

**2000**



COUNCIL OF EUROPE    CONSEIL DE L'EUROPE

**STRATEGIES D'EMPLOI POUR PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES  
EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES SUR  
LE MARCHE DU TRAVAIL**

Intégration des personnes handicapées



## **TABLE DES MATIERES**

PREFACE .....	5
INTRODUCTION .....	7
1. COLLECTE ET ANALYSE COMPARATIVE DES STRATEGIES VISANT A PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL .....	10
1.1 Comparaison des systèmes .....	10
1.2 Analyse de mesures novatrices .....	11
a. Transition de l'emploi protégé vers l'emploi ordinaire .....	11
b. Economie sociale .....	12
c. Nouvelles technologies .....	13
d. Coordination avec les services ordinaires de placement .....	14
e. Information/sensibilisation des services ordinaires, des employeurs et des organisations syndicales .....	15
f. Mesures antidiscriminatoires .....	16
g. Quotas .....	18
h. Obligation d'emploi de personnes handicapées pour les marchés publics .....	19
i. Parcours d'insertion .....	19
j. Dispositifs anti-licenciements .....	20
k. Analyse des postes de travail .....	21
l. Plans d'emploi .....	22
m. Travail intérimaire et travail à temps partiel .....	23
1.3 Vieillesse des travailleurs handicapés .....	24
1.4 Accessibilité .....	24
1.5 Mesures d'orientation professionnelle ayant un lien direct avec l'emploi .....	24
1.6 Mesures de formation professionnelle ayant un lien direct avec l'emploi .....	25
1.7 Rapports entre systèmes d'allocation et stratégies d'emploi .....	26
1.7.1 Systèmes .....	26
1.7.2 Interaction entre l'octroi d'une allocation et la perte de celle-ci en cas d'obtention d'un emploi .....	26
2. EMPLOI ASSISTE .....	28
2.1 Définition .....	28
2.2 Exemples de bonnes pratiques .....	28
2.3 Développements .....	29
2.4 Conclusions .....	30

3. RESPONSABILITES DES POUVOIRS PUBLICS, DES EMPLOYEURS, DES SYNDICATS ET DES ORGANISATIONS DE PERSONNES HANDICAPEES .....	31
3.1 Responsabilités des pouvoirs publics .....	31
3.2 Point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales .....	31
3.3 Exemples de bonnes pratiques .....	32
CONCLUSIONS .....	35
ANNEXE : MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL .....	37

## PREFACE

Le Conseil de l'Europe, une organisation intergouvernementale politique fondée en 1949, compte aujourd'hui 41 pays membres avec une population totale d'environ 750 millions. Il a son siège au Palais de l'Europe à Strasbourg (France). Ses objectifs principaux sont :

- \* réaliser l'unification de l'Europe ;
- \* sauvegarder la démocratie pluraliste ;
- \* promouvoir le principe de la prééminence du droit ;
- \* défendre les droits de l'homme ;
- \* améliorer les conditions de vie ;
- \* rechercher des solutions aux problèmes de société.

Le champ d'activités du Conseil de l'Europe est extrêmement vaste, puisque seules les questions de défense sont exclues de sa compétence. Dans certains domaines, une partie seulement des Etats membres désire entreprendre une action particulière. Ces Etats membres peuvent alors conclure un *accord partiel* qui n'engage qu'eux-mêmes.

C'est ainsi que fut conclu, en vertu de la Résolution (59) 23 adoptée par les Délégués des Ministres du Conseil de l'Europe le 16 novembre 1959, l'Accord Partiel dans le domaine social et de la santé publique et révisée par la Résolution (96) 35 adoptée par le Comité des Ministres le 2 octobre 1996 avec effet au du 1<sup>er</sup> janvier 1997. Les Etats suivants sont Membres de l'Accord Partiel : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Slovaquie, Suède et Suisse.

Dans le domaine de la réadaptation, la coopération entre les Etats est assurée par le Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées qui a mis au point des études et élaboré des résolutions. Ce travail a régulièrement inspiré les Etats membres sur le plan des législations et des mesures d'application.

Le présent rapport résulte des travaux du Groupe de travail sur les stratégies d'emploi pour les personnes handicapées, instauré par le Comité susmentionné et présidé successivement par M. Eric MANNEBACK (Belgique) et M. Philippe ROCHAT (Suisse).

Il a été rédigé par M. Eric MANNEBACK et la délégation belge dans son ensemble, avec le concours de M. Jean-Philippe COQUARD (France).



## INTRODUCTION

Au cours de sa 19<sup>ème</sup> session qui s'est tenue à Strasbourg du 11 au 14 juin 1996, le Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées, sur proposition de la délégation des Pays-Bas et suite à l'excellent travail mené à bien par le Comité d'experts sur les questions liées au passage de l'emploi protégé à l'emploi ordinaire, a décidé de confier à un nouveau groupe l'étude de stratégies d'emploi de personnes handicapées et a adopté le mandat de ce Groupe.

Conformément à son mandat, le Groupe de travail sur les stratégies d'emploi pour les personnes handicapées a été chargé de la collecte et de l'analyse comparative des stratégies visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail, de l'analyse du concept "d'emploi assisté" et des modalités d'application de ce concept dans les programmes d'action des Etats membres, de l'étude du rôle et des responsabilités, notamment des organisations d'employeurs, des syndicats et des associations de personnes handicapées dans ces stratégies, y compris leurs modalités d'application et de l'élaboration éventuelle de propositions.

Le Groupe de travail a interprété son mandat en regard des lignes directrices de la Recommandation N° R (92) 6 relative à une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées, adoptée le 9 avril 1996 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. Il rappelle que la démarche du Conseil de l'Europe, telle que reprise dans cette Recommandation est fondée sur les capacités des personnes handicapées et non sur leurs déficiences.

Le principe général figurant dans cette Recommandation est d'assurer une réelle égalité des chances en faveur des personnes handicapées en matière d'emploi par le biais d'application de toute une série de mesures individuelles ou collectives qui doivent être prises pour que les personnes handicapées puissent exercer, chaque fois que cela est possible, leur activité professionnelle dans le milieu ordinaire de travail.

Ces mesures doivent prendre place dans le cadre du principe général d'inclusion ("mainstreaming") qui signifie que l'ensemble des politiques doivent intégrer l'approche de la personne handicapée tant dans leur conception que dans leur mise en œuvre. Toutefois l'application de ce principe n'exclut pas que des mesures spécifiques soient prises quand cela s'avère nécessaire.

Face aux difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi en général, le Groupe considère qu'il est particulièrement important d'insister sur des mesures innovantes fondées sur des mesures pratiques mises en œuvre dans certains Etats membres.

Les conclusions de ce rapport viseront donc, pour chacun des points du mandat, à mettre en évidence les bonnes pratiques développées dans les Etats membres. Ces Etats membres sont généralement cités. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que les pays non mentionnés n'appliquent pas les mesures décrites. Les exemples figurent en italique.

Le Groupe de travail a également pris connaissance des points de vue de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Union européenne sur l'emploi des personnes handicapées.

En ce qui concerne l'OIT, il a pris connaissance des principales conclusions du "Rapport sur l'Emploi dans le monde 1998-99" qui souligne que la priorité doit être donnée à la formation de base et à la formation tout au long de la vie, et traite des sujets suivants :

- \* la formation dans le secteur informel ;
- \* les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation ;
- \* l'accroissement de l'employabilité des catégories vulnérables du marché du travail : jeunes, chômeurs de longue durée, travailleurs âgés victimes d'un licenciement, travailleurs handicapés.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les auteurs affirment que "le principe de l'égalité des chances et de traitement doit être considéré comme une question relevant des droits de l'homme".

Le rapport conclut que "la contrainte des qualifications n'est que l'un des problèmes auxquels se heurtent les catégories vulnérables" et que les programmes de formation conçus à leur attention ne sont véritablement efficaces que si la politique macro-économique favorise la croissance de l'emploi.

En ce qui concerne la Commission des Communautés européennes, le Groupe de travail retient les quatre priorités qui ont été reprises par les Chefs d'Etat et de gouvernement en matière d'emploi, suite au sommet de Luxembourg qui s'est tenu en novembre 1997, à savoir :

- \* l'employabilité (augmenter la capacité d'insertion professionnelle) ;
- \* la création d'emploi ;
- \* l'adaptabilité du milieu de travail et des travailleurs ;
- \* l'égalité des chances.

Face au constat fait par la Commission que le taux d'emploi des personnes handicapées est de 20 à 30 % inférieur à celui des personnes non-handicapées, le Groupe de travail note que la nouvelle stratégie de la Commission vise à prévenir le chômage à long terme et à encourager les mesures de maintien dans l'emploi, notamment en demandant aux Etats membres :



- \* de développer des objectifs quantifiés à traduire en mesures évaluables ;
- \* de prévoir un nouveau départ pour les jeunes et chômeurs âgés ;
- \* de prendre des mesures plus actives pour l'emploi des personnes handicapées ;
- \* de rendre les systèmes d'allocations plus propices à l'emploi.

## **1. COLLECTE ET ANALYSE COMPARATIVE DES STRATEGIES VISANT A PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

La méthodologie de travail mise en œuvre par le Groupe a été d'élaborer un questionnaire à partir de la Recommandation N° R (92) 6 relative à une politique cohérente pour les personnes handicapées.

Ce questionnaire, qui contenait à la fois des éléments quantitatifs et qualitatifs, était articulé autour de plusieurs chapitres dont les deux premiers avaient trait aux informations générales de base (définition de la personne handicapée, informations statistiques sur le contexte socio-économique, aspects législatifs) et aux stratégies d'emploi développées dans les différents Etats membres (stratégie globale de mise en œuvre, mesures d'emploi existantes, nouvelles mesures mises en œuvre).

Les chapitres 3 et 4 du questionnaire concernaient le recueil d'informations sur les autres points du mandat (emploi assisté, responsabilités respectives).

Au cours de sa 2<sup>ème</sup> session, le Groupe de travail a décidé de confier la réalisation d'une synthèse des réponses au chapitre 1 (Information générale de base) et du point 2.1. du chapitre 2 (Introduction décrivant la stratégie globale mise en œuvre) à un consultant extérieur.

L'examen des mesures innovantes et qualitatives a été quant à lui effectué par le Groupe de travail.

### **1.1 Comparaison des systèmes**

De la synthèse effectuée sur les comparaisons des systèmes entre les pays, il ressort qu'au niveau de la définition de la personne handicapée, la majorité des pays utilisent plus d'une définition, généralement au moins une aux fins de l'emploi et une autre aux fins de "l'assurance".

Le constat fait par le Consultant, M. John Clark, dans sa synthèse des réponses des délégations relatives à ce point est qu'une grande partie des informations statistiques demandées dans le questionnaire ne sont pas régulièrement rassemblées dans les différents pays qui l'ont rempli. Le Groupe de travail recommande d'envisager de faire réunir ces informations par des départements gouvernementaux/organismes, tant pour informer la direction des services dans les pays respectifs que pour permettre la comparaison avec les résultats obtenus ailleurs.

## Aspects législatifs :

Cette analyse fait émerger, il fallait s'y attendre, quelques-unes des grandes approches législatives : les quotas d'emploi, les mesures antidiscriminatoires, les aides aux employeurs, la réadaptation, la formation et l'orientation (spécialisées et dans le cadre général), le soutien financier aux personnes handicapées, actif ou passif et l'emploi protégé/assisté. La majorité des pays ont signalé un éventail de textes qui, en général, couvrent à la fois des allocations pour les personnes handicapées et des mesures visant à les aider à se préparer en vue d'un emploi, à obtenir un emploi ou à le conserver.

Le questionnaire distingue les mesures législatives relatives à l'emploi de celles qui concernent les "systèmes d'orientation et de formation professionnelle directement liés à l'emploi". En pratique, cette distinction est difficile. Dans de nombreux cas, cela reflète les liens inextricables entre formation et emploi, et les chevauchements possibles, par exemple lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre d'un emploi. Certaines législations couvrent de façon explicite les deux domaines. Au Royaume-Uni, la loi contre la discrimination des personnes handicapées s'applique également à l'emploi et aux questions connexes, y compris la formation.

Un élément commun des réponses concerne la manière dont elles révèlent le changement continu du modèle mis en place dans de nombreux pays. Par exemple, la réponse de la Finlande comporte une longue énumération de lois à ajouter ou à rayer de la liste des textes consultés pour l'élaboration du chapitre 3 de ce rapport : le rôle des employeurs. Le rapport de la Slovénie indique que toutes les législations sont en cours de modification. Cette situation très dynamique constitue une possibilité d'assurer, dans le contexte de politiques nationales plus larges, que toutes les politiques et pratiques pertinentes tiennent compte de l'avis des personnes handicapées, ainsi que l'expriment des documents comme les Règles des Nations Unies ou pour les pays de l'Union européenne, la position du Forum européen des personnes handicapées sur la question de l'emploi et les handicapés au sein de l'Union européenne.

## **1.2 Analyse de mesures novatrices**

Face au changement continu du modèle mis en place dans de nombreux pays qui démontre que les politiques menées sont aujourd'hui d'un caractère volontariste, le Groupe de travail a tenu à mettre en évidence une série de nouvelles pistes à mettre en œuvre :

### **a. Transition de l'emploi protégé vers l'emploi ordinaire**

Le Groupe de travail constate que la transition est difficile, et renvoie aux mesures individuelles et collectives proposées par le comité d'experts sur le passage de l'emploi protégé vers l'emploi ordinaire, qui ont fait l'objet en 1996 de la publication "Le passage de l'emploi protégé vers l'emploi ordinaire".

Bien que les conclusions proposées par ce comité d'experts en 1996 se fondent sur une étude datant de 1992, les réponses au questionnaire de 1997 n'ont pas révélé d'importantes nouveautés pour promouvoir ce passage. Cependant, des initiatives intéressantes ont été signalées au niveau de l'augmentation des primes d'adaptation et d'insertion aux employeurs, de la création de services d'insertion qui peuvent également s'adresser aux travailleurs des ateliers protégés considérés comme aptes à travailler dans un milieu de travail ordinaire, et de la possibilité de mettre à la disposition de ces travailleurs un tuteur (emploi assisté).

Si, dans la pratique, le passage d'un milieu protégé vers un milieu de travail ordinaire ne semble pas atteindre de résultats convaincants, la possibilité d'améliorer le statut du travailleur handicapé pour le rendre équivalent à celui des autres travailleurs peut constituer une option intéressante pour assurer l'intégration professionnelle de personnes handicapées n'ayant pas la possibilité de travailler dans le milieu ordinaire.

Mais le constat général reste que la transition d'un milieu protégé vers un milieu de travail ordinaire ne se révèle toujours pas très fréquente. Pour améliorer la qualité du statut des travailleurs en ateliers protégés, un moyen pourrait être, à l'exemple de ce qui se fait en Belgique, de leur procurer un revenu équivalent aux salaires minimum garantis dans l'industrie, ainsi qu'une couverture socioprofessionnelle identique à celle du milieu de travail ordinaire. Le Canada étudie la possibilité d'adopter une approche similaire.

En Suède, un objectif chiffré est fixé aux organisateurs de l'emploi protégé en vue d'élever le niveau de transition vers l'emploi ordinaire. Pour encourager les travailleurs handicapés ayant un emploi protégé à essayer d'entrer sur le marché de l'emploi ordinaire, il faut leur apporter tout le soutien dont ils ont besoin dans leur nouvel emploi, mais aussi leur permettre de revenir à l'emploi protégé. Une méthode possible consiste à prévoir une période d'essai.

## **b. Economie sociale**

Sous ce thème est évoqué le soutien à la création d'entreprises ordinaires dont le but n'est pas uniquement le profit mais bien une finalité sociale qui peut être la création d'emplois pour personnes handicapées ou défavorisées.

### ***Belgique***

*La Belgique a adopté, en 1995 une loi reconnaissant l'existence de sociétés à finalité sociale ; ce qui constitue un changement important dans la philosophie du droit puisqu'il est désormais reconnu que le modèle de la création d'une entreprise n'est désormais plus seulement le profit mais bien une finalité sociale, à savoir l'emploi de personnes handicapées ou défavorisées.*

Bien que ce pays n'ait pas participé aux travaux du Groupe de travail, il est également important de citer l'exemple de l'Italie qui constitue un modèle par rapport à la création d'emplois dans le champ de l'économie sociale.

Les coopératives italiennes trouvent leur base juridique dans la loi du 8.11.91 relative aux coopératives sociales qui ont comme objectif l'intérêt général de la communauté pour la promotion humaine et l'intégration sociale des citoyens par :

- \* la gestion des services socio-sanitaires et éducatifs ;
- \* le déroulement de diverses activités agricoles, industrielles, commerciales ou de services, ayant pour but l'insertion dans le monde du travail des personnes défavorisées.

Il est à noter que dans le cadre du programme HELIOS II mené par la Commission européenne, une série de recommandations pour la création d'entreprises sociales ainsi que des définitions de ce type d'entreprises ont été effectuées.

Dans le cadre des programmes d'initiatives communautaires mis en œuvre par le Fonds social européen, un certain nombre d'expériences-pilotes ont été développées. La Slovénie réfléchit également à la mise en place de sociétés coopératives.

Le Groupe de travail considère qu'il s'agit là d'une piste importante quant à la création d'emplois pour les personnes handicapées qui devrait faire l'objet d'une réflexion et de changements législatifs permettant la mise en œuvre de projets de ce type dans les Etats membres.

### **c. Nouvelles technologies**

Le Groupe de travail constate que le développement des nouvelles technologies, et du télétravail en particulier, peut constituer une opportunité en terme de formation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées, en particulier pour celles qui ont une mobilité réduite. Elles permettent en outre de compenser les difficultés d'accès à l'information pour les aveugles, les malvoyants (adaptations brailles ou sortie vocale sur ordinateur donnant accès à Internet, aux ouvrages de référence sur CD-ROM) et pour les personnes malentendantes (Fax, modem, etc.). Ainsi, une enquête au Royaume-Uni a mis en évidence que parmi les personnes ayant un emploi, 5 % des personnes souffrant d'une longue maladie ou d'une incapacité travaillent à domicile alors que ce chiffre tombe à 2,5 % pour les personnes valides.

Toutefois, ces développements technologiques constituent aussi une menace, notamment pour les personnes les plus faiblement qualifiées, comme les personnes handicapées mentales.

Il est recommandé aux Etats membres d'être particulièrement attentifs à cet aspect et de veiller à ce que le plus grand nombre de personnes handicapées ait accès à ces technologies afin d'éviter qu'elles ne perdent leur emploi parce qu'elles ne peuvent s'y adapter ou qu'elles ne puissent accéder à l'emploi parce qu'elles ne les maîtrisent pas. L'intégration rapide des nouvelles technologies dans les programmes d'enseignement et de formation ainsi que l'amélioration de l'accès à l'information les concernant, tout au long de la vie, sont donc essentiels.

Le Groupe de travail prend acte du fait que le Comité pour l'intégration et la réadaptation des personnes handicapées a décidé de mettre en place un nouveau groupe de travail axé sur l'impact des nouvelles technologies sur la qualité de vie des personnes handicapées et s'en réjouit.

En ce qui concerne le télétravail, afin d'éviter la coupure du lien social avec l'entreprise, le Groupe de travail préconise pour les travailleurs handicapés comme pour l'ensemble des travailleurs, le développement du télétravail partiel à domicile et au sein de l'entreprise, ainsi que la création de télécentres regroupant l'offre d'employeurs et allégeant ainsi les tâches organisationnelles du travailleur.

Le Groupe de travail estime que le télétravail doit être perçu par l'entreprise comme une opportunité de redéfinir sa structure organisationnelle et sa structure de communication.

D'autre part, il est à noter que l'utilisation de nouvelles technologies et notamment le réseau Internet, peut être particulièrement intéressante pour la recherche d'emploi, par exemple par la constitution de banques de données, où les personnes peuvent ainsi mettre leurs capacités en évidence, par rapport à la demande d'employeurs potentiels (exemples : Belgique, Canada, France).

Enfin, les développements technologiques dans le domaine des aides techniques visant à compenser les incapacités des personnes handicapées ont permis d'accroître significativement leur autonomie et de les rendre plus aptes à intégrer le marché du travail.

#### **d. Coordination avec les services ordinaires de placement**

Dans tous les pays ayant fourni des informations à ce sujet, on affirme que ce sont avant tout les services "ordinaires" de l'emploi qui sont responsables du soutien à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Des services spécialisés existent généralement, soit au sein des services ordinaires, soit de manière autonome.

Le Groupe de travail constate que les services ordinaires ne disposent pas des compétences nécessaires pour assumer leurs missions vis-à-vis de certaines catégories de personnes handicapées, soit du fait de la nature du handicap (notamment les handicaps sensoriels), soit du fait de son importance. Il est alors précieux pour eux de pouvoir compter sur des services spécialisés.

Il émet donc les recommandations suivantes :

- \* que l'accent soit mis sur la coordination au niveau de l'affectation des ressources en matière d'emploi ;
- \* que les dispositifs spécifiques mis en place pour les publics en difficulté (immigrés, chômeurs, exclus sociaux) le soient de manière coordonnée plutôt que par juxtaposition d'une série de mesures concurrentes ;
- \* qu'une collaboration efficace soit instaurée entre structures ordinaires et structures spécialisées par la mise en place d'outils de partenariat, par l'instauration d'une réelle complémentarité entre les services dans laquelle chaque partie se sent responsable de l'intégration de la personne handicapée et également par la circulation de toutes les informations entre les structures ;
- \* que les actions des services ordinaires puissent être réservées, dans une certaine mesure, aux personnes handicapées (cf. priorité d'accès aux formations au Royaume-Uni).

**e. Information/sensibilisation des services ordinaires, des employeurs et des organisations syndicales**

Le Groupe de travail relève que certains pays mettent en œuvre des campagnes d'information et de sensibilisation vis-à-vis :

- \* de la population en général : combattre les préjugés par des campagnes médiatiques ou par des actions ponctuelles telles que les mises en situation ;
- \* des employeurs : mettre en avant les capacités et compétences des personnes handicapées ;
- \* des organisations syndicales : actions de formation à l'accueil des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

Pour que ces actions apportent des résultats, il faut qu'elles soient constantes, répétitives, innovantes et renouvelées en valorisant les exemples de bonne pratique.

Outre l'opportunité offerte par les nouvelles technologies, et particulièrement par le réseau Internet, d'offrir aux personnes handicapées de mettre en avant leurs compétences, celles-ci devraient être utilisées pour la diffusion relative aux aides spécifiques.

## **Canada**

*Au Canada, le Ministère du Développement des Ressources Humaines a reçu récemment un "Gemini Award" pour une série télévisée en huit parties mettant en avant des histoires de vie réussies à considérer comme une action de sensibilisation de base pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées.*

## **Irlande**

*Une initiative nouvelle et intéressante a été prise par l'Irlande où des récompenses ("positive to disability award") ont été créées et sont octroyées à des employeurs qui satisfont à une liste de conditions en relation avec le recrutement et la mise au travail des personnes handicapées. Une fois accrédité comme "patron positif vis-à-vis du handicap", celui-ci a le droit d'utiliser le "positive to disability award" dans sa publicité et dans ses communications.*

## **Suède**

*En Suède, au niveau du ministère de l'Emploi, il existe un Conseil d'avis pour la revalidation professionnelle qui est composé des représentants des organisations de personnes handicapées, des partenaires sociaux, des représentants municipaux, de l'administration pénitentiaire, du ministère du bien-être social et de Samhall (emploi protégé). La mission de ce comité est de suivre et d'appuyer le développement des mesures de création d'emploi, d'assurer une bonne coordination entre les services concernant les soutiens aux personnes handicapées et de mener des actions d'information.*

### **f. Mesures antidiscriminatoires**

Le Groupe de travail prend acte des travaux sur ce thème réalisés par le Groupe de travail sur la législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées et se réfère aux conclusions et recommandations élaborées par ce Groupe.

Il constate cependant que plusieurs pays contiennent dans leur Constitution une clause interdisant toute discrimination négative en raison d'un handicap (Allemagne, Autriche, Canada, Finlande, Portugal, Slovénie, par exemple).

D'autres pays intègrent ce genre de dispositions dans leurs lois relatives au travail (tels la France, la Hongrie, l'Irlande, la Pologne, la Suède) ou sont en voie de le faire (comme la Suisse).

Le Groupe de travail tient à mettre en évidence l'exemple du Royaume-Uni où la Loi du 8.11.95 sur la discrimination pour incapacité est entrée en vigueur le 2.12.96. La loi s'applique à tous les domaines de l'emploi.



## **Royaume-Uni**

*La loi interdit à l'employeur d'agir de façon discriminatoire à l'encontre d'une personne handicapée en matière de :*

- \* recrutement et maintien dans l'emploi ;*
- \* promotion et mutation ;*
- \* formation et développement ;*
- \* procédure de licenciement.*

*Il y a discrimination lorsqu'une personne handicapée est traitée moins favorablement que quelqu'un d'autre pour un motif lié à son handicap, lorsque ce motif ne s'applique pas à une autre personne et lorsque ce traitement ne saurait se justifier.*

### *Adaptation raisonnable*

*L'un des actes de discrimination d'un employeur à l'encontre d'une personne handicapée prévus par la loi consiste à ne pas procéder, sans raison valable, à une adaptation raisonnable. L'obligation de procéder à "une adaptation raisonnable" s'applique lorsqu'une caractéristique matérielle des locaux occupés par un employeur, ou lorsque les dispositions prises par l'employeurs ou en son nom, défavorisent de façon évidente la personne handicapée par rapport aux autres personnes. Un employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables possibles pour éviter de défavoriser ainsi les personnes handicapées - en d'autres termes, l'employeur doit procéder à "une adaptation raisonnable". La loi donne différents exemples d'adaptations.*

*Les personnes handicapées estimant qu'elles ont été victimes d'une discrimination dans l'emploi ont le droit de se pourvoir devant un tribunal du travail.*

*Le Service de consultation, de conciliation et d'arbitrage fournit des informations pratiques sur la législation et des conseils sur la manière de conduire les relations professionnelles, et il assure également des services de conciliation avant que les plaintes ne parviennent devant le tribunal du travail.*

*Le gouvernement du Royaume-Uni considère la DDA comme un "pas dans la bonne direction", plutôt que comme le texte définitif de la législation dans ce domaine. Il a constitué un Groupe d'action sur les droits liés au handicap afin d'examiner comment garantir une série de droits civils exécutoires pour les personnes handicapées dans le cadre de la société élargie. La production d'un rapport complet de ses recommandations était prévue pour novembre 1999.*

## **g. Quotas**

L'avis du Groupe de travail est partagé quant à l'efficacité des systèmes de quotas.

Certains pays le pratiquent, d'autres l'ont abandonné ou n'y ont jamais eu recours. Il est difficile de donner un avis tranché sur la question : tout dépend de la culture du pays, de son système de concertation sociale, de la manière dont le système de quota est organisé, etc.

Les partisans du quota lui attribuent les avantages suivants :

- \* il est générateur d'emploi de manière directe ou indirecte (via les accords d'entreprise ou les contrats de sous-traitance avec les ateliers protégés) ;
- \* le système de contribution financière, en cas de non respect du quota, permet de disposer de moyens supplémentaires qui doivent être affectés à la mise en œuvre des programmes d'intégration dans l'emploi de travailleurs handicapés ;
- \* le quota ne suffit pas ; pour qu'il soit performant, il est nécessaire de l'associer à une série d'autres mesures (incitants financiers, expertise et moyens humains mis au service des entreprises, etc.), l'application de sanctions significatives en cas de non respect est indispensable ;
- \* il est l'occasion d'une sensibilisation plus grande des entreprises, aussi bien celles qui sont soumises à l'obligation d'emploi que celles qui ne le sont pas ;
- \* son existence et le contrôle de son application permet de disposer de statistiques plus précises concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- \* cette mesure permet une meilleure sensibilisation du grand public.

Les adversaires du quota citent les inconvénients suivants :

- \* il est contraire au principe de non discrimination : il a comme conséquence de stigmatiser les personnes handicapées en leur accolant une étiquette ;
- \* son effet en matière de création d'emplois reste à vérifier : s'agit-il de nouveaux engagements de travailleurs ou d'enregistrement de personnes travaillant déjà dans l'entreprise ?
- \* la contrainte ne garantit pas une intégration harmonieuse du travailleur handicapé dans l'entreprise ;
- \* l'obligatoire reconnaissance des personnes handicapées implique des lourdeurs administratives ;
- \* une telle obligation est incompatible avec l'économie de marché.

## **Belgique : Région wallonne**

*En Région wallonne de Belgique, comme il n'y pas d'obligation d'emploi pour les entreprises du secteur privé, le Gouvernement wallon a adopté, le 5 novembre 1998 un arrêté visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Cette nouvelle législation vise à regrouper l'ensemble des aides financières, techniques et humaines en un seul texte, à simplifier les procédures administratives et à intégrer de nouveaux dispositifs (tutorat, aides aux indépendants, etc.).*

### **h. Obligation d'emploi de personnes handicapées pour les marchés publics**

Bien qu'aucun des pays participants ne dispose dans sa réglementation de dispositions particulières à cet égard, l'inclusion de clauses sociales dans les cahiers des charges élaborés par des organismes publics pourrait être considérée comme une piste intéressante pour stimuler l'emploi des personnes handicapées.

Dans certains pays (Italie), des dispositifs existent pour confier de manière privilégiée des marchés aux ateliers protégés ou aux coopératives sociales ; dans d'autres (Belgique), le maître d'ouvrage peut insérer des clauses sociales dans son cahier des charges.

Au Royaume-Uni, la Disposition spéciale sur les contrats (SCA) a été adoptée en novembre 1994 pour permettre à des employeurs identifiés qui occupent des personnes gravement handicapées (dans des ateliers protégés et dans les établissements Remploi) de participer aux adjudications organisées par les ministères du Royaume-Uni et les organismes qui en dépendent.

### **i. Parcours d'insertion**

La notion même de "parcours d'insertion" ne semble pas utilisée dans tous les pays, et ceux qui s'y réfèrent n'évoquent pas les mêmes réalités !

Il semble pourtant essentiel :

- \* de développer une *approche intégrée*, prenant en compte différentes étapes de l'intégration professionnelle dans une perspective à moyen ou à long terme ;
- \* de développer des *passerelles* ou un *travail en réseau* entre les différents intervenants ;
- \* d'offrir aux personnes handicapées la mise à disposition d'un référent unique lors de la mise en œuvre des différentes étapes de leur intégration.

## **Belgique : Communauté flamande**

*Par sa décision du 18 décembre 1998, le Gouvernement flamand a décidé, après une expérience de 2 ans, de créer, à titre définitif, des services de parcours d'insertion. Cinq services, un par province, dotés de la personnalité juridique ont été prévus.*

*Il s'agit d'un partenariat de services, d'organisations ou de structures visant l'orientation, la formation ou l'emploi des groupes à risques.*

*Sur le territoire couvert par un service de parcours d'insertion, au moins un atelier protégé et tous les centres de formation professionnelle spécialisés, ainsi que les centres d'orientation spécialisés agréés par le Fonds flamand doivent obligatoirement participer au partenariat.*

*La mission de chaque service doit être clairement définie dans une convention conclue entre les partenaires.*

*Chaque service agréé bénéficie d'un subventionnement annuel en fonction du nombre d'habitants établis dans le territoire du service de parcours d'insertion.*

*Chaque service doit atteindre un objectif chiffré en nombre d'accompagnements et en pourcentage d'occupation. Si cet objectif n'est pas atteint dans les deux années, la subvention est réduite dans la même proportion l'année suivante.*

## **j. Dispositifs anti-licenciements**

Plusieurs pays ont introduit une protection spécifique (Allemagne, Autriche, Hongrie, Royaume-Uni et Slovénie) ; le Groupe de travail s'interroge sur la pertinence de ce type de réglementations ; en effet, le fait de ne pas pouvoir licencier un travailleur handicapé selon les mêmes modalités qu'un travailleur valide ne constitue-t-il pas un obstacle à l'embauche ?

## **Allemagne**

*Une protection particulière contre le licenciement abusif est assurée par les bureaux régionaux et se met en place six mois après l'embauche. L'obligation pour l'employeur d'obtenir un agrément du Fonds régional avant de donner un préavis a été conçue pour examiner toutes les formes d'aides qui pourraient préserver l'emploi et mettre en parallèle l'intérêt des deux parties ; si le maintien dans l'emploi est déraisonnable, le licenciement est approuvé.*

## ***Autriche***

*Les employeurs ne sont pas autorisés à licencier des salariés officiellement reconnus comme personnes handicapées sans l'accord préalable d'une instance spécifique composée de représentants des employeurs, des salariés et des personnes handicapées. Cette instance spécifique est constituée au Ministère fédéral du Travail, de la Santé et des Affaires sociales.*

## ***Slovénie***

*Il existe des lois anti-licenciements drastiques : on ne peut mettre fin à l'engagement d'un travailleur handicapé qu'avec l'accord de l'intéressé ou si on lui propose un nouvel emploi permanent et adapté dans une autre organisation ou auprès du même employeur (droit du travail).*

### **k. Analyse des postes de travail**

De nombreux pays ont prévu des interventions dans les coûts d'aménagement des postes de travail. La volonté de rechercher les moyens de mettre en adéquation le poste avec les caractéristiques du travailleur handicapé n'est cependant pas toujours évidente. Dans plusieurs pays, on considère qu'il s'agit là d'une responsabilité de l'entreprise, ne nécessitant pas de soutien particulier.

D'autres pays ont cependant développé des actions spécifiques :

## ***Allemagne***

*En Allemagne, une méthodologie (IMBA) vise à comparer le profil d'aptitudes d'une personne handicapée avec le profil d'exigences d'un poste de travail. Elle permet l'affectation des travailleurs handicapés à des postes adéquats, des mesures d'adaptation des postes inadéquats, la mise en route d'actions de formation, etc.*

## ***Belgique et France***

*En Belgique et en France, des services spécialisés peuvent informer et/ou procéder à l'analyse des postes de travail à la demande des entreprises, des travailleurs handicapés ou des pouvoirs publics.*

## **Canada**

*Au Canada, l'aménagement du poste de travail est considéré comme fondamental au niveau du soutien à l'emploi des personnes handicapées. Les employeurs occupant des personnes handicapées peuvent disposer d'aides en matière d'analyse et d'aménagements de postes, soit au niveau du Département fédéral, soit de services spécialisés.*

## **Irlande**

*En Irlande, l'analyse et l'aménagement des postes de travail font partie des mesures de soutien à l'emploi.*

## **Suisse**

*En Suisse, la Caisse Nationale d'Assurance Accidents recherche de manière systématique des emplois pouvant convenir aux travailleurs handicapés.*

### **I. Plans d'emploi**

La plupart des plans d'emploi sont ciblés sur les chômeurs de longue durée ou les jeunes. Les réponses au questionnaire n'ont pas signalé un projet rénovateur ou particulier. Le Groupe suggère que les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que les plans s'adressant à un public plus large bénéficient aux personnes handicapées et que celles-ci soient soutenues par des services spécifiques.

En ce qui concerne l'Union européenne, l'ensemble des Etats membres élabore des plans pour l'emploi dans lesquels la problématique de l'emploi des personnes handicapées est abordée.

Les plans déposés en 1998 ont fait l'objet d'une évaluation par la Commission européenne et sont complétés par les Etats membres en 1999 de manière à pouvoir mettre en œuvre une politique pluriannuelle 2000-2006 correspondant à la refonte de la politique sociale européenne à travers les fonds structurels. Le Groupe constate que dans certains pays (par exemple, Allemagne et Luxembourg), les plans déposés en 1998 contenaient des mesures très concrètes. Au Luxembourg, les mesures proposées ont déjà fait l'objet d'une loi (loi du 12/2/1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998).

### **m. Travail intérimaire et travail à temps partiel**

Un travail à temps partiel peut être une solution pour les personnes handicapées qui ont une fatigabilité plus grande ou qui doivent consacrer une partie de leur temps à des soins. C'est ainsi que l'on constate en Pologne que 45,5 % des travailleurs handicapés qui travaillent exercent une activité à temps partiel.

Dans certains pays, les dispositions juridiques obligent l'employeur à accorder le travail à temps partiel aux personnes handicapées qui le demandent. Le Groupe considère que les personnes handicapées doivent pouvoir bénéficier d'une telle option, et que dans tous les cas la volonté de la personne doit présider à ce choix.

Le Groupe considère aussi qu'il convient dans ce cas de prévoir des dispositions pour assurer un complément de revenu.

Le travail intérimaire peut aussi être une occasion pour la personne handicapée de faire la preuve de ses compétences à un employeur réticent pour un engagement de longue durée. Dans certains pays, les agences de travail intérimaire proposent des candidats handicapés aux entreprises.

#### ***Irlande***

*En Irlande, l'"Employment Equality Act" stipule qu'il n'est pas illégal pour un employeur de fournir à un travailleur handicapé un niveau particulier de rémunération si ce travailleur ne peut fournir, en raison de son handicap, les mêmes prestations horaires qu'un travailleur valide occupé à la même fonction.*

#### ***Suisse***

*En Suisse, l'association "Intégration pour tous" (IPT), dont le but est l'insertion dans le milieu ordinaire de travail de personnes handicapées, pratique depuis plusieurs années, dans toutes les régions de langue française, le placement temporaire sur un principe identique à celui pratiqué pour les personnes valides par des sociétés privées.*

*Selon les informations d'IPT, cette façon de procéder aboutit fréquemment à des engagements fermes dans les entreprises après quelques mois de placement temporaire. Le gouvernement (l'assurance invalidité) encourage ce type d'actions en subventionnant les salaires du personnel fixe non handicapé de l'association à hauteur de 80 % en vertu de l'article 74 de la loi sur l'assurance invalidité (LAI).*

### **1.3 Vieillesse des travailleurs handicapés**

Notant que la participation des personnes handicapées à l'emploi chute après l'âge de 50 ans et que le retrait progressif du marché du travail est deux fois plus important pour les travailleurs handicapés, le Groupe souligne la nécessité de mesures de maintien à l'emploi (dispositifs anti-licenciement, temps partiel, etc.) tenant compte de l'avis du travailleur handicapé. Il convient également que les incitants à l'emploi des personnes handicapées soient régulièrement réajustés en fonction de l'évolution dans le temps du handicap du travailleur.

### **1.4 Accessibilité**

Le Groupe de travail considère que l'accessibilité (élimination des barrières, transports, etc.) est une condition nécessaire à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Pour le surplus, il s'en réfère au chapitre VIII 2. de la Recommandation N° R (92) 6 relative à une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées.

Exemple : en Allemagne, la banque de données REHADAT disponible sur CD-ROM ou sur Internet (<http://www.rehadat.de>) comprend notamment des exemples de bonne pratique.

### **1.5 Mesures d'orientation professionnelle ayant un lien direct avec l'emploi**

Dans la plupart des pays, l'orientation professionnelle des personnes handicapées se réalise en partie dans des structures ordinaires, accessibles à toute personne, et dans des structures spécialisées destinées plus spécifiquement aux personnes handicapées. Ces structures constituent soit un des services de l'organisme ordinaire, soit des services autonomes.

Une orientation professionnelle pertinente ne devrait pas se limiter à la période précédant l'obtention d'un premier emploi, mais devrait débuter par une coopération entre les écoles et les organismes chargés de l'intégration professionnelle. En outre, elle devrait viser :

\* la préparation à l'emploi, par le biais :

- ◇ d'une évaluation des capacités, intérêts, aptitudes, ressources et des perspectives d'évolution ;
- ◇ d'une information relative aux métiers et professions ;
- ◇ de la validation des choix professionnels (cf. en Suède et en Suisse : le recours à des tests d'aptitude réalisés en situation de travail normal ; Région wallonne de Belgique : mise en œuvre de stages de découverte, etc.) ;



- ◇ l'aiguillage vers des actions de formation augmentant les capacités des personnes handicapées ;
  - ◇ la mise en place de parcours d'insertion.
- \* le soutien à la recherche d'emploi, par le biais :
- ◇ d'une information des candidats à propos des aides dont ils peuvent bénéficier ;
  - ◇ d'une information des entreprises à propos des aides dont elles peuvent bénéficier ;
  - ◇ d'efforts de sensibilisation des entreprises (employeurs et travailleurs) à la question de l'emploi des personnes handicapées.
- \* le développement professionnel, incluant la réponse aux problèmes qui surviennent en cours de carrière professionnelle, par le biais :
- ◇ d'adaptation des postes de travail ;
  - ◇ de la formation continue ;
  - ◇ de mesures d'emploi assisté.

Pour le surplus, le Groupe de travail s'en réfère au chapitre VI 2. de la Recommandation N° R (92) 6 relative à une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées.

## **1.6 Mesures de formation professionnelle ayant un lien direct avec l'emploi**

Le Groupe de travail se réfère à la publication *La formation et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées : étude comparative (1997)*.

La majorité des pays considèrent qu'une bonne qualification professionnelle est un élément indispensable à l'intégration professionnelle durable des personnes handicapées.

Dans cette optique, tous les pays organisent des formations scolaires et/ou professionnelles dans le réseau ordinaire. La majorité des pays représentés organisent en outre des formations spécialisées pour des personnes handicapées qui, à cause de leur handicap, ne peuvent suivre des cours dans un milieu non adapté. L'objectif final de la plupart de ces formations est la mise au travail dans le circuit ordinaire. Quelques initiatives sont prises également pour la formation professionnelle de personnes handicapées qui n'ont que des possibilités de travail réduites, et qui sont orientées par après vers le milieu de travail protégé.

Certains pays disposent à cet égard de mesures d'accompagnement individualisé de personnes handicapées en formation ; un support technique et financier leur est attribué. L'utilisation des nouvelles technologies, notamment l'informatique, devient de plus en plus fréquente.

Au niveau des pays membres de l'Union européenne, il est à prévoir que la mise en œuvre des lignes directrices décidées au cours de la réunion extraordinaire qui s'est tenue en novembre 1997 à Luxembourg, renforce l'action des pays membres au niveau de la formation professionnelle, y compris celle des personnes handicapées.

Le Groupe de travail souligne l'importance des systèmes de formation directement en entreprise ou en alternance (centre de formation-entreprise) pour augmenter les chances d'emploi des personnes handicapées. La formation continue, tout au long de la vie, est également un concept à retenir pour favoriser le maintien dans l'emploi, et pour la promotion des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

## **1.7 Rapports entre systèmes d'allocation et stratégies d'emploi**

### **1.7.1 Systèmes**

Les systèmes d'allocations sont comparables dans l'ensemble des pays représentés. Généralement, les personnes qui perdent leur emploi peuvent bénéficier d'une indemnité de chômage.

Dans la plupart des pays, les allocations ou pensions visent à remplacer ou à compléter les revenus de la personne handicapée qui est incapable, en raison de son handicap, d'acquies un revenu suffisant ou qui doit supporter des charges supplémentaires.

A côté des allocations, divers pays procurent également des avantages sociaux.

### **1.7.2 Interaction entre l'octroi d'une allocation et la perte de celle-ci en cas d'obtention d'un emploi**

La règle générale dans tous les pays (excepté aux Pays-Bas) est que l'allocation est diminuée ou supprimée en cas d'obtention d'un emploi.

Plusieurs pays comme la Belgique, l'Irlande, la Pologne et la Suisse garantissent le maintien d'une partie ou de la totalité de l'allocation si le revenu procuré par le travail est insuffisamment élevé.

En général, en cas de perte d'emploi, la personne handicapée doit recommencer l'ensemble de la procédure pour obtenir une nouvelle allocation.

Le Groupe de travail considère qu'il importe de mettre en place des systèmes flexibles permettant à la personne handicapée d'entamer un processus d'intégration professionnelle sans que la perte éventuelle de son allocation ne constitue un frein à sa motivation. Il recommande également de permettre un retour facile au bénéfice du système d'allocations en cas de perte d'emploi.

## **2. EMPLOI ASSISTE**

### **2.1 Définition**

Le Groupe de travail considère qu'il faut entendre par emploi assisté "l'ensemble des aides humaines internes ou externes à l'entreprise, destinées à assurer la meilleure intégration possible d'une personne handicapée dans l'emploi ordinaire".

L'emploi assisté est donc un emploi rémunéré dans des conditions normales de travail avec des soutiens continus tant que nécessaire dans le marché de travail ouvert.

La nature, la portée et la durée de l'aide dépendent des besoins de la personne et de ses désirs.

### **2.2 Exemples de bonnes pratiques**

L'emploi assisté est un concept issu des Etats-Unis, qui, au niveau européen, s'est particulièrement développé en Irlande et au Royaume-Uni. Le Canada a également une large expérience dans ce domaine.

#### ***Canada***

*Au Canada, c'est le CACL (Canadian Association for Community Living) qui développe des actions de soutien à l'emploi pour des personnes ayant une déficience intellectuelle.*

#### ***Irlande***

*En Irlande, les placements assistés se réfèrent aux situations où les personnes handicapées travaillent dans l'emploi ordinaire mais sont appuyées par une tierce personne, un "accompagnateur".*

*Il importe de noter qu'en Irlande, une distinction doit être faite entre le terme "travail" qui renvoie à des personnes capables de travailler, mais qui bénéficient d'indemnités sociales, et le terme "emploi", où les personnes ont un statut de travailleur rémunéré à part entière, l'Etat pouvant fournir une aide financière à l'employeur.*

*L'emploi assisté concerne bien les personnes handicapées qui sont dans un emploi rémunéré dans le marché ouvert de travail. Si ces personnes le souhaitent, elles peuvent bénéficier d'appuis personnels et au travail.*

*L'emploi assisté est en cours de développement en Irlande ; l'intention des autorités est de l'introduire comme part intégrante du parcours d'insertion de la personne handicapée dans l'emploi ordinaire.*

## **Royaume-Uni**

*Au Royaume-Uni, les programmes d'emploi assisté fournissent depuis 50 ans des emplois aux personnes handicapées. Il y a également une distinction à faire entre le "travail assisté" qui s'assimile plus au travail protégé et le "placement assisté" qui concerne directement l'emploi en entreprise ordinaire. Les programmes sont développés en partenariat entre 230 autorités locales et ONG's et la Société "Remploy" qui est une société privée, subsidiée par le gouvernement qui vise à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.*

*Le nombre de placements assistés en entreprise constitue aujourd'hui 50 % des places prévues dans les programmes contre 20 % il y a dix ans.*

### **2.3 Développements**

Dans plusieurs Etats membres du Conseil de l'Europe, comme en Autriche, en Belgique, en Espagne et en Suède, des expériences sont en cours mais ne font pas l'objet de législation. La Belgique (Région wallonne) a toutefois intégré un chapitre relatif au tutorat dans ses dispositions législatives relatives à la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi pour les personnes handicapées.

Dans ces pays, des programmes ou projets prévoient la reconnaissance de "tuteurs", mais ce concept est surtout utilisé dans le cadre de la formation de personnes handicapées directement en entreprise.

Les Programmes d'initiatives communautaires développés au sein de l'Union européenne ont permis l'expérimentation de nombreux projets dans les pays membres, axés par exemple sur la création de "services de médiation" entre personnes handicapées et employeurs (Espagne, France, Italie, Pays-Bas), sur l'identification de soutiens naturels dans l'entreprise, ou de soutiens extérieurs à l'entreprise.

Certains des promoteurs de ces projets ont créé des associations nationales ou régionales pour l'emploi assisté qui se sont regroupés au sein de l'Association européenne de l'Emploi assisté (EUSE) et de l'Association mondiale pour l'Emploi assisté (WASE) créée en 1995.

Ces associations ont pour objectif de promouvoir l'emploi des personnes handicapées en général et de recueillir des données, recherches et expériences à travers le monde de manière à développer et à mettre en œuvre le concept d'emploi assisté.

Le succès de la méthode de l'emploi assisté tient au fait qu'elle est "taillée sur mesure" (individually tailored) pour la personne à qui elle s'adresse. Cette individualisation des dispositifs qui a assuré son succès, a amené certains pays à mettre en place une nouvelle législation spécifique pour l'emploi assisté (Pays-Bas : loi sur les

"Begeleid Werken"), ou à mener des programmes d'actions spécifiques en matière d'emploi assisté (Norvège, Suède).

### **Norvège**

*En Norvège, depuis 1997, des programmes d'action spécifiques en matière d'emploi assisté ont été mis en place. Les soutiens à l'emploi sont individualisés et correspondent aux besoins des personnes handicapées. Les assistants s'occupent de cinq personnes et sont subventionnés pour leur travail (salaires et frais). Ce programme touche en moyenne 800 personnes par an. Son objectif essentiel est de diminuer le nombre d'allocataires sociaux ; la priorité est donnée à l'emploi ouvert.*

### **Pays-Bas**

*Aux Pays-Bas, la Fondation "Start Kans" a développé différents programmes d'emploi assisté dans lesquels ses bureaux constituent une interface entre l'employeur et la personne handicapée, tous deux considérés comme des clients, et Start abordant les employeurs pour leur fournir un "service". Une fois la place obtenue, son maintien sera assuré si nécessaire par un support intensif, un soutien et une formation au niveau du poste de travail fourni par des tuteurs spécialement formés à cet égard.*

## **2.4 Conclusions**

En conclusion, le Groupe de travail constate

- \* qu'il est très difficile d'évaluer l'impact de l'emploi assisté car les systèmes développés dans certains pays n'ont pas encore pu faire l'objet d'évaluations précises et sont trop récents pour avoir assez de recul ;
- \* que les expériences en cours tendent à présenter des résultats prometteurs en terme de placement dans l'emploi ordinaire.

Il considère

- \* que le développement de projets et systèmes de ce type est à encourager ;
- \* qu'il s'agit d'outils et de méthodes intéressants, qui devraient être disponibles à côté des aides financières et techniques existant généralement, et dont la personne handicapée qui le souhaite et en a le besoin doit pouvoir disposer ;
- \* que l'emploi assisté peut être une alternative à l'emploi protégé et peut tendre à diminuer le nombre de personnes handicapées qui bénéficient d'allocations, tout en rappelant qu'il ne s'agit pas d'opposer les systèmes mais bien de les rendre complémentaires et adaptés aux besoins et demandes de chaque personne.

### **3. RESPONSABILITES DES POUVOIRS PUBLICS, DES EMPLOYEURS, DES SYNDICATS ET DES ORGANISATIONS DE PERSONNES HANDICAPEES**

#### **3.1 Responsabilités des pouvoirs publics**

En ce qui concerne la responsabilité des pouvoirs publics, chaque pays a une politique spécifique destinée à favoriser l'emploi des personnes handicapées (quotas, aides financières, mesures antidiscriminatoires, mesures de sensibilisation des employeurs et de la population en général, etc.). Il est important que, lors de la mise en place de telles mesures, les partenaires sociaux et les organisations de personnes handicapées soient systématiquement consultés (cf. Autriche, Belgique, par exemple). Dans le contexte d'une économie de marché, le rôle des pouvoirs publics est de faire en sorte que l'emploi de travailleurs handicapés soit attractif pour les employeurs.

Les pouvoirs publics, en tant qu'employeurs ont ici un rôle particulier à jouer et devraient être les premiers à engager des travailleurs handicapés.

#### **3.2 Point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales**

Par ailleurs, le Groupe de travail a procédé à l'audition de représentants des partenaires sociaux, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE) et d'organisations non gouvernementales (Union européenne des aveugles, Insertion Internationale et Rehabilitation International).

Les différentes organisations ont rappelé leur adhésion aux principes de non-discrimination, de valorisation des compétences de la personne handicapée et d'égalité des chances. En outre, elles sont d'accord sur la plupart des stratégies proposées qui sont souvent complémentaires :

- \* rôle primordial de l'éducation ;
- \* importance de la formation et prise en compte de la formation continue ;
- \* mise en place de plans locaux concertés, d'équipes pluridisciplinaires ;
- \* sensibilisation ;
- \* mesures incitatives.

Cependant les représentants des employeurs sont contre les quotas et l'idée d'avoir une stratégie européenne. Pour l'UNICE cela doit rester au niveau de la responsabilité de chaque Etat.

On notera que la Confédération Européenne des Syndicats entend mobiliser ses adhérents européens et a organisé dans ce but, un colloque à Rome en avril 1998.

La Conférence a relevé que les personnes handicapées étaient rarement syndiquées.

Les idées-forces citées par les intervenants sont :

- \* les personnes handicapées doivent être perçues comme des personnes à part entière ;
- \* une attention accrue doit être accordée aux femmes handicapées ;
- \* il convient de développer le concept d'inclusion ("mainstreaming") ;
- \* les coûts du handicap augmentent considérablement et sont engendrés la plupart du temps par l'exclusion des personnes et non par leur inclusion.

Enfin, il a été cité à titre de bonne pratique, la réalisation conjointe de l'UNICE et de la CES d'un Compendium de bonnes pratiques.

### **3.3 Exemples de bonnes pratiques**

Par ailleurs, les exemples suivants de bonnes pratiques peuvent être cités :

- en ce qui concerne le rôle des employeurs :

#### ***Irlande***

*L'Irish Business and Employers Confederation (IBEC) a constitué une commission consultative interne sur l'incapacité, qui s'occupe de l'emploi des personnes handicapées. Elle a pour mission de procéder à des échanges avec les employeurs, de créer un réseau d'employeurs de manière à mettre en commun des informations et des expériences, de servir de cadre à un débat constructif sur le sujet, de formuler des stratégies sur l'incapacité.*

#### ***Royaume-Uni***

*Au Royaume-Uni, les employeurs qui ont souscrit à une série d'engagements vis-à-vis du recrutement des travailleurs handicapés, peuvent utiliser le symbole "Attitude positive envers les personnes handicapées". Lorsque ce symbole apparaît dans une offre d'emploi, le candidat handicapé sait qu'il a toutes ses chances, s'il a les capacités requises pour le poste à pourvoir. En outre, le Forum des employeurs sur le handicap ("The Employers' Forum on Disability") regroupe 200 entreprises et a pour but de pourvoir l'emploi des personnes handicapées en rendant plus facile pour les employeurs, le recrutement et le maintien à l'emploi.*



- en ce qui concerne les syndicats :

### ***Irlande***

*L'Irish Congress of Trade Unions (ICTU) a publié divers documents destinés aux syndicats et diffusés dans les entreprises. Ils donnent une série de recommandations pratiques et de stratégies élaborées sur quatre ans, qui ont pour objectif de favoriser le maintien ou l'intégration de travailleurs handicapés dans les entreprises. L'ICTU souligne également le rôle essentiel du syndicat pour garantir aux personnes handicapées l'égalité sur le lieu de travail.*

- en ce qui concerne les associations de personnes handicapées :

### ***Hongrie***

*En Hongrie, les organisations de personnes handicapées gèrent une bourse à l'emploi, dispensent des conseils juridiques et créent des postes de travail protégé.*



## CONCLUSIONS

En ce qui concerne la collecte et l'analyse comparative des stratégies visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail, le Groupe de travail :

- \* constate qu'une grande partie des informations statistiques demandées ne sont pas régulièrement collectées dans les différents pays qui ont rempli le questionnaire ;
- \* recommande d'envisager de faire réunir ces informations par des départements gouvernementaux/organismes, tant pour informer la direction des services dans les pays respectifs que pour permettre la comparaison avec les résultats obtenus ailleurs ;
- \* recommande aux Etats membres de s'inspirer des mesures novatrices énumérées au chapitre 1.2 du présent rapport de manière à pratiquer une politique volontariste et dynamique dans le domaine de l'emploi ;
- \* recommande particulièrement aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires afin que les plans s'adressant à un public plus large, bénéficient aux personnes handicapées et que celles-ci soient soutenues par des services spécifiques ;
- \* considère que l'accessibilité (élimination des barrières, transports, etc.) est une condition nécessaire à l'intégration professionnelle des personnes handicapées ;
- \* considère qu'il importe de mettre en place des systèmes flexibles permettant à la personne handicapée d'entamer un processus d'intégration professionnelle sans que la perte éventuelle de son allocation ne constitue un frein à sa motivation. Il recommande également de permettre un retour facile au bénéfice du système d'allocations en cas de perte d'emploi ;
- \* recommande aux Etats membres de particulièrement veiller à l'importance accordée à l'amélioration du niveau de formation des personnes handicapées.

En ce qui concerne l'analyse du concept "d'emploi assisté" et des modalités d'application de ce concept dans les programmes d'action des Etats membres, le Groupe de travail :

- \* constate qu'il est très difficile d'évaluer l'impact de l'emploi assisté car les systèmes développés dans certains pays n'ont pas encore pu faire l'objet d'évaluations précises et sont trop récents pour avoir assez de recul ;

- \* constate que les expériences en cours tendent à présenter des résultats prometteurs en terme de placement dans l'emploi ordinaire ;
- \* considère que le développement de projets et systèmes de ce type est à encourager ;
- \* considère qu'il s'agit d'outils et méthodes intéressantes à mettre en place, qui devraient être disponibles à côté des aides financières et techniques existant généralement et qu'il est important pour la personne handicapée qui le souhaite et en a le besoin de pouvoir disposer de ce type de soutien à l'emploi ;
- \* considère que l'emploi assisté peut être une alternative à l'emploi protégé et peut tendre à diminuer le nombre de personnes handicapées qui bénéficient d'allocations, tout en rappelant qu'il ne s'agit pas d'opposer les systèmes mais bien de les rendre complémentaires et adaptés aux besoins et demandes de chaque personne handicapée.

En ce qui concerne l'étude du rôle et des responsabilités, notamment des organisations d'employeurs, des syndicats et des associations de personnes handicapées dans les stratégies d'emploi, le Groupe de travail :

- \* recommande que, lors de la mise en place de mesures ayant trait à l'intégration professionnelle des personnes handicapées, les partenaires sociaux et les organisations de personnes handicapées soient systématiquement consultés ;
- \* considère que les pouvoirs publics, en tant qu'employeurs, ont un rôle particulier à jouer et devraient être les premiers à engager des travailleurs handicapés ;
- \* constate que les représentants des employeurs sont contre les quotas et l'idée d'avoir une stratégie européenne. Pour l'UNICE cela doit rester au niveau de la responsabilité de chaque Etat ;
- \* considère qu'il importe d'intensifier les actions de sensibilisation vers les partenaires sociaux, afin de les impliquer davantage. Les organisations syndicales devraient être encouragées à renforcer la défense des intérêts des personnes handicapées.

On notera que la Confédération Européenne des Syndicats entend mobiliser ses adhérents européens, et a organisé dans ce but, un colloque à Rome en avril 1998.

Enfin, il a été cité à titre de bonne pratique, la réalisation conjointe de l'UNICE et de la CES d'un Compendium de bonnes pratiques.

## ANNEXE

### MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES STRATEGIES D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPEES

#### DELEGUES

##### **Autriche**

Mme Irene HAGER-RUHS  
Sektion IV/6  
Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
Stubenring 1  
A-1010 WIEN  
Fax 43 1 715 82 54  
E-mail [irene.hager-ruhs@bmags.gv.at](mailto:irene.hager-ruhs@bmags.gv.at)

Dr Alfred HALLER  
Sektion IV/6  
Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
Stubenring 1  
A-1010 WIEN  
Fax 43 1 715 82 54  
E-mail [alfred.haller@bmags.gv.at](mailto:alfred.haller@bmags.gv.at)

##### **Belgique**

Mme Goedele VAN OFFENWERT  
Conseillère adjointe  
Politique des handicapés  
Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement  
Rue de la Vierge Noire, 3C  
B-1000 BRUXELLES  
Fax 32 2 509 85 32

M. Eric MANNEBACK (**Président**)  
Inspecteur Général a.i.  
A.W.I.P.H. (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées)  
Rue de la Riveline, 21  
B-6061 Montignies-sur Sambre (CHARLEROI)  
Fax 32 71 20 51 39  
E-mail [emanneback@awiph.be](mailto:emanneback@awiph.be)  
Web site <http://www.awiph.be>

M. Luc FOHAL  
1<sup>er</sup> Attaché  
A.W.I.P.H. (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées)  
Rue de la Rivelaine, 21  
B-6061 CHARLEROI  
Fax 32 71 20 51 41  
E-mail [secbr@awiph.be](mailto:secbr@awiph.be)  
Web site <http://www.awiph.be>

Mme Dominique DUGNOILLE  
Attachée principale  
Service bruxellois francophone des personnes handicapées  
Rue du Meiboom, 14  
B-1000 BRUXELLES  
Fax 32 2 219 47 67

M. Walter LUYCKX  
Directeur  
Bestuur collectief gerichte prestaties - Tewerkstelling  
Vlaams Fonds voor sociale Integratie van Personen  
met een handicap (Communauté flamande)  
Sterrenkundelaan, 30  
B-1210 BRUXELLES  
Fax 32 2 225 84 05  
E-mail [Walter.Luyckx@vlafo.be](mailto:Walter.Luyckx@vlafo.be)  
Web site <http://www.vlafo.be>

## **France**

M. Stéphane CLAVÉ  
Chargé de Mission  
Mission Emploi des Personnes handicapées  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité  
7, square Max Hymans  
F-75741 PARIS CEDEX 15  
Fax 33 1 44 38 34 02  
E-mail [christine.schmitt@dgefp.travail.gouv.fr](mailto:christine.schmitt@dgefp.travail.gouv.fr)

M. Jean-Philippe COQUARD  
Chargé de Mission  
Mission Emploi des Personnes handicapées  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité  
7, square Max Hymans  
F-75741 PARIS CEDEX 15

## **Allemagne**

Dr Hartmut HAINES  
Referat V a 1  
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung  
D-11017 BERLIN  
Fax 49 30 2007 2086  
E-mail [ha.haines@bma.bund400.de](mailto:ha.haines@bma.bund400.de)

M. Carl EBEL  
Referat V a 1  
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung  
D-11017 BERLIN  
Fax 49 30 2007 2086  
E-mail [ca.ebel@bma.bund400.de](mailto:ca.ebel@bma.bund400.de)

## **Irlande**

M. Patrick WYLIE  
Assistant Principal  
Disability Equality Unit  
Dept of Justice, Equality and Law Reform  
43-49, Mespil Road  
IRL-DUBLIN 4  
Fax 353 668 99 33  
E-mail [Pat-Wylie@justice.irlgov.ie](mailto:Pat-Wylie@justice.irlgov.ie)

## **Luxembourg**

M. Carlo MRECHES  
Chargé d'études  
Service des travailleurs handicapés  
Administration de l'Emploi  
10, rue Bender  
L-1022 LUXEMBOURG  
Fax 352 29 66 60  
Web site <http://www.etat.lu>

## **Pays-Bas**

M. François DE HULLU  
Head Department Social Security for Employees  
Ministry of Social Affairs and Employment  
P.O. Box 90801  
NL-2509 LV THE HAGUE  
Fax 31 70 333 40 11

## **Norvège**

Mme Björg LANGSET  
Senior Executive Officer  
Department of Labour  
Ministry of Local Government and Labour  
Postboks 8112 Dep.  
Akersgt. 59  
N-0032 OSLO  
Fax 47 22 24 95 49  
E-mail [bjorg.langset@kad.dep.telemax.no](mailto:bjorg.langset@kad.dep.telemax.no)

## **Portugal**

Mme Maria do Pilar MOURÃO-FERREIRA  
Chef de Division  
Cabinet des Relations Internationales et Affaires Européennes  
Secrétariat National pour la Réadaptation et l'Intégration des Personnes handicapées  
Av. Conde Valbom, 63  
P-1069 178 LISBOA  
Fax 351 1 797 26 42

Mme Maria de FÁTIMA ANDRADE  
Assesseur  
Secrétariat National pour la Réadaptation et l'Intégration des Personnes handicapées  
Av. Conde Valbom, 63  
P-1069-178 LISBOA  
Fax 351 1 797 26 42



## **Espagne**

Mme Rosa María BRAVO RODRIGUEZ

Técnico

Area de Evaluación y Desarrollo de la LISMI

Subdirección General del Plan de Acción y Programas de Personas con Discapacidad

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

c/Ginzo de Limia, 58

E-28029 MADRID

Fax 34 91 347 88 55

M. José SANTIAGO FERNANDEZ DEL VALLE

Técnico

Area de cooperación institucional

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

c/Ginzo de Limia, 58

E-28029 MADRID

Fax 34 91 347 85 95

## **Suède**

Mme Mona STÅL

Senior Administrative Officer

Ministry of Industry, Labour and Communications

SE-103 33 STOCKHOLM

Fax 46 8 210 842

E-mail [mona.stal@industry.ministry.se](mailto:mona.stal@industry.ministry.se)

## **Suisse**

M. Philippe ROCHAT (**Président**)

Directeur Général

Centre d'intégration professionnelle

Route de Chêne, 48

CH-1208 GENEVE

Fax 41 22 949 03 40

E-mail [prochat@cip.ch](mailto:prochat@cip.ch)

## **Royaume-Uni**

M. Arthur BLACKLOCK  
Team Leader  
Disability Programmes Policy  
Department for Education and Employment (DFEE)  
Room N° 810  
Moorfoot  
GB-SHEFFIELD S1 4PQ  
Fax 44 114 259 4192  
E-mail [arthur.blacklock@dfee.gov.uk](mailto:arthur.blacklock@dfee.gov.uk)

Mme Sue GREEN  
Disability Policy Division  
Department for Education and Employment (CFEE)  
DP4 - Room 405 - Level 4  
Caxton House  
Tothill Street  
GB-LONDON SW1H 9NF  
Fax 44 171 273 5484

## **AUTRE PARTICIPANT**

### **Commission des Communautés Européennes**

M. Roderick SKINNER  
Principal Administrator  
DG V - E 3  
Commission des Communautés Européennes  
Rue de la Loi, 200 - J 27 0/130  
B-1049 BRUXELLES  
Fax 32 2 295 10 12  
E-mail [roderick.skinner@bxl.dg5.cec.be](mailto:roderick.skinner@bxl.dg5.cec.be)

M. André GUBBELS  
DG V - E 4  
Commission des Communautés Européennes  
Rue de la Loi, 200 - J 27 0/247  
B-1049 BRUXELLES  
Fax 32 2 295 10 12  
E-mail [andre.gubbels@bxl.dg5.cec.be](mailto:andre.gubbels@bxl.dg5.cec.be)  
Web site <http://www.europa.eu.int/comm/dg05/soc-prot/disable/>

## **OBSERVATEURS**

### **Estonie**

Mme Pille REBANE  
Senior Specialist  
Social Development Department  
Ministry of Social Affairs of Estonia  
Gonsiori, 29  
EE-0100 TALLINN  
Fax 372 62 69 743  
E-mail [piller@sm.ee](mailto:piller@sm.ee)

### **Islande**

Mme Aslaug FRIDRIKSDOTTIR  
Specialist  
Matters of Disabled People  
Ministry of Social Affairs  
Félagsmálaráðuneytid, Hafnarhúsi  
v/Tryggvagötu 150  
IS-REYKJAVIK  
Fax 354 552 48 04  
E-mail [aslaug.fridriksdottir@fel.stjr.is](mailto:aslaug.fridriksdottir@fel.stjr.is)

### **Pologne**

M. Janusz GAŁĘZIAK  
Secretary of State - Plenipotentiary for the Disabled  
Ministry of Labour and Social Policy  
Gałczyńskiego, 4  
PL-00362 WARSZAWA  
Fax 48 22 826 12 61 - ext. 195

Mme Małgorzata KIEŁDUCKA  
Vice-Director  
Office of the Plenipotentiary for the Disabled  
Ministry of Labour and Social Policy  
Gałczyńskiego, 4  
PL-00362 WARSZAWA  
Fax 48 22 826 51 46

## **Slovénie**

Mme Aleksandra TABAJ  
Senior Counsellor  
Urad Vlade Republike Slovenije za invalide  
Government Office for the Disabled  
Zelezna Cesta, 14  
SLO-1000 LJUBLJANA  
Fax 386 61 17 35 525  
E-mail [aleksandra.tabaj@gov.si](mailto:aleksandra.tabaj@gov.si)

## **Canada**

M. Danny LEGA  
A/Chief  
Labour Market Initiatives and Operations Division  
Labour Market Directorate, Human Resources Investment Branch  
Human Resources Development Canada  
Place du Portage, Phase IV, 4<sup>th</sup> Floor  
140 Promenade du Portage  
Hull, QUEBEC, K1A OJ9  
CANADA  
Fax 1 819 953 19 21  
E-mail [danny.lega@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:danny.lega@hrdc-drhc.gc.ca)  
Web site <http://hrdc-drhc.ca>

## **Bureau International du Travail**

M. Gerd JUNG  
Senior Advisor  
Réadaptation Professionnelle  
Département de l'Emploi et de la Formation  
Bureau International du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 GENEVE 22  
Fax 41 22 798 86 85  
E-mail [jung@ilo.org](mailto:jung@ilo.org)

## **CONSULTANT**

M. John CLARK  
110, Whirlowdale Road  
GB-SHEFFIELD S7 2NJ  
Fax 44 114 235 14 23  
E-mail [johnclark2@compuserve.com](mailto:johnclark2@compuserve.com)