

01.09.2007 Sommet de l'emploi – Yverdon

Travail et handicap

Le premier point, et ça a été relevé à maintes reprises, c'est d'intervenir très tôt pour éviter l'exclusion professionnelle et sociale des personnes menacées de handicap. Pour cela, il faut des moyens suffisants pour la formation et la réinsertion professionnelle et il faut que les personnes concernées ne soient pas licenciées et trouvent effectivement un travail qui convienne à leurs compétences. Les entreprises soumises aux lois de la concurrence ont peu de marge de manœuvre. Elles ne peuvent garder longtemps une personne moins performante et évidemment, elles ne veulent pas en engager.

Pour casser cette spirale infernale, il faut une série de mesures destinées au marché de l'emploi. Pour réussir une réadaptation professionnelle, il faut des efforts conjoints de la personne menacée d'invalidité et de son employeur ou futur employeur.

Il faut premièrement, que la personne menacée d'invalidité trouve du plaisir dans son travail et un avantage matériel. Il faut que sa rétribution en vaille la peine. Il faut qu'elle trouve un travail qui corresponde à ses compétences et à sa capacité résiduelle de travail. Il faut des emplois à temps partiel, avec des horaires libres, de telle sorte que la personne puisse s'organiser pour travailler quand elle se sent en forme et puisse se reposer si nécessaire.

Il faut aussi prévoir des mesures incitatives, ainsi que des mesures d'aide et de soutien à l'employeur. L'employeur n'a pas de raison de faire un effort, s'il n'est pas récompensé. Il faut donc une aide matérielle à l'engagement de personnes handicapées. On peut imaginer la cotisation à un fond, du même type qu'un fond d'apprentissage, fond qui permettrait de soutenir des employeurs qui engagent des personnes handicapées. Il faut aussi des aides et un soutien à l'intégration, en particulier pour les malades psychiques, dont la problématique est souvent mal comprise des collègues et des entrepreneurs. Il y a plusieurs modèles possibles qui ont été testés avec succès en Europe, un organe de médiation, un système de mentorage par une association spécialisée ou de parrainage par des collègues de l'entreprise.

Cependant, de toute évidence, cela ne suffira pas. Si l'on veut employer plus de personnes handicapées, il faudra créer des places ad hoc, des entreprises de transition ou des entreprises d'entraînement.

L'entreprise de transition ou d'entraînement est une entreprise subventionnée par l'Etat, qui prend en charge les personnes invalides ou menacées d'invalidité, fait une évaluation de leurs compétences, leur donne une formation complémentaire et est

chargée de les réintégrer dans l'économie. L'entreprise subventionnée reste l'employeuse, jusqu'à ce que la nouvelle entreprise soit prête à engager la personne. Pour inciter l'entreprise de transition à placer ses employés, on lui verse une prime pour chaque personne réintégrée. Dans le système actuel, l'incitation est souvent négative, car les ateliers ont avantage à garder leurs ouvriers les plus performants pour être concurrentiels.

L'atelier protégé en entreprise : ce sont des groupes de personnes qui sont employées par une entreprise et travaillent sur le site de l'entreprise, mais dont la prise en charge administrative, l'accompagnement et le salaire sont assurés par un atelier protégé ou une entreprise de transition. C'est une première phase dans l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

Enfin, il y a bien sûr le système des quotas : la droite n'en veut pas, pourtant plusieurs pays européens (France, Italie, Grèce, Espagne) l'ont introduit avec un certain succès. Depuis 1987, en France, les entreprises de plus de 20 employés doivent engager 6% de personnes handicapées. Si elles ne peuvent le faire, elles versent une somme déterminée à un fonds qui finance la création de places de travail.