

LA MISE À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : LE NON MARCHAND EST-IL LA PANACÉE ?

Une analyse ASPH de Antoine MASAI et Najoua BATIS



Antoine Masai a travaillé dans le cadre de ses études sur la thématique des mesures et initiatives pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, c'est dans ce cadre qu'il a contribué à l'écriture de cette analyse)

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap fait couler de plus en plus d'encre : Le non-respect des quotas sont montrés du doigt, les licenciements abusifs suite à un handicap sont dénoncés, le manque d'emploi accessible est critiqué, l'excès de compétitivité remis en question, etc. Souvent, c'est le secteur dit « marchand », le secteur privé qui est la cible des débats, mais qu'en est-il du secteur non marchand ? Est-ce la solution pour les personnes handicapées ? Est-ce un secteur plus « accessible » ?

Introduction

Les préoccupations relatives à la revalidation et à l'insertion socio-économique des personnes handicapées se manifestent après la Seconde Guerre mondiale. En Belgique, une première loi relative au reclassement social des personnes handicapées est votée en Belgique le 28 avril 1958. Peu après, le Fonds National de Reclassement Social des Personnes Handicapées est créé par la loi du 16 avril 1963. En 1964, le premier « Atelier Protégé » est mis sur pied, mais ce n'est que dans les années 1990 que les emplois au sein des « ateliers protégés » sont reconnus comme tels par les pouvoirs publics. À partir des années 1980, les compétences relatives à l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées vont être transférées de l'État fédéral vers les Communautés puis vers les Régions. Les « Ateliers protégés » deviennent des Entreprises de Travail Adapté en 1995.

L'AViQ (l'Agence pour une vie de qualité, anciennement Awiph) met en évidence que le taux d'activités professionnelles des travailleurs handicapés était de 42,5 % en 2002, il est de 36,2 % en 2012. Sans qu'on ne puisse toujours expliquer cette baisse.

Les quotas existent pour les services publics fédéraux (arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes en situation de handicap, qui prévoit qu'à partir de 2010, chaque

service public fédéral met au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de son effectif) ou en Région wallonne (code wallon de la fonction publique, 2,5 % du nombre de travailleurs prévu au cadre organique). Les moyens de contrôle de la réalisation de ces objectifs restent faibles et aléatoires. Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi de 2014 recense une moyenne de 1,57 % pour 2013 et précise que le « quota de 3 % a été atteint dans 10 des 58 organisations fédérales concernées¹ ».

Faisons un focus sur la problématique des personnes en situation de handicap dans les secteurs du non marchand (ou à profit social) du fait que ces secteurs sont directement concernés par cette problématique.

Les entreprises de travail adapté, une solution ?

L'emploi des personnes en situation de handicap dans les secteurs du non marchand est principalement visualisé dans le secteur des entreprises de travail adapté. Si ce secteur permet effectivement à de nombreuses personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi, outre les conditions salariales proposées à ces travailleurs, la question de l'insertion professionnelle reste entière. Et ce, notamment parce que la mixité sociale est peu ou pas du tout présente.

Rappelons qu'une entreprise de travail adapté est une entreprise d'économie sociale qui a pour caractéristiques d'employer majoritairement et prioritairement des personnes en situation de handicap. En permettant à ces dernières d'accéder à un contrat de travail stable, une rémunération réglementaire, etc. Les entreprises de travail adapté continuent ainsi à l'intégration sociale de la personne handicapée. De plus en plus, les entreprises

¹ rapport du conseil supérieur de l'emploi (2014) consultable sur <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=41752>

de travail adapté doivent faire face à un défi, celui de concilier mission sociale et objectifs économiques liés à la production.

En quelques chiffres les entreprises de travail adapté représentent, au 1er janvier 2016, 65 entreprises en Flandre avec un total d'environ 16 000 travailleurs. À Bruxelles, 13 entreprises de travail adapté emploient près de 1 500 travailleurs. La taille de ces entreprises de travail adapté varie de 30 à plus de 400 travailleurs. En Wallonie, ce sont 55 entreprises de travail adapté (dont 3 germanophones et 23 en province de Hainaut) qui emploient un peu plus de 8 800 travailleurs. De manière générale, toutes entreprises confondues, on compte une majorité d'hommes (70 %) engagés.

Les entreprises de travail adapté occupent aujourd'hui un champ extrêmement large d'activités. Plus de 400, regroupées par l'EWETA (l'Entente wallonne des Entreprises de Travail Adapté) en 20 catégories, ont été recensées (alimentation, animaux, artisanat, bâtiment, bois, électricité, textile, horticulture, etc. Ces activités sont organisées par l'entreprise de travail adapté ou répondent à des commandes d'entreprises dans le cadre de la sous-traitance.

Si les entreprises de travail adapté permettent, de manière prioritaire, la mise à l'emploi des personnes handicapées, elles posent néanmoins différentes questions : Peut-on encore défendre une société inclusive et créer des entreprises où les personnes handicapées restent « entre elles » ? Peut-on parler d'une intégration socioprofessionnelle lorsque des enjeux de compétitivité et de production apparaissent en premier plan ? À quel moment s'agit-il d'intégration professionnelle et à quel moment s'agit-il d'une simple « normalisation », autrement dit, travailler pour « faire comme tout le monde » ?

Et le reste du secteur non marchand ?

Le secteur du non marchand est-il pour autant un « bon élève » pour ce qui est de la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap au regard de ce qui se pratique dans le secteur marchand ? Il n'est pas possible de répondre de manière catégorique à cette question.

Nous pouvons toutefois citer une enquête réalisée par l'ASBL APEF [Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation] en 2013 qui a permis de mieux appréhender cette question. 700 entreprises et associations couvrant une très grande partie de la mosaïque des secteurs du non-marchand, qu'ils soient fédéraux, régionaux ou communautaires y ont répondu. Elle révèle que, si le non marchand a, de par ses activités, une sensibilité ou une attention plus grande à l'égard de la personne en situation de handicap, cet a priori favorable ne se traduit pas pour autant dans l'insertion professionnelle.

Par rapport au groupe sondé des 700 entreprises, seulement 80 postes de travail pour personnes handicapées existaient.

La réticence exprimée est en grande partie les mêmes que celles que l'on peut entendre dans le secteur non marchand [accessibilité de l'entreprise, activités et postes de travail inadaptés, rentabilité, difficultés d'encadrement, compétence, etc.]

L'intérêt suscité par cette enquête a poussé les partenaires sociaux réunis au sein de l'APEF et de Fe.Bi [Association des Fonds Sociaux fédéraux et bicommunautaires] à certains Fonds que cette dernière fédère, à rencontrer les obstacles évoqués dans les divers témoignages et à proposer différentes actions favorisant l'insertion à l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'élaboration d'un plan d'action et sa mise en œuvre ont fait l'objet de partenaires avec des acteurs institutionnels plus ou moins impliqués dans cette problématique, entre autres : l'AWIPH [intégrée depuis le 1^{er} janvier 2016 à l'AViQ], le PHARE (Service bruxellois Personne Handicapée Autonomie Retrouvée), la CoCof (la Commission communautaire française), le FOREM (l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, l'IFAPME (l'Institut de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises). Les besoins suivants ont été identifiés et font l'objet de mesures concrètes (la sensibilisation, la formation d'accompagnateurs, le soutien financier, financement de salaire par le biais du Fonds MIRABEL qui est un dispositif de réduction de cotisations sociales réinjectées dans la création d'emplois, etc.)

Discussion

Qu'il s'agisse des entreprises privées ou des services publics, l'emploi des personnes en situation de handicap est encore problématique. Nous pourrions penser que le secteur non marchand offre plus de possibilités que le secteur privé, mais dans les faits, ce n'est pas le cas.

D'un côté comme de l'autre, ce sont des arguments en termes d'accessibilité, le manque de formation du management, les postes inadaptés, les fonctions qui ne peuvent pas correspondre, etc. Les raisons sont aussi nombreuses que crédibles. Si bien que, il apparaît difficile de les contredire. L'emploi, où le non-emploi des personnes handicapées, pointe également d'autres problèmes : les écoles qui n'accueillent pas d'élèves handicapés, le manque de formation adaptée, les pièges à l'emploi, etc.

Il apparaît donc compliqué de traiter la problématique de l'emploi des personnes handicapées, dans le marchand ou le non-marchand, uniquement sous le prisme de quotas à atteindre. L'emploi est un enjeu incontournable et le handicap également.

Le secteur du non marchand, traversée par toutes ses propres contradictions, utilise, sans s'en rendre compte, les mêmes mécanismes du secteur privé. Aucun des deux secteurs ne représente LA solution, c'est toute une société qui doit se remettre en question sur la manière dont elle considère (et exclue) une partie de sa population. Et qui, sans s'en rendre compte, trouve ça « légitime ».

Il semble aussi que la question de l'insertion socioprofessionnelle ne peut se concevoir sans poser celle de la dignité humaine. Les approches s'organisent souvent autour de deux philosophies : l'une octroyant des aides, l'autre « stimulant » l'autonomie. Ces deux visions sont inscrites dans la culture des États et affectent les politiques qui en découlent. Il y a sans doute un juste milieu à trouver pour que la personne en situation de handicap se sente pleinement intégrée à la société et non perçue comme une personne assistée. En cela, la question de l'emploi des personnes handicapées est un enjeu essentiel pour les années à venir. Gageons que, tous secteurs confondus, les politiques s'en saisissent véritablement.

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

www.asph.be - www.facebook.com/ASPHasbl



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