

Les opportunités et barrières pour les différents modèles d'emploi pour les personnes en situation de handicap

Dr. Stephen Beyer & Andrea Meek

Résumé

Contexte

L'étude a été commissionnée par l'Association Européenne des Services pour les Personnes en situation de Handicap (EASPD) dans le cadre de son Programme Annuel de Travail 2019. EASPD veut examiner par-là les opportunités et barrières des différents modèles d'emploi pour les personnes en situation de handicap dans l'UE. Ce travail a comporté une revue de littérature et la création d'études de cas.

Modèles

L'étude a identifié les modèles suivants qui opèrent actuellement : l'emploi accompagné, l'emploi customisé, le Placement Individuel et Support (IPS), Réhabilitation professionnelle et formation, travail protégé incluant un rang d'ateliers différents, firmes sociales, entreprises sociales, coopératives, modèle « Maison Club ou Fontaine ».

Résultats

Nous avons identifié 12,373 articles et rapports et réduit à 884 articles analysés en détail. Nous avons reçu 5 études de cas de nos collaborateurs depuis l'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, l'Autriche et le Royaume Unis. Ensemble, ils ont inclus 29 exemples de modèles d'emploi pour les personnes en situation de handicap de différents types.

Emploi protégé : nous avons trouvé une diversité particulière du travail protégé en Europe. Même au sein du même Etat les ateliers peuvent avoir différents buts (emploi, social, formation), différents groupes de clients, et différentes méthodes organisationnelles. Les emplois dans les ateliers protégés peuvent être stables, responsables aux besoins des personnes dans des types de tâches et des demandes de productivité. La qualité et les résultats varient significativement selon les types d'ateliers et les ateliers. Les réponses à l'étude de cas a correspondu nos résultats, avec des faiblesses identifiées, pour le modèle en termes de bas salaires et de correspondance limitée aux aspirations professionnelles des personnes livrés dans les ateliers protégés comparé aux autres modèles.

Les taux de transition d'atelier protégé à l'emploi ouvert est aussi bas. Certain.e.s répondant.e.s à l'étude pointent qu'il y a un potentiel d'étendre le travail protégé vu qu'il serait assez facile à livrer et pourrait avoir un soutien politique important, selon le type

d'atelier considéré. Si des emplois de haute qualité devraient être livrés à travers de ce mécanisme dans certains Etats mieux financés, il serait nécessaire d'avoir une meilleure sélection des buts, meilleure législation....etc. De grands moyens de financement seraient aussi nécessaires si cette route devait être plus développée. Les évaluations coûts-bénéfices suggèrent que d'autres modèles pourraient être plus efficaces au niveau des coûts. Nous reconnaissons la grande difficulté dans certains contextes pour pouvoir accéder à des emplois dans le marché du travail ordinaire. De plus, nous trouvons que l'expansion des ateliers protégés a des chances de poser des barrières aux personnes qui gagnent des emplois dans les emplois ordinaires à cause du manque de ressource général dans ce secteur.

Emploi accompagné/ Placement Individuel et Support (IPS) : à travers un rang de groupes de clients, l'emploi accompagné est vu comme suscitant des taux d'emplois élevés, des salaires plus hauts, des meilleures heures et qualité de vie que d'autres modèles. Le processus de l'emploi accompagné est crucial avec des étapes clés comme la recherche d'emploi, le placement, le job coaching et la maintenance dans l'emploi qui amènent des résultats plus élevés. Ceci est particulièrement important pour les personnes avec des handicaps intellectuels, de l'autisme ou une diversité de santé mentale où l'individualisation de l'approche est clé au succès de l'emploi. Certaines études identifient les résultats thérapeutiques pour les personnes avec des problèmes de santé mentale qui sont employés via des méthodes d'IPS. L'emploi accompagné/IPS est présent de manière fragmentée ou non-existante dans certains Etats. Il reste des barrières culturelles et attitudinales à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le monde du travail ordinaire dans des Etats qui rendent difficile la taille de l'emploi accompagné, et le nombre d'emplois qui peuvent être fournis de cette manière pour le moment. Des législations faibles, le manque de fonds spécifiques et des cadres de mise en service inappropriés peuvent amener l'emploi accompagné à être court au lieu d'un outil de soutien de long terme. Ceci crée des désavantages pour les travailleur.se.s en situation de handicap qui ont besoin de soutien intermittent au cours de longues périodes et celles et ceux avec des handicaps plus élevés. C'est donc là une continuité limitée entre l'emploi protégé et l'emploi accompagné ce qui peut désavantager les personnes en situation de handicap d'explorer une transition du protégé à l'ordinaire.

Firmes sociales/entreprises sociales : Les firmes sociales amènent des emplois vus comme « normaux » avec des contrats habituels et des salaires pour les personnes en situation de handicap dans des entreprises économiques où des personnes sans handicap sont aussi employé.e.s. Il y a quelques études de ce modèle. On trouve qu'en général elles connaissent des personnes avec des niveaux de handicap assez élevés et de nombreuses personnes dans un nombre très limité d'Etats. Une large diversité de types d'entreprises sociales existe avec des différences de buts qui n'est pas très claire et des salaires résultants assez bas. Au mieux, les salaires sont parfois bons avec des bonnes adaptations aux besoins des personnes et des emplois sécurés. Quand elles ont du succès, ces entreprises peuvent amener des économies pour les domaines de sociaux et de soins, et donner « un retour social sur investissement »

conduit par le bien-être et l'indépendance économique. Dans certains États les firmes sociales/entreprises sociales ont été la cible de conversion d'ateliers protégés, en introduisant un contrôle du travail plus fort et des résultats améliorés. Dans le secteur privé des entreprises sociales, les pressions commerciales amènent à des personnes considérées plus productives à être employées en plus grand nombre, menant à un accès réduit à l'emploi des personnes avec des besoins de soutien plus important. Une transition dans le marché du travail ordinaire peut être basse.

Travail indépendant/micro-entreprise : Le travail indépendant pour la population générale représente un secteur très important en Europe et un domaine avec un potentiel d'inclusion des personnes handicapées. Il est par nature sensible aux besoins individuels de l'entrepreneur.se. Nous avons trouvé un certain nombre d'études en Afrique, en Asie et en Australie qui montrent des résultats durables et positifs en matière d'emploi grâce à des programmes de micro-financement et de travail indépendant pour les personnes handicapées. Ces programmes peuvent avoir un impact significatif sur l'emploi et les revenus dans certains domaines. Nous avons trouvé relativement moins d'études sur le travail indépendant en Europe. Celles-ci montrent que la confiance en soi et la motivation, les compétences techniques et commerciales, la disponibilité des ressources, y compris le soutien aux entreprises, et un environnement politique favorable sont nécessaires à la réussite de ces entreprises. Si des services professionnels importants, des cercles de soutien aux entreprises et un soutien aux collègues sont mis à disposition, le modèle peut servir les personnes ayant des besoins assez complexes. Le nombre potentiel d'emplois générés est actuellement faible.

Réadaptation et formation professionnelles : Un large éventail d'interventions est inclus dans la rubrique Réadaptation Professionnelle. Il s'agit d'une intervention de grande envergure qui permet de travailler avec un grand nombre de personnes handicapées à l'échelle internationale. Notre étude montre que la réadaptation professionnelle proposée par les centres de formation et de réadaptation professionnelles des États peut offrir aux jeunes handicapé.e.s des voies d'accès à la formation professionnelle là où il n'existe pas de voies normales dans l'enseignement ordinaire, et elle a aidé des travailleurs devenus handicapés en cours d'emploi à retrouver un emploi ou à se recycler et à se former pour d'autres carrières. Toutefois, les emplois rémunérés ne sont pas toujours le résultat de ce modèle et il produit des taux d'emploi plus faibles que d'autres modèles pour des groupes plus difficiles à placer comme les personnes souffrant de déficience intellectuelle, de troubles de la santé mentale et de TSA.

Les facteurs qui aident ou entravent l'efficacité du modèle : Les systèmes d'évaluation et de classification du handicap dans les populations peuvent encore empêcher certaines personnes handicapées de poursuivre leur activité professionnelle et d'accéder à une aide à l'emploi appropriée. Dans certains États, la rigidité des prestations sociales et l'accès préférentiel aux prestations de retraite peuvent dissuader les personnes qui quittent les ateliers protégés pour entrer sur le marché du travail. La disponibilité inégale d'emplois

assistés et le manque d'intégration de la réadaptation professionnelle, des ateliers protégés et des emplois assistés peuvent entraver la libre circulation des personnes qui quittent la réadaptation et le travail protégé pour rejoindre le marché du travail ouvert. Les pressions exercées sur les prestataires privés peuvent conduire à l'"écrémage" des personnes présentant un faible niveau de handicap dans leur service afin de maximiser la productivité peut marginaliser les personnes présentant un niveau de handicap plus élevé de l'emploi. Dans certains États, les personnes classées comme ayant besoin d'une aide importante pour trouver un emploi ne peuvent pas du tout accéder à l'aide à l'emploi.

Conclusions

Il est clair qu'il y a une différence dans les résultats que l'on peut attendre des personnes en situation de handicap selon les différents modèles d'emploi. À l'échelle macro, on a assisté à un déplacement des investissements vers le marché du travail inclusif et à l'abandon des options plus protégées. La transition reste toutefois modeste et, dans de nombreux pays, les ateliers protégés restent la voie principale d'accès à l'emploi rémunéré pour les personnes handicapées. Pour certaines personnes handicapées, en particulier les personnes atteintes de TSA, d'un handicap intellectuel ou d'un problème de santé mentale, le passage à des emplois sélectionnés individuellement, avec l'aide d'un coach professionnel qualifié sur le lieu de travail, a augmenté leurs possibilités d'emploi rémunéré et leurs résultats sur le marché du travail. Cependant, beaucoup d'entre elles sont encore prises en charge dans des modèles d'emploi protégé et d'autres modèles d'emploi collectif. Les personnes souffrant de handicaps moins importants sont prises en charge dans le cadre du modèle de réadaptation et de formation professionnelles généralisées, dont les résultats sont relativement médiocres pour elles.

Nous ne devons pas sous-estimer la contribution significative que les approches de l'emploi protégé et de la réadaptation professionnelle ont apporté à de nombreuses personnes handicapées au fil des ans, alors que peu d'autres solutions étaient même envisagées. Les ateliers protégés ont également contribué à maintenir les revenus de certaines personnes handicapées, alors que les salaires et les prestations sociales de la communauté étaient faibles. Il est également clair qu'il existe une grande diversité dans la prestation de services au sein du secteur de l'emploi protégé (par exemple, dans les procédures, l'éthique, les objectifs et dans la prestation des secteurs privé et public), tout comme entre les modèles d'emploi. Ils restent une force dominante et la contribution la plus significative à l'emploi et au revenu des personnes handicapées dans certains États européens, moins dans d'autres. Nous sommes également convaincus que ces modèles locaux sont le reflet de la culture locale, de l'histoire de la fourniture d'emplois aux personnes handicapées et de la prise de conscience de la capacité des gens à apporter leur contribution.

Les faits suggèrent que la transition vers des approches plus individualisées et plus ouvertes du marché du travail doit se poursuivre si nous voulons offrir aux personnes handicapées les meilleurs résultats en matière de finances, d'inclusion sociale et de progression de carrière.

Nous devons mettre en place des parcours d'emploi assisté plus efficaces pour permettre aux personnes de s'essayer à l'emploi ouvert. Ces parcours doivent commencer à servir les personnes qui occupent un emploi protégé ainsi que celles qui souhaitent rejoindre le marché du travail pour la première fois ou retourner à l'emploi, si nous voulons soutenir l'emploi de transition sur le marché du travail ouvert.

Il est probable que la voie suivie devra nécessairement être différente d'un État européen à l'autre en raison de l'ampleur de la transition nécessaire entre les modèles de travail protégé et les autres modèles. Il existe une tension naturelle entre la stabilité économique (prestations sociales ou travail protégé) et l'inclusion (emploi accompagné et marché du travail ordinaire) pour les personnes handicapées et une transition vers le marché ordinaire nécessitera un rééquilibrage entre ces deux pôles si l'on veut que les personnes ne soient pas défavorisées.

La réadaptation professionnelle doit faire partie de la réponse à apporter aux personnes qui tombent malades ou handicapées à long terme et qui ont besoin d'aide pour retrouver leur emploi ou changer de carrière. Toutefois, une transition efficace vers l'emploi ouvert pour l'ensemble des personnes handicapées nécessitera un investissement dans l'emploi assisté par un coach professionnel et dans les méthodes de IPS. Un soutien adéquat des employeurs du marché du travail ouvert bénéficiera également des services d'emploi direct tels que l'emploi assisté et les IPS. Cette transition nécessitera également des modifications de la législation, des définitions du handicap et de la capacité, ainsi que des règles relatives aux prestations sociales dans certains États afin de permettre le passage à des emplois sur le marché ouvert. Les résultats du travail protégé actuel axé sur l'emploi devront peut-être être améliorés, en même temps que des parcours vers l'emploi ouvert seront établis, là où les perspectives de transition immédiate vers l'emploi ouvert sont faibles. Les cadres fondés sur les droits sont maintenant bien avancés dans l'ensemble de l'Union européenne, ce qui offre la possibilité de mettre en place des politiques qui favorisent l'adaptation des employeurs aux besoins des personnes handicapées, avec le soutien financier de l'État, plutôt que de fournir des subventions salariales qui renforcent l'idée que les personnes handicapées ont une faible productivité professionnelle. Toute utilisation de subventions supplémentaires accordées par les employeurs devra être créative et pourra être mieux ciblée sur l'emploi de personnes souffrant de handicaps très importants et susceptibles de vouloir entrer sur le marché du travail, et inclure des subventions pour un encadrement, une supervision et une participation partielle supplémentaires.

Dans le contexte de l'Union européenne, une évolution continue vers l'emploi ouvert est conforme aux objectifs du pilier européen des droits sociaux, chapitre 1 : Égalité des chances et accès au marché du travail, "le droit à l'égalité de traitement et des chances en matière d'emploi" et "le droit à une aide opportune et sur mesure pour améliorer les perspectives d'emploi ou d'activité indépendante". Tout plan de mise en œuvre de l'UE pour ce pilier devra refléter pleinement le développement des voies d'accès à l'emploi dans les États membres.

Aider les gens à explorer le travail ouvert contribuerait également à promouvoir les objectifs de développement durable des Nations unies 1 "Mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes" et 8 "Travail décent et croissance économique" ainsi que l'article 27 de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées. L'actuelle stratégie européenne en faveur des personnes handicapées vise à augmenter sensiblement la part des personnes handicapées travaillant sur le marché du travail ouvert et la renégociation de la stratégie devra promouvoir un soutien accru à cet objectif.

Une telle évolution nécessitera probablement que les actions de l'UE et des États membres au cours du semestre européen incluent davantage d'objectifs sociaux et économiques liés à l'augmentation de l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert. Il est également probable qu'elle aura des implications importantes sur l'utilisation future des fonds du FSE s'ils doivent aider au développement de parcours vers le marché du travail ouvert. Enfin, l'Union européenne doit améliorer la couverture et la cohérence de ses informations statistiques pour évaluer les progrès accomplis vers un emploi plus inclusif pour les personnes handicapées.

S.Beyer



This publication has been produced with the financial support of the European Union Programme for Employment and Social Innovation “EaSI” (2014-2020). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission. Copyright © EASPD 2019 All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system without the prior permission of the copyright owners.