

HANDICAP ET EMPLOI⁽¹⁾



analyse

Octobre 2006

Marie Spaey,

chargée de projets SAW-B

SAW-B travaille depuis plusieurs années sur la thématique de l'accès des personnes handicapées au monde du travail, via différentes actions de sensibilisation et d'échange, et plus récemment, dans le cadre du projet Equal « FAME » coordonné par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des personnes Handicapées.

L'analyse reprise ci-dessous émane de ces différentes activités. Elle s'appuie sur la confrontation de plusieurs points de vue, celui d'académiciens qui travaillent sur les questions de perception et de représentations sociales des travailleurs en situation d'handicap, celui d'associations et d'entreprises oeuvrant à l'intégration de ces personnes et enfin, celui de personnes fragilisées qui vivent la situation au quotidien.

Les personnes handicapées ou souffrant d'un problème de santé chronique font partie des groupes les plus susceptibles d'être exclus du marché du travail. En effet, le taux d'activité de ces personnes est bien inférieur au taux d'activité moyen. Or les handicaps et les problèmes de santé sont multiformes et ils ne constituent souvent pas en tant que tels des obstacles à la réalisation d'un travail, pour autant qu'une série de mesures soient prises afin de faciliter leur accès à l'emploi (aménagement des postes de travail, sensibilisation du monde des entreprises, travail sur les stéréotypes, renforcement de la confiance des personnes en situation d'handicap, etc.).

Le projet FAME a pour objectif général d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail, et cela notamment à travers des actions de sensibilisation, de formation et la création d'un outil de management et d'intégration des compétences adapté à ce public. L'intervention de SAW-B dans ce projet vise notamment à diffuser et à participer au développement des outils conçus ou améliorés dans le cadre de FAME.

Le travail : une valeur en soi ?

La première question à se poser dans ce contexte, est celle de la valeur du travail dans notre société. En effet, pourquoi œuvrer à l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi si le fait de travailler n'était pas fortement valorisé ?

Or il n'en a pas toujours été ainsi. Dans d'autres contextes historiques (moyen âge, antiquité) ou dans d'autres contextes culturels, le travail est davantage considéré comme une charge et les personnes oisives peuvent se prévaloir d'un privilège que beaucoup envient.

Le travail a-t-il donc réellement une valeur en soi ? Quel travail ? Dans quelles conditions ?

Si l'on questionne un peu plus finement la valeur du travail, on peut en effet lui reconnaître trois fonctions potentielles, d'ordre économique (la création et la répartition de richesses), psychologique (le sentiment de créer, de contribuer à la réalisation de quelque chose) et sociale (le fait d'être en relation, l'accès au statut, la capacité de consommer). Or il faudrait théoriquement que ces trois fonctions soient remplies pour que l'individu puisse valoriser pleinement son travail et qu'il n'ait pas l'impression qu'on lui impose une activité rémunératrice.

Les questions qui se posent ensuite sont les suivantes :

- En quoi le travail accessible aux personnes en situation d'handicap est-il valorisant (dans le sens décrit ci-dessus) ?
- Comment, éventuellement, améliorer les conditions de ce travail, afin qu'il le deviennent ?
- En quoi les politiques mises en place en matière d'intégration des personnes handicapées permettent-elles une réelle valorisation de l'individu ?

L'accès au travail pour les personnes en situation d'handicap

On retrouve des personnes handicapées ou atteintes de maladie chronique dans trois milieux professionnels différents :

- les entreprises de travail adapté (ETA), anciennement appelées « ateliers protégés » ;
- les entreprises privées (ou associations) ;
- les entreprises ou services publics.

Dans ces milieux professionnels, tous les cas de figure se présentent : des personnes ayant besoin de travailler pour gagner leur vie, à celles qui ont une garantie de revenu et exercent leur activité à titre bénévole.

Plusieurs initiatives ou dispositifs visent à faciliter l'accès au travail des personnes handicapées. A titre d'exemple, nous décrivons ci-dessous le parcours et les aides proposées par le Service bruxellois de la personne handicapée qui compte parmi ses missions l'orientation des personnes handicapées vers l'emploi ou la formation.

Les personnes qui s'adressent au service peuvent demander un examen de leurs compétences. Au terme de cet examen et d'un entretien, des pistes d'intégration professionnelles seront dégagées : orientation vers le secteur des ETA, ou vers des formations spécialisées pour personnes handicapées ou non.

La personne orientée vers des formations, en fonction de ses besoins spécifiques, pourra ensuite bénéficier de mesures d'aide à l'emploi via le Service bruxellois de la personne handicapée. Ces mesures variées contribuent de différentes manières à faciliter la rencontre des employeurs et des personnes en situation d'handicap, que ce soit par l'intermédiaire de stages en entreprises, via des contrats d'apprentissages durant lesquels le coût de la rémunération est fortement allégé pour l'employeur, via un co-financement de l'adaptation du poste du travail, ou encore le financement de cours de langue de signes pour les collègues, etc.

Pour rappel, les ETA emploient en grande majorité des personnes handicapées, qui y travaillent temporairement ou de façon définitive. Certaines ont une section d'accueil et de formation destinée à faciliter la transition vers l'emploi en leur sein pour certaines personnes. Les principaux secteurs dans lesquels elles exercent leur activités sont : le conditionnement, le travail du bois, les travaux de nettoyage, l'assemblage d'appareils électriques, le textile, le cuir, l'horticulture et le travail des métaux. Pour pouvoir travailler en ETA, la personne handicapée doit être reconnue comme étant handicapée, par les pouvoirs publics en charge de la question (AWIPH pour la Région wallonne, Service bruxellois pour les personnes handicapées pour Bruxelles). Les travailleurs handicapés en ETA ont un salaire au moins égal au revenu minimum mensuel moyen.

Au 31/12/2005, 58 ETA étaient agréées et subventionnées par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), occupant 6404 travailleurs handicapés⁽²⁾.

Contextes de travail, perceptions et socialisations

Sans explorer toutes les facettes de la question et prétendre être exhaustif, voici quelques pistes de réflexion quant à la façon dont les différents milieux professionnels - situation de travail « ordinaire » ou cadres de travail qui regroupent essentiellement des personnes handicapées - permettent de remplir la fonction d'intégration sociale que peut offrir un travail.

Les milieux professionnels ou de formation spécifiques aux personnes en situation d'handicap donnent aux (futurs) travailleurs un cadre probablement plus adapté qui convient bien à certains types d'handicaps peu compatibles avec un milieu professionnel traditionnel. Mais par ailleurs, à force de fréquenter leurs « pairs » - même si les handicaps qu'on y retrouve peuvent être variés – les personnes handicapées passent à côté d'une intégration sociale au sens plus large, qui leur aurait permis de fréquenter les personnes dites « valides ». De plus, elles peuvent développer une appréhension du monde des valides, ainsi que renforcer leurs propres stéréotypes par rapport à cet univers peu fréquenté.

Lorsqu'on observe la situation des personnes handicapées qui travaillent dans un milieu professionnel « ordinaire » et qui s'y retrouvent donc mêlées à une majorité de personnes valides, force est de constater qu'elles ne sont pas à l'abri de phénomènes de discrimination, même si ceux-ci prennent une autre forme. En effet, les enquêtes qui visent à déceler les motivations des employeurs ayant engagé des personnes handicapées (en France) révèlent que dans le cas de petites entreprises, ils tiennent le discours suivant : *« la personne handicapée est plus motivée, de par son handicap, et c'est cela qui nous intéresse »* (discrimination positive).

Par ailleurs, les systèmes de quotas appliqués dans divers pays européens afin de pousser les entreprises ou les administrations à compter un certain pourcentage de personnes handicapées parmi les membres de leur personnel peuvent entraîner une forme de « chasse à la personne handicapée » qui amènera à stigmatiser dans l'organisation des personnes jusqu'alors étaient considérées comme étant valides (ex. des hémophiles).

En outre, le parcours d'orientation lui-même n'est pas neutre au niveau de la valorisation de l'individu et de la façon dont il va se positionner socialement. L'intervention de personnes extérieures pour donner la « reconnaissance » de l'handicap et pour faciliter l'orientation vers l'un ou l'autre dispositif, peut avoir pour effet de déresponsabiliser voire démotiver la personne en situation d'handicap par rapport à son parcours professionnel.

Conclusions

En conclusion, on constate que les dangers de stigmatisations et de ségrégation existent quelque soit la solution prônée :

- dans le cas de milieux de travail ou de formation « adaptés », la stigmatisation vient du milieu extérieur à l'entreprise. Le fait de vivre dans des milieux cloisonnés ne facilite pas la compréhension mutuelle et peut renforcer les stéréotypes propres à chaque groupe ;
- dans un milieu professionnel ordinaire, il y a également danger de discrimination, cette fois en interne, qu'elle soit positive ou négative.

Afin de tenter de réduire ces phénomènes, il faut donc privilégier les initiatives qui :

- Etablissent concrètement des passerelles entre le monde du handicap et le monde des valides : par exemple via des commerces ou des services gérés par des personnes handicapées et fréquentés par le grand public.
- Dans le cadre du dialogue monde du travail / personnes handicapées, renforcent le rôles d'intermédiaire que peuvent jouer les entreprises ou associations qui ont pour fonction première d'employer ou d'encadrer le public fragilisés (ETA, agents d'intégrations ou services d'orientations professionnelle), et qui s'inscrivent dans une philosophie et des pratiques propres à accroître la confiance personnelle de la personne handicapée en la rendant maîtresse de son parcours professionnel.

- Plus globalement, pour favoriser le changement des mentalités, induisent un changement de comportement chez les acteurs, en leur permettant d'expérimenter d'autres réalités ; c'est en effet à travers l'expérimentation concrète que pourra s'opérer au mieux le changement de mentalités.

Pour continuer la réflexion :

- www.eweta.be : Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté
- www.febrap.be : Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté
- www.awiph.be : Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées
- www.cocof.be/sbfph : Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées
- <http://acih-aam.be> : mouvement social des personnes malades, valides et handicapées.

En décembre 2005, l'ACIH-AAM lançait une grande campagne de sensibilisation en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Pour en savoir plus sur cette campagne : <http://www.acih-aam.be/pdf/commu/cp6.pdf>. Une brochure gratuite est également disponible en contactant directement l'ACIH-AAM - tél : 02/246.42.26 - courriel : acih-aam@mc.be

(1) Cette analyse fait suite au petit déjeuner organisé par SAW-B et La ferme Nos pillifs, le 4 octobre 2006 sur la thématique

(2) www.guidesocial.be