap**. Celle-ci n'est pas claire. À partir de quel moment est-on considéré comme une personne handicapée ? Sur base de quels critères de reconnaissance ? Les définitions du handicap sont variées. Mais même si les définitions étaient plus uniformes, elles obligent toutefois l'employeur à penser en « catégories de difficultés » et non pas en termes de personne. D'ailleurs, comme l'explique une assistante sociale de l'ASPH, c'est toujours en prenant en compte les difficultés qu'est réalisée l'évaluation médicale, pour l'octroi des allocations aux personnes handicapées.

Ainsi, si la personne souhaite être reconnue par la Direction Générale Personne Handicapée (DGPH), elle se verra évaluée médicalement en fonction de six items (le déplacement, la capacité à cuisiner, manger et boire, l'hygiène personnelle, l'hygiène de l'habitat, les contacts sociaux, la prise de conscience des dangers).

Le médecin donne alors une cotation qui se situe entre 0 et 3. La note de 0 signifie que la personne est tout à fait capable de faire seule l'action. La note de 3 représente l'impossibilité totale de réaliser la tâche sans l'aide d'une tierce personne. On est donc bien dans une évaluation médicale qui donne une cotation pour les difficultés de la personne à réaliser telle ou telle tâche.

De plus, en fonction du service qui réalise une reconnaissance de handicap, les critères d'évaluation seront différents. Prenons pour exemple l'évaluation réalisée par l'AVIQ (en Wallonie) ou par le service PHARE (à Bruxelles). Les deux évaluations seront

différentes l'une de l'autre et seront également différentes de celle réalisée par la Direction Générale Personne Handicapée. Les critères pris en compte dans l'évaluation ne sont pas les mêmes.

Néanmoins, même si au moment de l'engagement l'employeur n'a pas accès à cette évaluation médicale, celui-ci est amené à se dire qu'il va engager une personne handicapée. Le handicap devient, en soi, un critère d'employabilité. Au lieu de miser sur les compétences, indépendamment du handicap.

Par ailleurs, certaines personnes font également le choix de ne pas faire reconnaître leur handicap. Elles refusent ainsi d'être stigmatisées. Mais ce choix peut parfois s'avérer pénalisant, car la reconnaissance du handicap donne accès à certaines compensations sociales qui ont pour objectif de faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap. La personne peut alors présenter un handicap, mais ne pas être reconnue par un organisme officiel.

Deuxièmement, le handicap semble être trop institutionnalisé conférant peu d'autonomie, de mobilité aux personnes dans cette situation. Une personne qui se trouve en centre d'hébergement doit travailler en tenant compte de **la contrainte institutionnelle des centres de jour ou d'hébergement** (horaires, déplacements, etc.). Ce qui ne facilite pas les possibilités d'engagement de ces personnes.

Troisièmement, et c'est certainement le blocage le plus ancré, **les préjugés sur le handicap** subsistent, persistent et ont la vie dure. Encore beaucoup d'employeurs n'ont pas conscience des « bénéfiques » ou de l'intérêt d'embaucher une personne handicapée. Les craintes de mauvaises ententes, de frictions, de problèmes de comportements, d'attention particulière, etc. sont évoquées.

## Et la loi dans tout ça ?

Au niveau de la législation, une compensation financière pour l'employeur est supposée être un incitant. Mais cet incitant est vite oublié face à la **lourdeur administrative** qui rebute bon nombre d'employeurs. Ainsi, paradoxe incroyable, ces aides financières sont peu sollicitées par les entreprises.

Du côté du travailleur en situation de handicap, si la personne décroche un emploi, elle perd son revenu de remplacement. Ce qui constitue un **piège à l'emploi** et un dilemme absurde : s'insérer socioprofessionnellement pour un salaire souvent inférieur au revenu de remplacement ou renoncer à un emploi pour pouvoir vivre décemment ? Avec en plus la crainte, si l'emploi est accepté, de ne pas pouvoir retoucher ce revenu en cas de perte de ce même emploi.

## Les quotas : une solution ?

En Belgique, un arrêté royal prévoit que les entreprises dites publiques engagent 3 % de personnes handicapées sans rien fixer pour les entreprises privées. « Si les efforts d'une organisation sont jugés manifestement insuffisants, des sanctions pourront être prises, comme le fait de refuser des recrutements prévus. Mais, **dans les faits, les contrôles et les sanctions sont rares** ».<sup>3</sup>

Les personnes interviewées trouvent qu'il s'agit d'un **mauvais système si l'embauche est basée sur le handicap et non plus sur les compétences**. Ceci dit, l'instauration de quota peut permettre toutefois de vivre des expériences nouvelles pour les entreprises qui initialement n'oseraient pas embaucher des

---

<sup>3</sup> “Des quotas pour l'emploi : les pour et les contre”

[http://reflexions.ulg.ac.be/cms/c\\_40493/fr/des-quotaspour-lemploi-le-pour-et-le-contre?part=2](http://reflexions.ulg.ac.be/cms/c_40493/fr/des-quotaspour-lemploi-le-pour-et-le-contre?part=2)

personnes handicapées. Mais, « obliger » une entreprise à engager n'est pas forcément une solution constructive. Une alternative consisterait à cotiser à un fonds pour toute entreprise qui n'engagerait pas ou n'arriverait pas à engager des personnes handicapées.

## L'absence de ponts entre le monde du travail et le monde du handicap

Il est impératif d'encourager les liens entre le monde du travail et le monde du handicap comme en favorisant les stages en entreprise, en développant des collaborations avec les écoles spécialisées. Pour le moment, ces **mondes sont fort éloignés**, ce qui rend l'insertion socioprofessionnelle encore difficile.

Parallèlement, il faudrait avoir un **accompagnement des travailleurs ET des entreprises**. Accompagnement qui doit avoir lieu **dans la durée** pour permettre la mise à l'emploi des personnes handicapées. Dans la même logique, le développement d'une politique d'accompagnement des personnes handicapées semble nécessaire. Ainsi, cela pourrait répondre à un réel besoin d'information, de formation et d'accompagnement des entreprises pour créer des ponts entre ces mondes. Du coup, percevoir l'engagement d'une personne handicapée comme une plus-value à l'équipe ou à l'entreprise en elle-même n'est pas encore dans les mentalités, et ce, malgré la compensation financière.

En amont, cet éloignement fait que de nombreuses personnes handicapées ont peur de postuler, car elles ont peur d'être discriminées. Comme l'ASPH l'a relevé dans une de ces études

en 2017<sup>4</sup>, le critère « handicap » reste un des critères les plus discriminés.

## La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) : une piste ?

La responsabilité sociétale ou sociale des entreprises se définit comme « *un processus d'amélioration dans le cadre duquel les entreprises intègrent de manière volontaire, systématique et cohérente des considérations d'ordre social, environnemental et économique, cela en concertation avec leurs parties prenantes* ». <sup>5</sup>

La RSE semble être efficace si les deux parties, l'entreprise et la personne handicapée, en sortent gagnantes. Autrement, c'est l'entreprise qui redore son blason au détriment de la personne handicapée qui sera utilisée. Ceci dit, il existe de nombreuses « succes stroy » qui ne sont pas mises en avant.

Ce système paraît plus « sain » que les quotas, mais *in fine*, c'est la réputation de l'entreprise qui est avant tout visée. La RSE permet de sensibiliser les entreprises, de faire du « win-win », de montrer l'exemple. Mais il faut **se baser sur la différence comme plus-value et non pas comme faire-valoir de l'entreprise.**

## Discussion

La problématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées n'est pas simple. Elle implique une réflexion en amont incluant entre autres l'enseignement

---

<sup>4</sup> Pour plus d'informations, vous pouvez lire « Loi anti-discrimination : états des lieux auprès de personnes en situation de handicap 10 ans après l'entrée en vigueur de la loi » disponible sur [www.asph.be](http://www.asph.be)

<sup>5</sup>

[https://www.business.belgium.be/fr/gerer\\_votre\\_entreprise/entreprise\\_durable](https://www.business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/entreprise_durable)



spécialisé, les formations, les stages. Sans oublier la mise en place de ponts entre secteur professionnel et écoles/demandeurs d'emploi, de sortir des pièges à l'emploi (en perdant des allocations nécessaires aux personnes). Du côté des entreprises, elles doivent pouvoir bénéficier d'accompagnement pour elle-même ET le travailleur handicapé. L'effet le plus difficile à contourner semble être de ne pas engager les personnes pour leur handicap/pour répondre aux quotas, mais bien pour leurs compétences. Enfin, le défi de la société sera d'arriver à « *une maturité sociale et politique de l'entreprise avec une réflexion transversale sur la problématique du handicap* » comme le rappelle Marie-Laure Jonet, fondatrice de DiversiCom.

## Documents consultés

- MASAI, Antoine mémoire de fin d'études 2015-2016 de Master en Sciences Commerciales à l'ICHEC « *Mesures et initiatives pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap. États des lieux et recommandations* » sous la direction de Monsieur Jacques SPELKENS
- <http://www.bxlbondyblog.be/lemploi-des-personnes-handicapees-au-dela-des-prejuges/>
- [http://reflexions.ulg.ac.be/cms/c\\_40493/fr/des-quotaspour-lemploi-le-pour-et-le-contre?part=2](http://reflexions.ulg.ac.be/cms/c_40493/fr/des-quotaspour-lemploi-le-pour-et-le-contre?part=2)
- [https://www.business.belgium.be/fr/gerer\\_votre\\_entreprise/entreprise\\_durable](https://www.business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/entreprise_durable)

## Association Socialiste de la Personne Handicapée

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée agit concrètement pour faire valoir les droits des personnes handicapées.

- Écoute, conseil et orientation des personnes handicapées et de leur entourage.
- Interpellation des responsables politiques.
- Sensibilisation via des campagnes et des modules d'animations.
- Information à propos du handicap : magazine, site internet, newsletter et Facebook.
- Suivi de situations discriminantes subies par des personnes handicapées.
- Conseils aux professionnels pour la mise en conformité des bâtiments et événements publics.
- Accompagnement des communes pour une plus grande inclusion des personnes handicapées.

L'ASPH est présente en Wallonie et à Bruxelles. Les services qu'elle rend sont gratuits pour les affiliés à Solidararis. 10 euros/an pour les non-affiliés Solidararis.

Attention, cela ne dispense pas du paiement d'une cotisation en Régionale.

### Secrétariat général :

Rue Saint-Jean, 32-38 - 1000 Bruxelles

Tél. 02/515 02 65

Contact Center : 02/515 19 19

E-mail : [asph@solidaris.be](mailto:asph@solidaris.be)

[www.asph.be](http://www.asph.be) - [www.facebook.com/ASPHasbl](http://www.facebook.com/ASPHasbl)



Editrice responsable : Florence Lebailly – Secrétaire générale  
ASPH – Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles