

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES INDUSTRIELS

Thibault LAMBERT
Chef du service études et évaluation
Association nationale de gestion du fonds
pour l'insertion professionnelle des handicapés
14, rue Delambre, 75682 Paris Cedex 14
Tél. : (1) 42.79.85.10 - Fax: (1) 42.79.85.11

INTÉRÊT POUR LE SUJET

Trois raisons expliquent l'intérêt récent porté au sujet : humanitaire (niveau de chômage, cf. ci-dessous), financière (coût pour la collectivité), besoins du marché du travail auxquels peuvent répondre les travailleurs handicapés.

La recommandation de 1986 de la CCE constitue une manifestation significative de cet intérêt. Les sources d'information actuellement disponibles sont en particulier : les travaux réalisés à l'initiative de la CCE (bilan de la recommandation précédente, études réalisées par l'auteur de ces lignes dans le cadre du programme Handynet et du Cedefop, etc.), la synthèse des travaux d'un groupe de travail de l'OCDE, les travaux initiés sur ce sujet dans le cadre du BIT et de Réhabilitation International.

AMPLEUR DU PROBLÈME

D'après les enquêtes disponibles dans différents pays, environ 10 % de la population active souffre d'un handicap, la part de la population active concernée s'accroissant avec l'âge.

La situation sur le marché du travail fait apparaître des différences très nettes entre les personnes handicapées et non handicapées : taux de chômage beaucoup plus élevé, durée de chômage deux fois plus longue, niveau de rémunération deux fois moins élevé en moyenne.

LES DÉFIS LANCÉS PAR LA SITUATION ACTUELLE

Différentes caractéristiques de la situation actuelle méritent d'être soulignées :

- une population handicapée sous-qualifiée ;
- un système compensatoire désincitatif. Des droits à la compensation différents ;
- des entreprises ignorantes du problème, et confondant handicap et inaptitude ;
- l'emploi des personnes handicapées n'est pas uniquement un problème d'embauche, mais aussi de maintien dans l'emploi ;

-le besoin de solutions adaptées à différents types de handicaps, et notamment les handicapés mentaux, les malades mentaux. Volonté de rejet zéro dans un univers économique à évolution technique rapide.

Une philosophie générale d'ouverture au milieu ordinaire de formation et de travail, tendant à passer d'un système d'institutions spécialisées à un système d'interventions spécialisées.

ACTIONS SUR LA PERSONNE HANDICAPÉE (sur la demande)

1) Préparation de la personne handicapée au monde économique :

- Evaluation/orientation. Développement de programmes individualisés de réadaptation sociale et professionnelle : Belgique, Etats-Unis, Royaume-Uni. Actions visant à faciliter la transition école-vie active : Kurator au Danemark ;

- Formation :

- en milieu spécialisé. Adaptation au nouveau contexte économique : développement de la formation dans le secteur des services, dans celui des nouvelles technologies (programme Tuffa en Suède). En Allemagne, 70 % des personnes formées en centres de réadaptation professionnelle sont placées en milieu ordinaire de travail ;

- en milieu ordinaire de formation (y compris université). Adaptations des examens et des conditions pédagogiques, support pédagogique spécialisé (Danemark) ;

- en entreprise. En Allemagne, les deux tiers des formés le sont en entreprise. Le principe « Emploi avant formation » a tendance à prendre le pas sur celui de « Formation avant emploi ». Aux Etats-Unis, programme NEPT concernant 40 000 handicapés mentaux.

- Compétences sociales permettant de répondre aux exigences sociales de l'entreprise. Il faut également ajouter ici les techniques de recherche d'emploi (K Job seeking skills ») britanniques.

2) Accroissement des motivations. Il convient de lutter contre les effets désincitatifs des systèmes de garantie de ressources, de rentes compensatoires. L'Allemagne applique le principe de K réadaptation avant pension ». La combinaison des salaires partiels avec des allocations partielles appliquées dans certains pays peut permettre de lutter contre la crainte de perdre ses allocations en acceptant un travail. Aux Etats-Unis, pendant les neuf premiers mois de l'activité professionnelle, la rémunération n'affecte pas les allocations.

ACTIONS SUR L'ENTREPRISE (SUR L'OFFRE)

3) Sensibilisation de l'entreprise. Cette sensibilisation doit porter sur les différents objectifs suivants : embauche, maintien dans l'emploi, promotion professionnelle de la personne handicapée. Elle vise à faire évoluer l'image du handicap et à démontrer que handicap ne signifie pas inaptitude. L'obligation d'emploi ou quota peut être considérée comme le premier moyen de prise de conscience. La sensibilisation proprement dite peut venir :

- d'une mobilisation externe :

- définitions de principe de recrutement et de promotion : guide anglais des bonnes pratiques, nombreux guides allemands, « Towards a full life » en Irlande, règles d'accès à l'emploi en Italie. Règles de licenciement. Facilités d'accès à un emploi ordinaire : révision régulière des tâches, conditions d'accès moins strictes, aides personnelles ;

- démarchages systématiques : en Allemagne, visites régulières d'entreprises ;

- d'une mobilisation interne :

. implication dans des coordinations nationales ;

. dynamisation interne par un représentant des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise (homme de confiance « Vertrauensman » en Allemagne, 5 000 équipes internes d'ajustement en Suède, plus de 9 000 équipes de promotion au Japon) ;

. essais en entreprise (« job introduction scheme » au Royaume-Uni). Stages de découverte, simultanés à la formation en entreprise.

4) Maintien dans l'emploi. Actions pour éviter le licenciement autorisations de licenciement en Allemagne (30 000 visites d'entreprises par an), aux Pays-Bas. Programmes de lutte contre l'absentéisme à long terme en Suède (Fonds spécial suédois créé à cet effet), aux Pays-Bas.

5a) Soutien dans l'emploi (ou « travail semi-protégé »). Il existe 1400 programmes de travail semi-protégé aux USA. Il s'agit d'un soutien au bénéfice des personnes lourdement handicapées ; ce soutien est d'ordre financier, technique ou social :

- financier : compensation salariale pour populations lourdement handicapées dont la productivité est inférieure à la normale. En Belgique, application fréquente de la convention 26. En Suède, 44 000 personnes bénéficient d'emplois subventionnés (« subsidised jobs »). En Espagne, les Centres spéciaux d'emploi, qui sont des structures de travail protégé, peuvent permettre la création d'enclaves subventionnées au sein des entreprises ;

- technique : aides techniques, auxiliaires professionnels, etc. Des centres d'exposition et de démonstration permettent de faire connaître les matériels existants (cf. en Espagne, les centres de l'Organisation des aveugles ONCE). Existence aux Etats-Unis et au Canada d'un réseau d'échanges entre entreprises sur les expériences d'aménagement technique des postes de travail (Job accomodation network) ;

- social : suivi en entreprise (à plein temps parfois), accompagnement social, tel que les Equipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR) en France.

AUTRES ACTIONS (SUR LE MILIEU DE TRAVAIL INDEPENDANT OU PROTEGE)

5b) Ces autres types d'actions comprennent :

- le travail indépendant, qui concerne aux Pays-Bas 7 % à 16 % des personnes handicapées qui travaillent, au Royaume-Uni 6 900 personnes handicapées. Font l'objet de financements, selon les cas : des aides techniques, des équipements, des aides et prêts financiers, de la formation professionnelle, un revenu minimum. Cf. aussi Espagne, France ;

- les coopératives : aide à la prospection et à la création. Ce type d'aide existe également pour le travail protégé (service conseil Sepacs au Royaume-Uni). Tiers secteur au Japon ;

- le travail protégé. Son développement est important dans certains pays : 80 000 places aux Pays-Bas, grandes associations gestionnaires en Suède (Samhall) et au Royaume-Uni (Remploy). Les sorties des structures de travail protégé restent faibles bien que variables : 1 % à 8 % selon les pays. Le niveau de rémunération a parfois un effet dissuasif. Solutions intermédiaires avec la mise en oeuvre des équipes externes détachées.

APPORT POUR LA FRANCE. VERS UNE TYPOLOGIE DES PAYS (leurs originalités)

Il est difficile de faire un bilan des pratiques des différents pays puisque chaque pays n'est pas toujours capable de faire son propre bilan, en particulier quand les différentes régions d'un même pays mènent une politique autonome, comme c'est le cas en Italie. On peut cependant remarquer des orientations différentes, que ce soit en termes de choix politiques ou en termes de pratiques :

- nature de la législation : contraignante (quota), ou incitative ;
- évaluation-orientation : Royaume-Uni (« Employment Rehabilitation Centres »), Pays-Bas (ARA) ;
- aides techniques aux entreprises : Allemagne (« Hauptfürsorgestellen ») ; - formation en entreprise : Allemagne, Belgique (apprentissage) ;
- sensibilisation et conseil aux entreprises : Allemagne (ingénieurconseil), Royaume-Uni (« Disablement Advisory Service »), Pays-Bas ; - travail protégé : Pays-Bas.

Si l'on veut cependant classer les pays par rapport à trois pôles (action sur la personne, action sur l'entreprise, travail protégé), trois pays peuvent notamment constituer des gisements d'expériences intéressantes : l'Allemagne, la Belgique et le Royaume-Uni.

Dans le cas particulier de la France, on peut indiquer que la couverture financière est forte : couverture compensatoire des accidents du travail, garantie de ressources, Fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc. Ces moyens financiers doivent permettre de solvabiliser la demande, mais aussi de structurer l'offre de réponses aux besoins.

Sur les cinq grands domaines distingués ci-dessus, il en est deux que nous voudrions souligner : la formation qui, compte tenu du faible niveau de qualification de certains handicapés, se développe qualitativement (par adaptation des pédagogies) et quantitativement (par l'ouverture des systèmes généraux), le maintien dans l'emploi qui nécessite un plus grand investissement des médecins du travail.