

## Quel avenir pour les personnes en situation de handicap moteur dans un marché du travail en mutation ?



© Illustration de couverture : Mélusine Gardey

# **Quel avenir pour les personnes en situation de handicap moteur dans un marché du travail en mutation ?**

Sous la coordination de France HUART et Christine STEINBACH

Cahier n° 35 Novembre 2025

*Actes du colloque du Fonds Andrée Maes,  
Namur le 24 octobre 2024*

# Table des matières

I	Introduction .....	4
	• Christian KUNSCH et Andrée MAES	
II	Témoignages	
	1. Le parcours ardu d'une personne à mobilité réduite à la recherche d'un emploi .....	6
	• Véronique DERBECQUE	
	2. Réussir son orientation professionnelle en dépit du handicap .....	9
	• Marie HERMANS et Stéphanie HUSQUIN	
III	Les personnes en situation de handicap sur le marché du travail.....	12
	• Yves DARIO	
IV	Quelles avancées législatives pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?...17	
	• Gisèle MARLIÈRE	
V	Le point de vue des acteurs institutionnels	
	1. État de la réflexion et les pratiques du FOREM en matière d'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.....	22
	• Thérèse LEGROS et Julie ZANDARIN	
	2. Les obstacles sur le parcours vers l'insertion professionnelle des personnes porteuses de handicap.....	26
	• Valérie TREVISAN	
	3. Pour une approche intégrée de l'accompagnement des personnes en situation de handicap .....	28
	• David LEFEBVRE	
	4. La créativité au service d'une école plus inclusive.....	32
	• Anne-Sophie DEWEZ et Matthieu TOUSSAINT	
VI	Conclusions.....	35
	• Christian KUNSCH et Pierre REMAN	
VII	Bibliographie sélective.....	38
	• France HUART et Sonia RAES	

## I. Introduction

**Christian KUNSCH** • Président du Fonds Andrée Maes (FAM) et **Andrée MAES** • Initiatrice du FAM (Fondation Roi Baudouin)

Les personnes en situation de handicap moteur sont les mieux placées pour en témoigner: trouver un chemin vers le monde du travail signifie pouvoir prendre sa place et apporter sa pierre à l'édifice social, vivre et travailler avec et parmi les autres, ne pas se sentir réduites au handicap que le hasard leur a assigné. Bref, c'est un enjeu crucial d'émancipation, pour autant que ce travail et les chemins qui y mènent soient adaptés à leurs réalités. Toutefois, si d'indéniables progrès ont vu le jour, tant dans la législation que dans les leviers d'actions, ces chemins sont encore bien souvent semés d'embûches de diverses natures et représentent parfois de véritables parcours d'obstacles qu'on se représente mal: accessibilité, démarches administratives à répétition, insuffisance de moyens, idées préconçues face au handicap...

Le 24 octobre 2024, le colloque *Quel avenir pour les personnes en situation de handicap moteur dans un marché de l'emploi en mutation?* avait comme objectifs d'évaluer avec différentes actrices la pertinence et les effets des politiques d'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle, sur le marché du travail mais aussi en amont, dans les parcours d'orientation et de formation. La présente publication en constitue les actes.

Le Fonds Andrée Maes (FAM), organisateur de ce colloque, est le fruit de l'initiative d'Andrée MAES, ancienne Secrétaire générale du mouvement ACIH (Association chrétienne des Invalides et Handicapés) devenu ALTEO (Mouvement des personnes malades et handicapées de la Mutualité chrétienne). Cette initiative soutient l'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses d'un handicap moteur au sein du milieu habituel du travail. Andrée Maes

s'est entourée d'ancien·nes collègues de travail pour porter son projet tout en assurant elle-même le financement initial du projet.

La Fondation Roi Baudouin (FRB) a été sollicitée pour héberger le FAM et en assurer la gestion. Yves Dario, chargé au sein de la FRB du secteur des personnes porteuses d'un handicap, s'est beaucoup investi afin de structurer le Fonds, stimuler le Comité de gestion et constituer un Comité d'accompagnement composé de représentant·es de l'AViQ (Agence wallonne pour une vie de qualité), du FOREM, de la présidente du Conseil supérieur national des personnes handicapées (CSNPH), du monde syndical, d'une entrepreneuse active dans l'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses d'un handicap.

Afin de développer son projet, le FAM a sollicité le Centre Européen du Travail (CET) à Namur, entreprise d'insertion socio-professionnelle active dans la province de Namur. Sa directrice, Marie Hermans, a relevé le défi avec son équipe de s'ouvrir au public des personnes porteuses d'un handicap moteur. Grâce à leur travail et l'expérience du CET, plusieurs stagiaires bénéficient ainsi d'un accompagnement individualisé dans leur recherche d'emploi. Ces personnes ont apporté leur éclairage au cours du colloque.

Cette publication propose en ouverture deux témoignages interpellants. Le premier est celui de Véronique Derbecque, militante à la régionale de Charleroi d'ALTEO; le deuxième est celui de Mélusine, étudiante, rapporté par l'entremise de Marie Hermans et Stéphanie Husquin, respectivement directrice et conseillère en orientation professionnelle et bilan de compétences du CET à Namur.

Dans le chapitre suivant, Yves Dario de la FRB présente les résultats d'une enquête menée en 2024 concernant l'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique et les conclusions qui s'ensuivent.

Le rôle des pouvoirs publics est évidemment essentiel pour mener des politiques inclusives et en assurer les moyens nécessaires. Quelles sont les avancées législatives propices à encourager l'emploi des personnes en situation de handicap, au niveau fédéral? Quels sont les défis qui restent à relever? Gisèle Marlière, présidente du CSNPH, aborde ces questions.

Un certain nombre d'institutions jouent un rôle de premier plan dans le trajet d'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses de handicap moteur. Elles ont une expertise respective éprouvée dans les secteurs du handicap, des soins, de la formation et de l'emploi. Le colloque du 24 octobre 2024 était une occasion précieuse de susciter une réflexion croisée sur les pistes d'évolution entre d'une part, des représentantes de ces organismes et d'autre part, le public présent. Le quatrième chapitre propose l'analyse des intervenantes du panel: Thérèse Legros et Julie Zandarin, expertes au sein du FOREM; Valérie Trevisan, chargée de projets au Département Handicap de l'AViQ; David Lefebvre, directeur adjoint d'UNESSA; ainsi que Anne-Sophie Dewez et Matthieu Toussaint, respectivement coordinatrice du service inclusif et conseiller académique de la Haute École Albert Jacquard. Leurs analyses constituent la troisième partie de cette publication.

Ce colloque poursuivait trois objectifs. En premier lieu, il s'agissait d'évaluer la pertinence du projet d'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses d'un handicap moteur au moment où la place du travail est

questionnée au sein de notre société, notamment depuis la crise sanitaire du COVID avec le développement du télétravail, la pénurie de personnel dans beaucoup de métiers et son corolaire des travailleur·ses qui quittent prématurément le monde du travail. Un deuxième objectif est de partager les expériences entre les différents acteurs et actrices, institutions et personnes. Enfin, nous espérons pouvoir tirer ensemble des pistes afin de poursuivre ce travail d'insertion socio-professionnelle de personnes porteuses d'un handicap moteur et donner de nouvelles impulsions au travail du FAM. Dans le prolongement de ce colloque, il est envisagé de proposer des ateliers à celles et ceux qui souhaitent approfondir les réflexions et les échanges sur des thématiques particulières qui en auront émergé.

Nous tenons à remercier celles et ceux qui ont permis la mise sur pied de ce colloque:

- L'ensemble des intervenant·es qui ont apporté leur expérience et leurs réflexions;
- Le CIEP communautaire (Centre d'information et d'éducation populaire du MOC) et le MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien) de Namur pour avoir mis à disposition la salle de réunion et assuré l'animation, le catering ainsi que la publication des actes du colloque;
- Le CET Thuin-Namur-Ciney pour sa participation dans la préparation de l'événement;
- Yves Dario de la FRB et son équipe pour leur partage d'expériences de ce genre d'initiative et la gestion de la publicité du colloque;
- Christine Steinbach, directrice du CIEP et de la FTU du MOC, qui a animé le colloque et coordonné la rédaction des actes.

Sans oublier l'ensemble des participant·es qui, par leur présence, ont renforcé la pertinence d'organiser cet événement. ■

## II. Témoignages

*En choisissant d'ouvrir le colloque par deux témoignages, le FAM souhaite inviter d'entrée de jeu à une plongée dans le réel, à rebours des idées préconçues auxquelles sont trop souvent confrontées les personnes en situation de handicap. Ce réel, c'est celui de personnes qui, comme tout un·e, souhaitent développer leurs talents, s'épanouir dans un travail, avoir une vie sociale, se projeter dans l'avenir et se sentir aussi autonomes que possible. Le handicap avec lequel elles doivent apprendre à vivre, dès leur naissance ou plus tard, représente certes un défi particulier qui nécessite des aménagements, des adaptations mais, dans bien des cas, ne représente pas un frein insurmontable en vue de leur insertion socio-professionnelle. En revanche, le parcours à suivre pour y parvenir exige fréquemment une dose prodigieuse de ténacité et de patience tant les démarches nécessaires s'avèrent complexes, multiples quand elles ne sont pas incohérentes, voire absurdes. C'est un prix lourd à payer afin de pouvoir préserver ses droits et son autonomie, comme s'en explique Véronique Derbecque. Face au handicap, qui peut prendre de nombreuses formes, pas nécessairement visibles d'ailleurs, l'accompagnement adapté est un levier d'action extrêmement précieux. Le troisième objectif de ce chapitre est de mieux saisir les enjeux de cet accompagnement. Mené avec qualité et finesse, en misant sur l'écoute, il peut ouvrir des portes et concrétiser des possibles parfois inespérés. Le témoignage de Mélusine, recueilli et exposé par Marie Hermans et Stéphanie Husquin, en donne un exemple concret.*

### 1. Le parcours ardu d'une personne à mobilité réduite à la recherche d'un emploi

**Véronique DERBECQUE** • Militante à ALTÉO

Propos recueillis par **Christian KUNSCH** • Président du FAM

**A**rmée d'un diplôme de secrétariat de direction couronnant son parcours scolaire, Véronique pensait entrer sans trop de difficultés sur le marché du travail, au moins à temps partiel, en dépit d'une mobilité réduite. Considérant le soutien reçu durant sa formation eu égard à son handicap, elle n'imaginait pas les difficultés auxquelles elle allait se trouver confrontée. Ce sont ces difficultés qu'elle analyse dans cette partie présentée sous forme d'interview.

**Quel a été ton parcours scolaire?**

Véronique Derbecque (VB): j'ai décroché un diplôme de secrétariat de direction au terme

d'une scolarité au cours de laquelle le corps enseignant m'a soutenue et simplifié la vie, notamment en termes d'accessibilité des locaux scolaires, étant donné mon handicap moteur.

**Avais-tu une volonté de recherche d'emploi?**

VB: Oui, mon diplôme en poche, motivée et déterminée, je souhaitais rechercher un emploi en rapport avec ce diplôme. Je comptais sur mon caractère de battante, ma capacité à m'exprimer, pour ne pas dire un franc-parler, pour y arriver. J'ai suivi les conseils, les recommandations et les procédures pour suivre des formations complémentaires et me suis soumise aux contrôles.

### As-tu trouvé un emploi sans difficulté?

VB: Non, pour trouver un emploi, j'ai fait face à maintes difficultés et dû surmonter des obstacles. Je ne témoigne pas pour me plaindre d'avoir dû chercher un emploi, mais bien dans l'optique de mettre en lumière les nombreuses difficultés rencontrées. En effet, à la longue, plus les années passent, plus l'objectif de décrocher un emploi devient un rêve. Parmi les difficultés rencontrées, j'en citerai six.

Tout d'abord, rechercher un emploi en ayant un handicap exige beaucoup d'énergie. Il faut prouver que vos difficultés sont surmontables, que les emplois proposés sont compatibles avec ces difficultés. Sans oublier des questions telles que: l'organisme employeur acceptera-t-il d'adapter mon poste de travail si nécessaire? Sensibilisera-t-il les collègues de travail pour que mon intégration soit facilitée au maximum? ...

J'ai constaté aussi qu'il existe un réel manque de communication entre les différentes institutions intervenants: ONEM, FOREM, AViQ, employeur,... Par exemple, pour pouvoir constituer votre dossier, vous devez rencontrer plusieurs médecins conseils des administrations concernées. Ceux-ci peuvent avoir des avis médicaux différents alors qu'un dossier médical unique permettrait de simplifier les démarches et d'éviter la redondance des examens. Ce n'est pas évident de devoir expliquer à différentes personnes sa situation, de repasser les mêmes examens et d'attendre un verdict qui peut varier. D'autre part, il est important que les employeurs connaissent les dispositifs d'aide en cas de recrutement d'une personne ayant un handicap.

Trouver un emploi adapté à ses difficultés n'a rien d'une évidence. Comme les soucis de santé restent présents, il faut parvenir à caser les rendez-vous médicaux (par exemple des soins de kinésithérapie réguliers) avec les horaires de travail. C'est une des raisons qui empêchent certaines personnes porteuses de handicap de travailler à temps plein. Il n'est pas simple non plus d'organiser les déplacements entre son domicile et le lieu de travail. Je bénéficie certes d'une intervention de l'AViQ, mais

le fait d'avoir eu des contrats successifs à durée déterminée m'a obligée à me réorganiser pour chaque nouvel emploi, et parfois à re-planifier les rendez-vous médicaux. Pourquoi aussi faut-il obliger les personnes à se présenter pour un emploi alors que les conditions de travail sont à l'évidence inadéquates au vu du handicap: poste situé à l'étage d'un bâtiment sans ascenseur ou à plus de cent kilomètres de son domicile, ce qui nécessite de jongler avec des bus ou des taxis et des trains? Il semble qu'un dossier administratif ne puisse mentionner que vous êtes une personne porteuse d'un handicap, parce que ce serait une discrimination. On peut se demander également si certaines employeurs qui proposent ces contrats ne sont pas attirés avant tout par les aides qu'ils peuvent percevoir lorsqu'ils engagent une personne ayant un handicap.

Un autre défi consiste à jongler avec sa rémunération et l'allocation sociale perçue afin de ne pas dépasser le plafond de cumul autorisé, au risque de perdre le bénéfice de l'allocation. J'ai travaillé précédemment durant deux années en milieu scolaire. Tardivement, j'ai reçu un courrier de l'administration de la «Vierge Noire»<sup>1</sup> m'informant que j'avais dépassé le plafond autorisé pour le cumul de ma rémunération avec l'allocation que je percevais. Résultat, j'ai dû rembourser l'équivalent du salaire perçu durant ces deux années... De plus, demander un étalement du remboursement m'exposait à une majoration du montant à rembourser! De même, lorsque vous vous inscrivez à une formation du FOREM, vous devez signaler le petit complément financier que vous recevrez, ce qui retarde votre inscription à la formation.

C'est à vous décourager de travailler quand cela vous arrive; d'autant que l'administration recevait en temps et heure les informations nécessaires pour pouvoir vérifier ma situation.

Actuellement, je suis dans la situation inverse: je travaille à mi-temps alors qu'une nouvelle disposition législative me permettrait désormais d'augmenter mon temps de travail sans perdre mon droit au complément d'allocation.

Ce qui amène à la cinquième difficulté. Les évolutions législatives ne sont pas maîtrisées par l'ensemble des administrations concernées et les employeurs. Il conviendrait dès lors de les sensibiliser aux changements législatifs et de fournir aux intéressés (employeurs et administrations), une grille de référence reprenant le maximum de la rémunération autorisée en regard du montant de l'allocation perçue, afin d'éviter de voir son allocation fortement diminuée, comme ce fut mon cas.

Enfin, il n'est pas plus facile d'être bénévole ou volontaire tout en continuant à chercher un emploi. J'ai connu une période de chômage après plusieurs emplois exercés. Comme je ne voulais pas rester à ne rien faire, j'ai choisi de m'engager volontairement dans un mouvement. Le FOREM a contesté cet engagement, remettant en cause ma disponibilité à rechercher un nouvel emploi... que j'ai pourtant fini par trouver. Il m'a fallu toutefois apporter au FOREM la preuve de l'ensemble de mes recherches d'emploi pour la période de chômage concernée. L'activité volontaire m'a pourtant permis de garder une pratique professionnelle et des contacts sociaux durant ma période de chômage. L'exercice d'un engagement bénévole doit être clarifié afin de ne pas entraîner des tracasseries administratives et une suspicion de fraude.

### As-tu pu trouver un emploi en rapport avec ton diplôme?

VD: Oui, après un long parcours. Depuis cinq ans, je peux exercer réellement un travail de secrétaire de direction, alors que j'ai été diplômée il y a 30 ans! Aujourd'hui, je suis responsable du secrétariat d'un établissement dans l'enseignement spécialisé, ce qui est très enrichissant pour moi au niveau des contacts humains. Durant mon premier emploi dans un établissement scolaire, je m'occupais principalement des photocopies.

### As-tu des remarques à formuler concernant les contacts avec les employeurs et les nouveaux et nouvelles collègues?

VD: Il est important de sensibiliser les employeurs à éviter des remarques désobligeantes, telles que «*Si vous bénéficiez d'une allocation garantie, vous pouvez travailler gratuitement!*». Même observation pour les médecins-conseils. J'ai eu droit à cette remarque: «*Avec ce que vous avez comme handicap, vous êtes quasiment une plante!*».

### À refaire, suivrais-tu le même parcours?

VD: Je me pose moi-même cette question. Je n'en suis pas certaine, étant donné les difficultés, les tracasseries et les suspicions rencontrées. Les mentalités évoluent très (trop) lentement et la prise de conscience des obstacles à surmonter est encore largement insuffisante, notamment pour s'intégrer dans une équipe. Sans oublier les procédures qui peuvent être fastidieuses. ■

### Quelles seraient tes recommandations au terme de ce témoignage?

«*J'en aurais trois en particulier:*

- *Intensifier la communication entre les différents acteurs concernés par l'emploi des personnes porteuses de handicap;*
- *Simplifier les procédures administratives;*
- *Introduire un dossier médical unique et désigner un seul médecin conseil/contrôle pour les différentes structures administratives.* »

1. Il s'agit de la Direction générale des personnes handicapées (DGPH) dont les bureaux étaient installés jusqu'en 2008 rue de la Vierge Noire à Bruxelles.

## 2. Réussir son orientation professionnelle en dépit du handicap

**Marie HERMANS** • Directrice du CET - Centre européen du travail (Thuin, Namur, Ciney) et  
**Stéphanie HUSQUIN** • Conseillère, formatrice et accompagnatrice de Mélusine

*Le choix d'une orientation professionnelle dépend des caractéristiques du métier mais aussi de ses centres d'intérêts de la personne, ses compétences et ses propres talents comme de ses limites. Ce choix n'est pas toujours facile à faire, avec ou sans handicap. Celui-ci est un défi supplémentaire à appréhender. C'est pourquoi il existe des centres d'orientation, comme le CET. Mélusine y bénéficie d'un accompagnement dont elle a tiré un bilan. Elle aurait souhaité pouvoir présenter elle-même son témoignage, mais les symptômes de la maladie dont elle souffre en ont décidé autrement. Les autrices de ce chapitre l'ont représentée avec son accord et espèrent avoir rapporté son point de vue le plus fidèlement possible.*

### Les premiers symptômes

Jeune étudiante dans l'enseignement secondaire, Mélusine se découvre une passion pour l'art et un talent pour le dessin. À l'école, elle tisse des amitiés fortes et durables qui perdurent à ce jour. Pourtant, quelque chose ne se passe pas bien et bientôt elle développe une véritable phobie scolaire. Sa santé s'est fragilisée, elle souffre de douleurs musculaires intenses accompagnées de moments de fatigue extrême et son système digestif se montre capricieux. Mélusine parvient tout de même à obtenir son diplôme et se voit conseiller une orientation en psychologie. Le soin aux personnes - aux animaux aussi d'ailleurs - est un autre domaine qui la passionne. Elle entame ces études, dans le cadre d'un enseignement traditionnel, ce qui ne lui convient pas du tout. Elle suit alors un module d'enseignement en vue d'obtenir un BAC en soins infirmiers. En stage, elle s'aperçoit cependant qu'il lui est physiquement impossible d'assumer la charge de ce métier.

Elle s'octroie alors un break qu'elle consacre à des examens médicaux dans l'espoir de comprendre de quoi elle souffre. Ces examens révèlent un double problème de santé: le syndrome d'Ehlers-Danlos ainsi qu'un trouble du

spectre autistique Asperger avec trouble de l'attention (TDA). Le syndrome d'Ehlers-Danlos<sup>1</sup> est une maladie génétique qui présente une variété de symptômes que, par malchance, Mélusine présente à peu près tous. Cette maladie d'origine génétique entraîne, entre autres, d'importants risques d'entorses, obligeant Mélusine à porter des genouillères et des orthèses aux poignets. Elle souffre aussi de troubles du sommeil, ce qui engendre une grande fatigue.

À la suite de ce diagnostic, Mélusine entame un accompagnement psychologique assez intense, assorti d'une batterie de visites médicales, de tests et de séances de kinésithérapie pour tenter d'apprendre à gérer la douleur et entretenir une certaine mobilité. En même temps, devenue adulte, elle souhaite prendre son autonomie et disposer d'un studio, un chez-soi. Commence donc en parallèle un périple administratif pour bénéficier des allocations de chômage et des aides à l'intégration. Elle prend contact avec l'association *Vis-à-vis* à Namur, qui organise avec une équipe pluridisciplinaire un accompagnement psychosocial des personnes en situation de handicap. C'est là qu'elle découvre que le CET propose un service d'accompagnement à l'orientation professionnelle via le FAM.

### L'accompagnement vers une réorientation professionnelle

Depuis trois ans maintenant, Mélusine est accompagnée par le CET, dont l'objectif est d'aider l'étudiante à préparer son projet professionnel. Selon Mélusine, cet accompagnement a été bénéfique à trois titres principalement.

Le premier est la qualité de l'écoute qui a permis progressivement une bonne compréhension de sa situation et une réponse à sa demande initiale, à savoir identifier une orientation lui permettant à de se sentir utile à la société et de s'assurer suffisamment d'autonomie pour ne pas devoir entièrement dépendre des dispositifs d'aides financières. L'accompagnement élaboré entendait prendre en compte les besoins et les centres d'intérêt variés de Mélusine en même temps que les limites imposées par son état de santé.

Un deuxième bénéfice est d'avoir pu identifier les questions essentielles à traiter, pour pouvoir rechercher l'information et prendre des décisions. Tel centre d'intérêt offre-t-il des perspectives en termes d'emploi? Quel type d'enseignement conviendrait en cas de reprise d'études et si une piste se dégage, que faire pour ne pas perdre ses droits?

Le troisième bénéfice souligné par Mélusine dans son bilan de l'accompagnement du CET, a trait à la méthode développée au CET afin de combiner centres d'intérêt, compétences et besoins spécifiques. C'est ainsi que le choix s'est porté sur le Game art, la création de jeux vidéo, branche qui lui permettrait d'allier ses talents artistiques à une maîtrise avancée de l'informatique et une bonne connaissance préalable de ce domaine. Filière susceptible également de correspondre à ses besoins de santé en termes d'horaires, de matériel, de posture de travail, de mobilité, etc. Il s'agit en effet d'un métier qu'il est possible d'exercer en grande partie à domicile, avec un statut d'indépendante et sur des projets de long terme.

Mélusine a décidé de reprendre des études dans ce domaine et nous avons recherché avec elle une formation adéquate, en suite de quoi elle s'est inscrite en septembre 2022 à la Haute École Albert Jacquard pour un BAC en Game art.

Les outils d'accompagnement développés par le CET ne s'adressent pas spécifiquement aux personnes porteuses d'un handicap moteur. C'était précisément l'intention du FAM qui recherchait un centre d'accompagnement ayant une expertise dans l'orientation professionnelle, au sein duquel le handicap serait considéré, certes comme un frein, mais comme un frein parmi d'autres. Accueillant un public large, le CET pouvait rencontrer Mélusine avec une vision *a priori* plus neutre, pour réfléchir à un maximum de pistes de formations et de métiers «classiques», sans se limiter d'emblée aux lieux plus traditionnellement dévolus au handicap.

### Les aménagements conçus

Mélusine a pu envisager un parcours de formation classique, non sans toutefois prévoir avec l'école un certain nombre d'adaptations indispensables pour tenir compte de son état de santé. Sur le plan logistique, l'école s'est organisée au mieux pour rendre la classe de cours accessible, soit au rez-de-chaussée, soit au moyen de l'ascenseur. Au CET, son accompagnatrice Stéphanie, prend occasionnellement Mélusine en voiture, par exemple lorsqu'elles ont un rendez-vous administratif ensemble.

Sur le plan psychologique, comme toute personne souffrant d'un trouble de l'attention, Mélusine ne peut se concentrer durant une longue période. La durée des entretiens d'accompagnement est adaptée autant que possible et l'on recourt davantage aux mails pour communiquer. Eu égard au syndrome d'Asperger, il importe aussi de s'assurer qu'au-delà des mots prononcés, Mélusine ait une perception correcte du vécu et qu'elle puisse exprimer ce qu'elle ressent: «*Oui, ça va*» ne signifie pas forcément que cela va réellement bien. Il est essentiel de rester à l'écoute des symptômes. Le syndrome d'Ehlers-Danlos agit par phases, et malheureusement de manière évolutive. Cette maladie peut engendrer de fortes douleurs et une très grande fatigue. Pour toutes

ces raisons, les séances d'accompagnement ont varié en intensité au gré des phases. L'équipe a également pris soin d'éviter la surcharge mentale qui se trouve décuplée par les contraintes administratives. Il faut souligner que ce sont des démarches qui se répètent, dont ne sait jamais bien le processus de décision, ni quand celle-ci tombera, de sorte que cela occasionne le sentiment d'une vie toujours suspendue à un fil (par exemple, procédure en vue de la reprise d'études, audience au tribunal pour assurer le maintien de l'allocation d'intégration, etc).

### Appui à la mise en place du projet

Le travail effectué durant l'accompagnement au CET a permis de dégager avec Mélusine un projet qui pouvait convenir à ses aspirations, ses compétences et ses besoins. L'étape suivante consistait à le mettre en œuvre. Pour ce faire, deux formes d'aide réalisées par le CET se sont avérées très soutenantes.

La première est le coaching pour pousser la personne accompagnée à l'action. Selon Mélusine: « Sans Stéphanie, je n'aurais pas eu de deadline, ni l'élan pour passer à l'action ».

La seconde est l'appui très concret aux démarches administratives corolaires à l'entrée en formation: initier et accompagner la rencontre avec les responsables du service « inclusivité » de l'école et envisager les aménagements raisonnables, procéder à l'inscription aux journées « Cours ouverts » pour confirmer le choix et aussi collecter les informations et compiler les différents dossiers administratifs pour l'inscription à la Haute École, pour obtenir la dispense de l'ONEM de certaines obligations et pour le suivi administratif au FOREM, etc. L'asbl Vis-à-Vis a pris en charge les démarches pour l'allocation handicap. C'est d'ailleurs une volonté du CET de collaborer avec d'autres acteurs.

### Des obstacles sur la route

Mélusine a dressé un inventaire des obstacles majeurs qu'elle-même - ainsi que d'autres personnes porteuses de handicap - a rencontré dans l'élaboration de son projet professionnel.

- *Les freins à la mobilité:*

c'est autant dû à un déficit dans l'aménagement des transports en commun ou dans la maintenance (par exemple, l'ascenseur de la gare de Namur régulièrement en panne), que du fait d'incivilités (les trottinettes laissées en plan) ou encore d'incohérences (les trottoirs trop étroits pour une chaise roulante);

- *Le manque d'aménagement matériel des établissements scolaires:*

les bâtiments scolaires plus anciens ne sont pas adaptés aux PMR et les couts d'aménagements sont très élevés;

- *Le poids des démarches administratives* pour obtenir et maintenir les aides;

il ne suffit pas de réaliser les démarches pour y avoir droit, il faut constamment les renouveler et « prouver » qu'on est porteur d'un handicap. Dans le cas d'une maladie évolutive, notamment, on ne perçoit guère le sens de cette exigence qui, en revanche, alourdit encore la charge mentale;

- *Le peu d'accessibilité et d'aménagement des entreprises,* même si l'on peut constater des évolutions;

- *Se projeter dans un projet à long terme,* en particulier dans le cas d'une maladie évolutive, demeure un véritable défi pour Mélusine.

Selon les expériences d'accompagnement en collaboration avec le FAM, il est arrivé que les personnes choisissent finalement de se réorienter vers le volontariat, perçu comme un engagement plus réaliste à gérer. ■

1. « Le SED est une atteinte du tissu conjonctif (tissu de soutien protégeant les autres tissus corporels) touchant la quasi-totalité des organes, ce qui explique l'étendue des symptômes, dont l'intensité est variable d'une personne à l'autre. Dans la plupart des cas, les malades auront une hyperlaxie (souplesse extrême) des articulations, qui implique des luxations régulières, et une hyperélasticité de la peau (qui complique la cicatrisation) » (Note de l'AViQ).

## III. Les personnes en situation de handicap sur le marché du travail<sup>1</sup>

Yves DARIO • Coordinateur de projets à la Fondation Roi Baudouin (FRB)

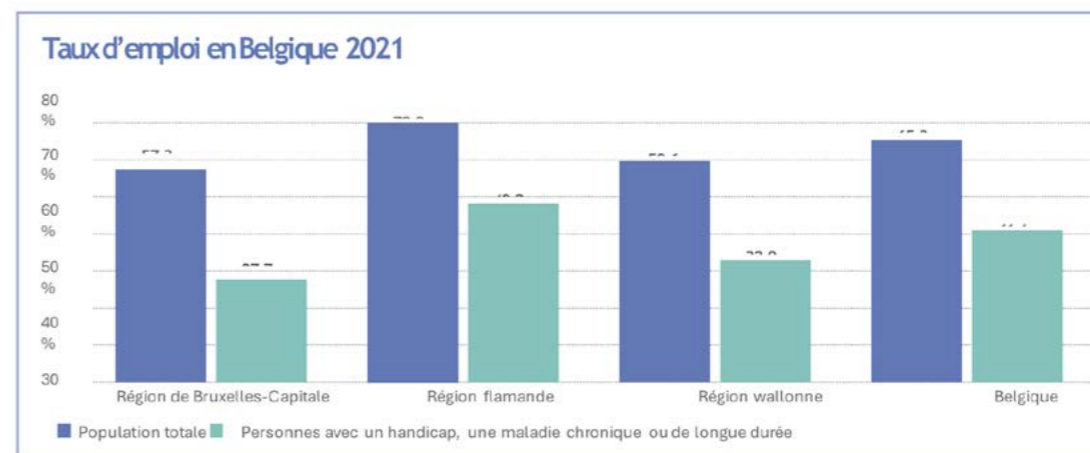
En Belgique, 14,5 % des habitantes sont en situation de handicap. Si certaines occupent un emploi, d'autres le désirent ardemment mais font face à de multiples barrières. Afin de mieux comprendre le rapport au travail des personnes en situation de handicap, le bureau d'études *Indiville* a collecté, mi-2023, à la demande de la Fondation Roi Baudouin, les opinions de 1028 répondant·es en Wallonie, en Flandre et dans la Région bruxelloise<sup>2</sup>. Des personnes avec des déficiences physiques, troubles psychiques ou maladies chroniques ont participé à cette étude<sup>3</sup>, complétée par une dizaine d'entretiens individuels. Si le panel est relativement limité, les résultats de l'étude offrent un panorama dense et précis du monde du travail mais aussi de l'information relative aux aides financières, à la reconnaissance du handicap, le tout observé par les premières personnes concernées.

### Un constat clair

Le constat est clair: il y a encore du travail pour que l'inclusion ne soit pas un vain mot. En Belgique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap tourne autour de 40%. Au sein de l'Union européenne, certains pays, comme la Finlande, l'Autriche ou le Luxembourg, affichent des taux d'emploi bien plus élevés, atteignant 50%.

En Belgique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 41,1%. Il existe toutefois des disparités selon les régions: ce taux est le plus faible à Bruxelles (27,7%), suivi de la Wallonie (32,9%) et de la Flandre (48,2%). Parmi les répondant·es de l'étude, 67% des personnes en situation de handicap qui n'ont pas d'emploi aimeraient être embauchées.

L'emploi est, de manière générale, considéré comme un facteur d'épanouissement et de lien



social. 67% des personnes interrogées pensent que leur embauche constituerait une plus-value pour leur organisme employeur.

Toutefois, des blocages subsistent. Si elles sont nombreuses à vouloir faire des efforts pour s'adapter aux besoins des employeurs, beaucoup regrettent que le monde du travail, de l'entretien d'embauche à l'organisation des tâches, soit trop peu tourné vers l'inclusion. Pire: 69% des répondantes en recherche d'emploi se sentent discriminés. La grande majorité dénonce le manque de soutien, d'accompagnement et d'équipements adaptés à leur handicap.

## Faits et analyse

### Aides financières et déficit d'informations

Plus de 30% des répondantes déclarent ne pas bénéficier d'aides financières ou ne savent pas

si elles ou ils en reçoivent. Parmi ces personnes, 37% ignorent où demander ces aides, soulignant l'énorme déficit informationnel dont pâtissent les personnes en situation de handicap. 63% des répondantes ne sont pas non plus certaines de recevoir actuellement toutes les aides auxquelles elles et ils ont droit - un pourcentage qui grimpe à 76% pour les répondantes ayant un faible niveau d'éducation. Ces aides sont pourtant essentielles: 82% les considèrent comme «cruciales» pour joindre les deux bouts. «*Le problème réside dans la recherche d'information. En général, on essaie de la chercher quand on ne va pas bien, donc on se décourage.*»

Si des aides existent, encore faut-il les connaître et savoir les activer. Le handicap n'est pas toujours visible et implique parfois de multiples démarches pour obtenir une reconnaissance. Entre quête d'informations fiables, prises de rendez-vous et expertises médicales régulières, les personnes concernées doivent

faire preuve d'abnégation. «*C'est chaque fois un énorme dossier qu'il faut remplir, avec plein de questions qu'il faut poser à un médecin, puis à un autre.*»

Une fois la reconnaissance du handicap acquise, le flou prévaut souvent quant aux conséquences de la perception d'une aide financière, notamment relative à l'emploi. Les personnes les mieux informées se situent parmi les catégories de répondantes au niveau d'instruction élevé. Ce constat rappelle que tout effort de sensibilisation doit viser en premier lieu les personnes les plus fragilisées. Par ailleurs, selon les expertes du secteur, les définitions administratives du handicap sont, de manière générale, étiquées, trop centrées sur l'incapacité à travailler et pas assez sur l'inclusion, contribuant ainsi à cristalliser une identité fondée sur le handicap.

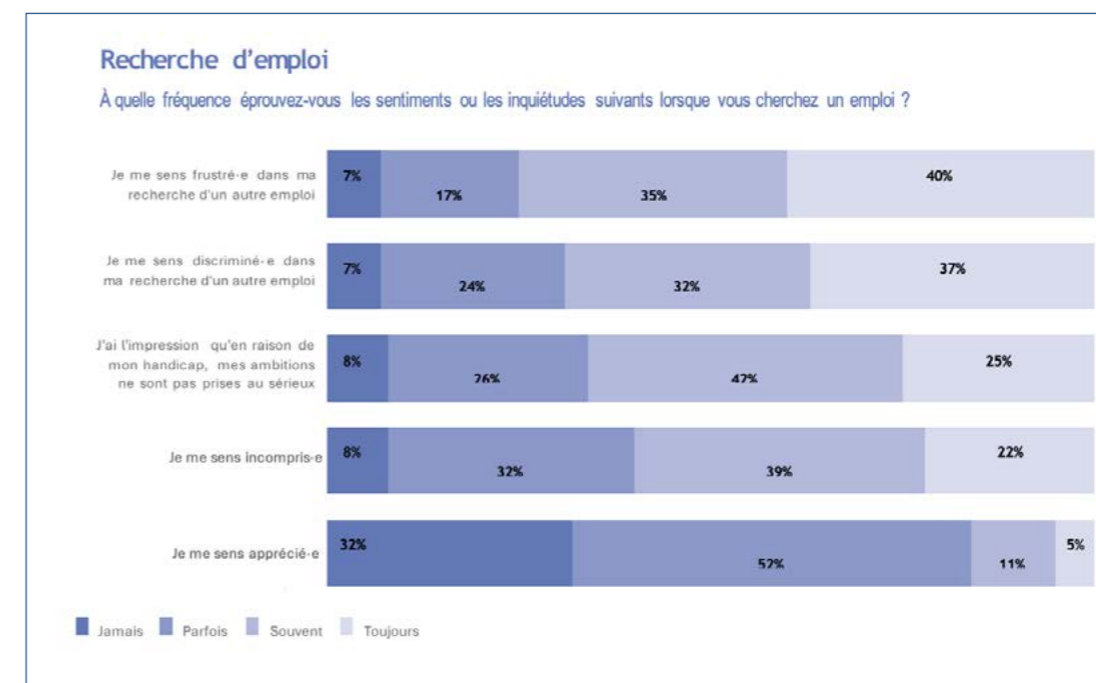
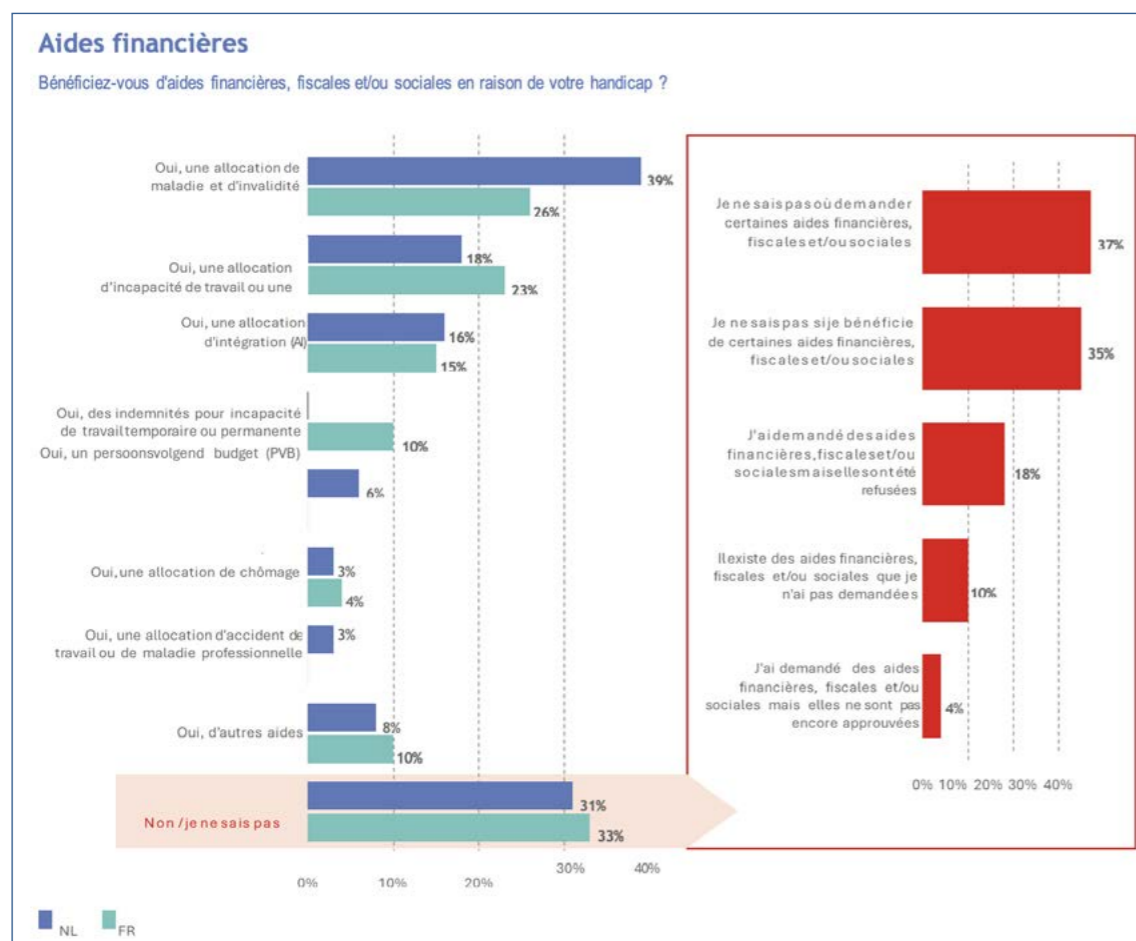
travailler, d'autres s'accrochent à tout prix à l'inclusion par l'emploi, quitte à s'infliger une pression considérable. 44% des répondantes privilégient par ailleurs le bénévolat, gage d'une moindre pression. Les répondantes estiment aussi pouvoir apporter une véritable plus-value au monde du travail (entreprises, associations, administrations), à condition que celle-ci soit reconnue et que les employeurs agissent davantage en faveur de leur inclusion.

Un chiffre marquant: 33% des répondantes qui travaillent disent ne jamais avoir été équipées d'un poste de travail adapté à leurs besoins, ni avoir reçu des tâches adaptées.

Pour décrocher un entretien et trouver un emploi adapté, les personnes en situation de handicap doivent naviguer dans un environnement concurrentiel et affronter préjugés et discriminations. 75% des répondantes estiment qu'il est nécessaire d'encourager davantage les employeurs à engager des personnes en situation de handicap et de mieux les informer sur les besoins de ce public particulier. Ce n'est pas la motivation qui manque: parmi les personnes en situation de handicap qui n'exercent pas d'emploi, 67% aimeraient être embauchées,

### Le chemin vers l'emploi : une course d'obstacles

Un grand nombre de répondantes considèrent l'activité professionnelle comme une clé d'épanouissement, une façon de se sentir utile, de créer du lien social. Si certaines ressentent une pression (familiale, amicale, sociale) pour



mais elles font face à de nombreux obstacles, à commencer par un manque de confiance en soi. Pour les répondantes qui recherchent activement un emploi, les formes de soutien les plus attendues sont une adaptation du poste de travail et des tâches, ainsi qu'un écart salarial plus important avec les allocations perçues.

La conséquence de ces attentes non rencontrées est claire: seules 16% des personnes interrogées sont en recherche active d'un travail. Parmi elles, 75% se sentent frustrées, 69% discriminées et pas prises au sérieux. «*Durant mon entretien, j'ai compris que c'était le handicap qui dérangeait, plutôt que mes études*»

La grande majorité des personnes interrogées (65%) est convaincue que, lors d'un processus de sélection, la personne valide sera toujours privilégiée à la personne en situation de handicap. Toutes aimeraient que leurs compétences soient accueillies sans préjugés, dans un environnement inclusif.

Les professionnel·les de l'insertion sont par ailleurs perçues comme étant trop généralistes, éloignées des besoins propres aux personnes en situation de handicap. Ces obstacles multiples poussent des personnes en situation de handicap à privilégier la recherche d'aides, via la reconnaissance d'une incapacité de travailler, plutôt que la recherche d'un emploi.

## Des pistes pour que l'inclusion ne soit pas un vain mot

Les résultats de l'étude et les témoignages des répondant·es mettent en évidence un certain nombre de constats, à partir desquels il est possible d'identifier différentes pistes pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et, plus globalement, dans la société.

### - Mieux informer

Les personnes en situation de handicap doivent mieux connaître leurs droits relatifs à l'octroi

des aides, aux obligations d'aménagements sur le lieu de travail et aux conséquences concrètes de l'obtention d'une allocation.

Cet effort d'accessibilité de l'information et de simplification des démarches incombe aux pouvoirs publics. Le cadre administratif devrait par ailleurs être moins «stigmatisant» et davantage axé sur l'inclusion, sur les compétences des personnes, plutôt que sur l'incapacité à travailler.

Cet effort d'information doit être aussi porté à l'attention du monde de l'entreprise, afin que les employeurs sachent vers qui se tourner pour devenir plus inclusifs.

### - Mieux engager

Des efforts supplémentaires doivent être consentis de la part des employeurs, en ce compris les pouvoirs publics, pour engager davantage de personnes en situation de handicap. Malgré une progression continue en Flandre, aucune administration n'atteint aujourd'hui l'objectif d'inclusion de 3% de personnes en situation de handicap.

### - Mieux aménager

Le recrutement, les entretiens et la «concurrence» avec les candidat·es valides constituent autant de barrières qui rendent l'inclusion par l'emploi difficile. Les employeurs gagneraient à se montrer davantage accueillants aux personnes en situation de handicap et à le faire savoir.

Les postes de travail et les tâches devraient être aménagés afin de s'adapter aux personnes en situation de handicap (et non l'inverse). Un environnement de travail respectueux est l'une des clés de l'épanouissement par l'emploi.

### - Un salaire juste

Actuellement, la différence entre le salaire proposé et les aides financières perçues n'est pas assez importante aux yeux des personnes interrogées. Elle n'est en tout cas pas suffisante pour stimuler la recherche d'emploi. Un revenu plus attractif pourrait constituer un incitant supplémentaire à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

### - Désigmatiser

Les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap pour accéder avec succès au marché du travail, de même que leur perception de leur employabilité, reflètent des défis plus profonds liés à l'image que la société leur renvoie. Il est primordial de démystifier le handicap au sein de la société: c'est en éliminant les préjugés que l'on crée les conditions d'une inclusion épanouissante. ■

1. Cet article a fait l'objet d'une publication initiale en 2024 sur le site de la FRB (en ligne) [www.calameo.com/read/0017742958f1d6d4bb2f](http://www.calameo.com/read/0017742958f1d6d4bb2f)
2. Le rapport complet de l'étude *L'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique* peut être téléchargé sur [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be).
3. Dans cette étude, la notion de 'handicap' s'entend telle que définie par les Nations Unies: «*des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.*»

# IV. Quelles avancées législatives pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Gisèle MARIÈRE • Présidente du Conseil supérieur national des personnes handicapées (CSNPH)

*En retraçant l'histoire des étapes législatives ayant contribué à soutenir les personnes porteuses d'un handicap dans leur recherche d'emploi, Gisèle Marlière met en lumière aussi bien l'action essentielle des pouvoirs publics que celui des corps intermédiaires qui assurent une représentation collective des personnes concernées, de leurs réalités, de leurs besoins et de leurs aspirations. Évoquer les avancées législatives visant à encourager l'emploi des personnes en situation de handicap revient à mettre en lumière un aspect moins connu du secteur du handicap : celui de l'histoire de ses péripéties, faite d'avancées, mais aussi d'occasions manquées et de défis persistants.*

## Bref aperçu du parcours législatif

La première étape marquante est l'adoption de la loi du 28 avril 1958 relative à la formation, à la réadaptation professionnelle ainsi qu'au reclassement social des handicapés<sup>1</sup>. Cette première initiative législative comportait des mesures destinées à préparer ces personnes à l'emploi. Elle a donné lieu à la création des « ateliers protégés », aujourd'hui appelés des entreprises de travail adapté (ETA).

Vient ensuite la loi du 14 avril 1963<sup>2</sup> qui confie la réadaptation professionnelle des personnes handicapées au Fonds national pour la réadaptation sociale des personnes en situation de handicap. Dès cette époque, le législateur instaure, dans l'article 21, une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap pour les entreprises industrielles, commerciales et agricoles de plus de 20 salariées. L'article 31 prévoyait même des amendes en cas de non-respect de ce « quota à déterminer ». Ledit quota devait être fixé en commission paritaire et/ou par le Conseil national du Travail (CNT). Or, plus de 150 arrêtés d'application ont été pris depuis la

promulgation de cette loi, sans qu'aucun n'ait abordé la question du quota !

En 1975, une convention collective de travail (CCT) est toutefois conclue au sein du CNT. Il s'agit de la CCT 26 qui prévoit une aide à la perte de rendement pour les employeurs embauchant des personnes handicapées.

Dans les années 1980, des révisions constitutionnelles ont lieu et de nombreuses compétences sont transférées aux entités fédérées. Celles-ci prennent désormais en charge des subventions qui évoluent différemment selon les entités. Ces subventions concernent par exemple l'aménagement des postes de travail, des primes à l'employeur, etc.

À la fin des années 1990, une législation anti-discrimination assez stricte et prometteuse voit le jour en Belgique. Il est intéressant de noter que la proposition législative visant à étendre la protection notamment contre la discrimination aux personnes en situation de handicap<sup>3</sup> a été soumise au parlement le 14 juillet 1999, soit 4 mois et demi avant la proposition de la Commission européenne du 25 novembre, portant sur la fameuse directive-cadre sur l'égalité<sup>4</sup>. Mieux encore, le texte

belge interdisait également la discrimination fondée sur les caractéristiques physiques et sur l'état de santé actuel ou futur. Des motifs qui, à ce jour, ne sont pas reconnus au niveau de l'Union européenne (UE).

Bien que la proposition belge ait été adaptée par la suite aux objectifs de la directive européenne, son application en a aussi été étendue. L'interdiction de toute discrimination ne vise plus seulement les domaines de l'emploi et des professions, mais également de nombreux autres secteurs. Une extension qui a également été proposée au niveau de l'UE en 2008<sup>5</sup>, mais qui est toujours bloquée au Conseil de l'UE en 2024.

Les autorités belges, pour leur part, ont conclu en 2007 un protocole d'accord sur le concept d'aménagements raisonnables afin d'assurer son application uniforme sur l'ensemble du territoire. Le texte de ce protocole définit ce qui est entendu par « aménagements raisonnables », à savoir « des adaptations architecturales qui, par exemple, garantissent l'accessibilité aux fauteuils roulants, des aides techniques qui, par exemple, permettent aux personnes sourdes et aveugles de communiquer, l'utilisation d'un langage simplifié pour les personnes handicapées mentales, la réorganisation des divisions des tâches, la fourniture d'une assistance à la personne handicapée - en bref : toutes les mesures nécessaires et concrètes, dans la mesure du raisonnable, qui contribuent à garantir que la personne handicapée ne subisse aucun effet néfaste des facteurs environnementaux. »<sup>6</sup>

Un arrêté royal autorisant la discrimination positive dans les entreprises privées a été adopté en 2019<sup>7</sup>. Toutefois, seule une poignée d'entreprises y a eu recours. En mars 2021, l'article 22 ter a été inséré dans la Constitution. Chaque législateur doit désormais réaliser progressivement le droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap : « Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit ».

En octobre de la même année, le « prix du travail » a été supprimé dans le calcul de l'Aide à l'Intégration (AI). Comme l'indique la ministre chargée des personnes handicapées de l'époque,

Karine Lalieux (PS), dans le rapport au Roi en vue de la signature de l'arrêté : « D'une part, il est impératif d'augmenter le seuil d'exonération des revenus professionnels pour le maintien de l'AI afin que travailler soit financièrement avantageux. D'autre part, il est indispensable d'augmenter le plafond fixé en matière de revenu de remplacement afin de lutter contre la pauvreté prégnante des personnes en situation de handicap et par ailleurs leur éviter une double peine (perte d'emploi et de l'AI) »<sup>8</sup>.

Pour de nombreuses personnes en situation de handicap qui ne travaillent pas, il ne s'agit cependant que d'un petit pas dans la bonne direction<sup>9</sup>. En effet, selon les chiffres internes de la Direction Générale des personnes handicapées (DG HAN), seul-es 15 % des bénéficiaires de l'allocation de remplacement de revenu (ARR) disposent d'un revenu du travail<sup>10</sup>.

## Mettre en œuvre l'arsenal législatif

Toutes les initiatives juridiques/législatives sont intéressantes. Mais une loi sans action, c'est comme un bateau sans voiles. Il ne fait que tanguer et n'avance pas. Les chiffres le montrent également. L'écart entre le taux d'emploi des personnes en situation de handicap et celui des personnes valides stagne depuis des décennies et constitue l'un des plus bas de l'UE.

Sous la législature précédente, des efforts ont été faits pour atteindre le quota d'emploi<sup>11</sup> de 3 % imposé aux Services publics fédéraux. Selon le rapport annuel 2023<sup>12</sup> de la Commission pour l'inclusion des personnes en situation de handicap - CIPH - (anciennement la Commission pour l'Accompagnement de personnes handicapées dans le secteur public fédéral), ce quota a augmenté entre 2022 et 2023, mais reste inférieur à 1,5 % ! Sur l'ensemble des services publics fédéraux, quatre à peine ont atteint le quota en 2023. Il faudra vérifier dans les mois à venir quelles évolutions se dessinent pour l'année 2024 et au-delà. Dans les administrations régionales, il existe aussi un quota qui n'est pas non plus atteint.

Le 30 avril 2024, sous l'égide des ministres fédéraux en charge du Handicap et de l'Emploi dans le gouvernement précédent<sup>13</sup>, respectivement Karine Lalieux et Pierre-Yves Dermagne (PS), une table ronde avait été organisée avec les partenaires sociaux. Le CSNPH en a tiré quelques enseignements: les employeurs disent ne pas s'y retrouver parmi les mesures existantes d'aides au travail pour les personnes en situation en handicap. Par ailleurs, il existe encore beaucoup de réticences de la part des employeurs, dont la plupart résultent de préjugés.

Du point de vue des employeurs, il y aurait encore beaucoup d'ambiguïtés dans la législation:

- Le concept du handicap n'entraîne pas nécessairement l'identification de besoins et de capacités;

- Comment juger si un aménagement est raisonnable ou non dans un cas concret? S'agit-il bien d'une adaptation justifiée par la situation de santé du travailleur et indispensable pour mener à bien son travail?

- La procédure de licenciement est plus compliquée lorsque le travailleur se est en situation de handicap...

Organisée en fin de législature, cette table ronde est donc restée sans suite au niveau politique. Le CSNPH a néanmoins voulu la considérer comme un tremplin pour l'élaboration du programme du prochain gouvernement. C'est pourquoi, à partir du mois de juin 2024, le CSNPH a lancé un processus de rencontres avec diverses parties intéressées, telles que les associations qui accompagnent les personnes en situation de handicap vers le travail et sur le lieu de travail, les partenaires sociaux ou encore avec les Agences pour l'emploi.

Dans le cadre de ce processus de rencontres, le CSNPH n'a pas plaidé pour davantage de réglementation, mais a demandé des actions concrètes à partir de la législation existante. Ce processus de rencontres prenait place dans un momentum adéquat pour plusieurs raisons. Tout d'abord, une plateforme de connaissance va être développée au sein de la Conférence Interministérielle Handicap, qui centralisera

toutes les informations relatives au cadre juridique pour l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que les mesures de soutien financier et technique à disposition des employeurs et employées<sup>14</sup>.

Ensuite, la coalition qui a émergé des élections de juin au niveau fédéral porte comme préoccupation majeure la volonté d'augmenter le taux d'emploi en Belgique. À diverses reprises, le CSNPH a souligné, auprès du formateur et des partis de l'Arizona<sup>15</sup>, tous les défis liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment dans l'emploi. En outre, les recommandations du Comité des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées ont été publiées en septembre 2024<sup>16</sup>. Enfin, le «paquet emploi pour les personnes handicapées» de la Commission européenne était à cette heure presque entièrement terminé<sup>17</sup> et le Comité économique et social européen a publié un *avis sur la promotion de l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap et des personnes à capacité de travail modifiée* (18/9/2024)<sup>18</sup>.

On ne devient pas un employeur inclusif par obligation, mais par conviction. Cela devient douloureusement clair, par exemple, quand on examine les pays de l'UE disposant d'un quota d'emploi de personnes en situation de handicap, tels que la France et l'Allemagne: leur écart en matière d'emploi n'est pas plus faible que celui des pays ne disposant pas d'un tel quota<sup>19</sup>. Plus que d'établir des quotas, c'est nourrir la conviction qui importe.

Il en va de même pour la réalisation du droit à l'aménagement raisonnable. Tant que les employeurs ne les considéreront pas comme un droit et un besoin pour les personnes en situation de handicap, mais comme un «devoir, une charge administrative» pour eux-mêmes, il sera difficile de les réaliser. En d'autres termes, le changement de paradigme existe dans les textes mais sur le terrain, l'évolution des mentalités ne se réalise pas suffisamment. Il est clair que la sensibilisation doit venir des pouvoirs publics. Ce besoin a d'ailleurs été rappelé par le Comité d'experts des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées<sup>20</sup>.

Le CSNPH préconise donc que la plateforme de connaissance sur les mesures de soutien aux personnes en situation de handicap, actuellement en développement, devienne interactive, facile à utiliser et qu'elle dispose d'un point de contact humain<sup>21</sup>. En outre, il appelle à reconnaître l'expertise des associations qui ont la connaissance du terrain, des besoins, des obstacles. Pour ce faire, le CSNPH estime d'une part, qu'une collaboration structurelle doit être mise en place entre les associations de terrain, les Agences pour l'emploi et les conseillères des ETA, qui disposent indiscutablement d'une grande expertise<sup>22</sup>. D'autre part, il préconise que ces associations doivent être mieux soutenues financièrement.

Enfin, le CSNPH souligne la nécessité de mieux coordonner le travail entre les entités fédérées et l'entité fédérale.

En guise de conclusion, on peut dire que la législation a entrouvert une porte, mais il ne tient qu'à nous toutes et tous de l'ouvrir toute grande. La Belgique a souscrit à l'ambition du pilier social des droits sociaux de mettre 80% de sa population active au travail d'ici à 2030. Il est essentiel que cette ambition vise des emplois de qualité pour toutes et tous et en particulier pour les personnes porteuses de handicap. Toutes les parties concernées doivent donc prendre des mesures concrètes pour réaliser cette ambition: les gouvernements, les partenaires sociaux et les Agences pour l'emploi. ■

1. Loi du 28 avril 1958 (en ligne) [www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1958/04/28/1958042808/justel](http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1958/04/28/1958042808/justel)
2. Loi du 16 avril 1964 (en ligne) <https://eweta.be/wp-content/uploads/2018/11/16-AVRIL-1963.-Loi-relative-au-reclassement-social-des-handicap%C3%A9s.pdf>
3. Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (en ligne) [www.senate.be/www/?MIval=publications/viewPub&COLL=S&PUID=33574480&TID=33604480&POS=1&LANG=fr](http://www.senate.be/www/?MIval=publications/viewPub&COLL=S&PUID=33574480&TID=33604480&POS=1&LANG=fr)
4. La directive cadre a été adoptée le 27 novembre 2000 (en ligne) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>
5. Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (en ligne) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A52008PC0426>
6. Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes handicapées (en ligne) <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1021259.html>
7. Arrêté royal du 11 février 2019 déterminant les conditions des actions positives (en ligne) [https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-11-februari-2019\\_n2019200431](https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-11-februari-2019_n2019200431)
8. Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration portant limitation des effets du «prix du travail» (en ligne) [https://etaamb.openjustice.be/fr/arrrete-royal\\_n2022030788](https://etaamb.openjustice.be/fr/arrrete-royal_n2022030788)
9. MAMPAEY G. (Belmod) *et al.*, *Le régime de cumul au niveau des allocations aux personnes en situation de handicap - Impact de la réforme du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et goulets d'étranglement résiduels*, juillet 2024, p. 4: «La Figure 2 montre qu'en 2019, seuls 7% à 15% des bénéficiaires de l'ARR (et de l'AI) cumulaient déjà leur(s) allocation(s) avec un revenu du travail, complété ou non par un revenu de remplacement.»
10. Personne de contact à la DG HAN, unité d'analyse et de suivi des données, par courriel du 11.4.2024: (traduction libre) «(...) Au quatrième trimestre 2010, il y avait 22 724 bénéficiaires de l'IVT-ARR/IT-

- AI sur un nombre total de 160 483 au cours du trimestre, soit 14,16% avec un revenu d'emploi (tableau DW 04-2010). Au quatrième trimestre 2020, il y a 29 480 bénéficiaires de l'IVT-ARR/IT-AI sur un total de 207 649 au cours du trimestre, soit 14,20% de revenus du travail (tableau DW 04-2020). Historiquement, ce pourcentage a toujours oscillé autour de 15%» (Rapport alternatif aux 2 et 3 rapports périodiques combinés soumis par la Belgique, 2024, p. 84 (en ligne) <https://bdf.belgium.be/resource/static/files/international-conventions/UNCRPD/2024-07-12-3eme-rapport-alternatif-du-bdf-uncrpd.pdf>)
11. Art. 3 § 1 Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant l'inclusion des personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections
  12. Rapport d'évaluation CIPH 2023 Commission pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap (CIPH) (en ligne) <https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Rapport%20CIPH%202023%20FR.pdf>
  13. Gouvernement De Croo (26 mai 2019-3 février 2025) constitué et soutenu par une coalition dite «Vivaldi» comprenant le Parti socialiste (PS), Vooruit, les Christen-Democratisch en Vlaams (CD&V), l'Open Vlaamse Liberalen en Democraten (Open VLD), le Mouvement réformateur (MR), Ecolo et Groen.
  14. Stratégie interfédérale handicap 2022-2030, Bruxelles, SPF Sécurité sociale, 2024, p. 65: «La CIM étudie la possibilité de mettre en place un point central informant les bénéficiaires de leurs droits, du public cible et du niveau du pouvoir en charge, et fournissant les coordonnées du service» (en ligne) <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/handicap/handicap-strategie-interfederal-2022-2030-complete-fr.pdf> A noter aussi cette information de la DG COPO&INT (SPF Sécurité Sociale) du 15 octobre 2024, Huddle (intranet): «La Présidence hongroise du Conseil de l'UE a organisé une rencontre informelle des ministres de l'emploi et des affaires sociales (EPSCO) à Budapest le 10 octobre 2024. Lors de ce conseil informel, les ministres ont débattu sur deux thèmes essentiels concernant l'emploi. (...) Les ministres belges compétents ont pris l'initiative de créer une plateforme de connaissance qui centralisera toutes les informations relatives au cadre juridique pour l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que les mesures de soutien financier et technique à disposition des employeurs et employés. Les régions sont également très actives face à ce défi.»
  15. Il s'agit du gouvernement De Wever actif depuis le 3 février 2025. Il est constitué et soutenu par une coalition dite

- «Arizona» entre la Nieuw-Vlaamse Alliantie (N-VA), le Mouvement réformateur (MR), Les Engagés, Vooruit et les Christen-Democratisch en Vlaams (CD&V).
16. Comité des droits des personnes handicapées, *Observations finales concernant le rapport de la Belgique valant deuxième et troisième rapports périodiques*, Nations Unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées, 30 septembre 2024 (en ligne) [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/download.aspx?symbolno=crpd%2fc%2fbc%2fco%2f2-3&lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/download.aspx?symbolno=crpd%2fc%2fbc%2fco%2f2-3&lang=en)
17. *Disability employment package*, UE (en ligne) [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/disability-employment-package\\_en?prefLang=fr&ettrans=fr](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/disability-employment-package_en?prefLang=fr&ettrans=fr)
18. En Belgique, une personne à capacité de travail modifiée est une personne dont la capacité à travailler est réduite en raison d'un problème de santé. Cela peut concerner les personnes en incapacité de travail temporaire ou permanente, ainsi que celles qui, bien que pouvant travailler, ont une capacité de gain réduite (Info INAMI).
19. Par comparaison avec le Danemark, la Finlande, la Suède, l'Estonie et la Suisse. Ces pays ont un taux d'emploi global similaire ou supérieur (par rapport à la France), et un écart d'emploi plus faible sans quota.
20. Comité des droits des personnes handicapées, *Observations finales concernant le rapport de la Belgique valant deuxième et troisième rapports périodiques* Op. cit.
21. *Avis n° 2023/14 du CSNPH relatif à la proposition de résolution de la Chambre visant à promouvoir l'occupation de personnes en situation de handicap* (DOC 55 3318/001), rendu en séance plénière du 19 juin 2023. Avis rendu d'initiative par le CSNPH. Point H. (en ligne) <https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2023-14.html#:~:text=H.%20Concernant%20la%20mise%20en%20place%20de%20points%20d%E2%80%99information%20%3A.les%20associations%20qui%20se%20sp%20cialisent%20dans%20un%20domaine%20d%E2%80%99activit%C3%A9s%20sp%C3%A9cifiques>
22. *Avis n° 2023/14 du CSNPH, op. Cit.*, point G. Ce partenariat est à la fois recommandé par la Commission européenne et le Conseil de l'UE. La Commission conseille le partenariat dans sa *Boîte à outils du praticien sur le renforcement des SPE pour améliorer les résultats sur le marché du travail des personnes handicapées*, Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion, septembre 2022, p. 23 (en ligne) [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-network-public-employment-services-practitioner-toolkit-strengthening-pes-improve-labour\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-network-public-employment-services-practitioner-toolkit-strengthening-pes-improve-labour_en). Cet outil a été réalisé dans le cadre du *Train de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail 2021-2030* (en ligne) [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/disability-employment-package\\_en?prefLang=fr](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/disability-employment-package_en?prefLang=fr). Le Conseil de l'UE signe l'avis dans ses Conclusions du 9 décembre 2022 (point 36) (en ligne) <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/fr/pdf>



## Le point de vue des acteurs institutionnels

*Un certain nombre d'institutions jouent un rôle de premier plan dans l'accompagnement vers l'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses de handicap, dans la mesure où elles développent des politiques et des leviers d'actions spécifiques pour accueillir, conseiller, former et orienter.*

*Le colloque a donné la parole à quelques-unes d'entre elles dans le cadre d'un panel d'acteurs institutionnels dont l'expertise éprouvée concerne respectivement les secteurs du handicap, des soins, de la formation et de l'emploi. Y ont pris part :*

- *Thérèse LEGROS et Julie ZANDARIN, représentant les services diversité-Égalité et d'accompagnement de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM);*
- *Valérie TREVISAN, département Handicap de l'Agence wallonne pour une vie de qualité (AViQ);*
- *David LEFEBVRE, directeur adjoint d'UNESSA (Fédération de l'accueil, de l'accompagnement, de l'aide et des soins aux personnes);*
- *Anne-Sophie DEWEZ et Matthieu TOUSSAINT, Haute École Albert Jacquard.*

*Les questions posées les invitent à livrer leur analyse des enjeux présents et à venir, des moyens d'action mis en œuvre et à développer, au sein de l'institution qu'ils ou elles représentent, pour faciliter l'accès des personnes porteuses de handicap à la formation et à une situation professionnelle favorisant leur plein épanouissement. Il leur a aussi été demandé de conclure en formulant une recommandation qui leur paraît prioritaire.*

### 1. État de la réflexion et les pratiques du FOREM en matière d'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail

**Thérèse LEGROS** • Experte Égalité-Diversité au FOREM et **Julie ZANDARIN** • Experte produits et services - Accompagnement et Services ouverts au FOREM

«*La diversité est un fait, l'égalité est un choix*». Cette phrase rappelle que l'inclusion ne se fait pas spontanément. L'ambition d'une société égalitaire nécessite des leviers d'action, pour que chaque personne se sente à sa place, reconnue et respectée. Le FOREM se veut un de ces leviers d'action, notamment par son service Diversité-Égalité et sa politique d'accompagnement des chercheuses d'emploi, ainsi que des entreprises.

#### Un plan triennal pour le service Diversité-Égalité

Depuis 2008, le FOREM dispose en son sein d'un service Égalité-Diversité (E&D). Son action s'appuie sur un réseau de référentes Égalité-Diversité, composé d'une vingtaine de membres du personnel, qui exercent cette fonction en plus de leurs missions ordinaires. Depuis peu,

la cellule a été renforcée par l'intégration d'une personne qui s'occupe, à temps plein, de l'accessibilité numérique. Cet apport fait partie d'une planification stratégique qui s'étendra sur trois ans, pour faire évoluer les pratiques inclusives de l'institution.

En 2024, le FOREM a entamé une réflexion sur ses propres pratiques en matière d'égalité et de diversité, en vue d'élaborer au plus tard en début de l'année suivante un *plan Égalité-Diversité*, qui concerne aussi bien l'institution elle-même et son personnel, que les usager·ères, à savoir les chercheuses d'emploi et les entreprises. Ce plan s'intéresse à l'ensemble des critères visés par les lois anti-discrimination concernant toutes les personnes sujettes à discrimination, dont celles porteuses de handicap.

Pour initier cette réflexion, une journée d'étude a été organisée en mars 2025, en présence de la société civile, d'institutions et d'associations expertes dans les thématiques sur lesquelles le FOREM souhaite agir en matière de handicap. Y sont intervenus l'AViQ, le Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap ainsi que UNIA.

En ce qui concerne les actions à mener au sein même de l'institution, l'objectif est d'être exemplaire et cohérent avec les pratiques et comportements attendus de la part des partenaires et des entreprises avec lesquels le FOREM collabore. De manière plus générale et transversale, l'objectif est de renforcer une culture et une politique d'inclusion en interne.

On peut épinglez une série d'actions prévues, pour ce qui concerne les enjeux d'inclusion liés au handicap :

- *Élaborer des offres d'emploi plus inclusives*: il s'agit de rendre visible le fait que le FOREM est une institution ouverte et prête à accueillir tout le monde dans sa singularité, y compris les personnes porteuses de handicap;

- *Offrir les aménagements raisonnables pour les personnes porteuses de handicap qui se portent candidates*: le FOREM doit disposer des aménagements nécessaires pour que les personnes porteuses de handicap puissent postuler et passer les tests de recrutement dans les meilleures conditions;

- *Lutte contre les biais discriminatoires, notamment au niveau du recrutement*: pour atteindre ce but, il est prévu de renforcer la formation du personnel;

- *Élaborer une procédure interne d'accueil*: les personnes en situation de handicap doivent être accueillies de manière adéquate et disposer d'aménagements raisonnables tout au long de leur carrière au FOREM. Cela implique notamment de renforcer les collaborations avec les associations partenaires qui peuvent soutenir le FOREM de façon matérielle, informative ou financière.

- De manière générale, *renforcer la formation de l'ensemble du personnel* à tous les niveaux où le besoin se manifestera (management, accompagnement, etc.), sachant que l'on ne part pas de zéro en la matière.

En ce qui concerne l'action du *Plan triennal à l'intention des chercheuses d'emploi*, un premier enjeu est celui de l'accessibilité numérique, avec l'accueil d'un nouveau collègue dont c'est la mission exclusive au sein de la cellule E&D. Cette démarche est désormais cruciale pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'insérer sur le marché de l'emploi. Cela implique de rendre les outils numériques et les plateformes en ligne accessibles à toutes et tous. Il s'agit notamment des interfaces accessibles pour l'utilisateur·rice, des logiciels compatibles avec des aides techniques et des sites web adaptés. Une réglementation existe en la matière, depuis que la directive européenne sur l'accessibilité numérique a été transposée dans un décret wallon. Le FOREM doit maintenant la mettre en œuvre et pour ce faire, élaborer une procédure afin de structurer les démarches et de garantir que chaque nouvel outil numérique passe par une forme de contrôle qualité sur son accessibilité numérique. Il s'agit également d'encadrer et de former l'ensemble des collègues concernées.

Le renforcement de l'accessibilité physique des quelque 220 sites du FOREM est également un objectif important du plan. À commencer par un état des lieux de leur accessibilité, à la fois au sens large (organiser des mobilités douces, l'accès par les transports en commun, les places de parking, etc.), et à l'intention des personnes à mobilité réduite. Ce cadastre d'ac-

cessibilité des sites permettra de déterminer et planifier des priorités parmi les sites pour effectuer les travaux nécessaires. En tout cas, prévoir des échéances et des formes de planning.

## Quatre modalités de prise en charge des personnes en recherche d'emploi

1. *L'ambition d'une politique inclusive* existe aussi au sein du service accompagnement du FOREM. Depuis 2022, un accompagnement adapté et personnalisé tenant compte des besoins des personnes a été mis en place. L'objectif est double: donner toutes les chances aux chercheuses d'emploi de décrocher un poste qui réponde à leur projet et faire valoir auprès des entreprises les talents des personnes accompagnées par le service. Dans cette perspective, la procédure classique d'accompagnement a été revue pour pouvoir proposer quatre types d'accompagnements différents, prenant en considération, notamment, le degré d'autonomie des personnes et les besoins plus spécifiques.

2. *L'accompagnement digital* implique des actions à distance à l'intention des chercheuses d'emploi qui disposent d'un degré d'autonomie numérique suffisant et sont proches de l'emploi. Ces personnes reçoivent dans leur espace personnel numérique une feuille de route générale reprenant différents objectifs-actions-moyens prédéfinis par le FOREM. Cette prise en charge se déroule sur quatre mois. Après ce délai, si la personne n'a pas trouvé d'emploi, elle passe à l'autre modalité d'accompagnement digital. Cette deuxième modalité, toujours à distance, cible des chercheuses d'emploi en capacité de gérer leur parcours en autonomie, tout en bénéficiant du soutien ponctuel à distance d'une conseillère. Au-delà de six mois, si la personne n'a pas trouvé d'emploi, on passe à un type d'accompagnement en présentiel.

3. *L'accompagnement en présentiel* se décline également selon deux modalités. Le premier sectoriel s'adresse aux personnes qui ont besoin d'un accompagnement en face à face, mais

qui ont déjà un projet professionnel suffisamment clair, avec des compétences valorisables sur le marché de l'emploi ou qui pourront l'être moyennant une formation qualifiante ou un complément de formation à déterminer.

4. *L'accompagnement socio-professionnel* est la modalité la plus prégnante. Elle cible les personnes ayant besoin d'une prise en charge en présentiel, et présentant des problématiques particulières qui entravent l'accès et le maintien sur le marché de l'emploi: une longue durée d'inactivité, l'absence de qualification ou une non-adéquation avec le marché, ou encore la présence de problématiques de type psychomédico-social ou de handicap. Rappelons que le handicap ne nécessite pas d'office un accompagnement socio-professionnel; cela dépend de son impact sur la recherche d'emploi. Les conseillères socio-professionnelles sont formées et expérimentées dans l'accompagnement de ces publics aux besoins spécifiques. Des équipes pluridisciplinaires assurent un appui notamment pour des missions d'aide sociale et de soutien psychologique.

Depuis 2022, le service s'est également doté d'une fonction nouvelle, à savoir le Conseil d'«entreprise socio-professionnelle». Les conseillères (CE) travaillent avec le monde de l'entreprise et leur mission consiste à promouvoir et encourager l'approche inclusive. Ils ou elles identifient les opportunités dans leur portefeuille d'entreprises et les partagent avec les autres CE. Elles assurent le relais auprès des référentes Conseil des personnes en recherche d'emploi pour déterminer les offres les plus pertinentes selon le profil de ces personnes et apportent un soutien à l'employeur·se dans la préparation de l'organisation de l'entretien d'embauche.

La politique de l'accompagnement vise à se concentrer toujours sur les «possibles». La prise en charge commence par un accompagnement classique qui sera adapté en fonction des difficultés rencontrées. Dans tous les cas, les conseillères s'efforceront toujours d'identifier les forces et les talents de la personne, en dépit de ses difficultés. Cela implique

un coaching tout au long du parcours, qui recourt, entre autres outils, à l'observation en milieu de travail.

## La sensibilisation des entreprises

Le FOREM déploie aussi des moyens pour sensibiliser et accompagner les entreprises à la mise en œuvre et/ou au renforcement d'une culture de la diversité qui lutte contre les discriminations à l'embauche. Dans cette forme d'accompagnement, il s'agit principalement de travailler sur des freins à l'emploi et la représentation des entreprises, notamment par rapport aux personnes en situation de handicap. La pénurie de main-d'œuvre doit aussi devenir une opportunité pour différents publics, y compris pour les personnes en situation de handicap. Pour cela, il faut travailler à recentrer les critères de sélection sur les compétences.

De plus, le télétravail, devenu une pratique courante depuis la pandémie de covid 19, représente une autre opportunité pour toute une série de travailleuses, soulagées par cette possibilité de moindres déplacements, notamment

les personnes en situation de handicap. À condition toutefois d'en éviter les inconvénients, tels l'isolement. Dans tous les cas, on ne peut pas faire l'impasse sur des formes d'aménagement des conditions de travail pour permettre une bonne intégration sur le lieu de travail.

Pour atteindre cette ambition, il reste également nécessaire de renforcer la formation des conseillères Entreprise du FOREM, souvent confrontées à des injonctions discriminatoires de la part d'entreprises. ■

### **Si vous aviez une et une seule recommandation à faire, ce serait laquelle ?**

*« Il faut entrouvrir le monde des possibles et œuvrer à une culture d'inclusion dès l'enseignement. Travailler sur les représentations pour pouvoir se figurer comme logique, un monde du travail dans lequel des collègues ont ou auront un handicap. Le gouvernement wallon doit soutenir l'instauration de services « Diversité » en entreprises. Là où cela existe, on voit de nettes améliorations. À Bruxelles, Actiris dispose d'un tel service avec une équipe de dix-huit personnes à temps plein. C'est un réel progrès. »*

## 2. Les obstacles sur le parcours vers l'insertion professionnelle des personnes porteuses de handicap

Valérie TREVISAN • Direction Emploi et participation sociale à l'AViQ à Charleroi

Le chemin vers l'insertion professionnelle des personnes porteuses de handicap s'apparente bien souvent à un parcours jalonné d'obstacles. On pointe tantôt la responsabilité des entreprises, tantôt celle des individus, des dysfonctionnements institutionnels, des pièges à l'emploi ou encore l'accessibilité. L'AViQ est l'agence chargée des politiques relatives à la santé, à la protection sociale, au handicap et aux familles, qui relève des compétences wallonnes.

Une vision plus méta permet de relever trois principaux facteurs de blocages. L'expérience montre que les obstacles rencontrés dans le chemin vers l'insertion professionnelle sont de nature multifactorielle. On peut difficilement isoler de manière pertinente une série de facteurs et d'acteurs sans relation entre eux. Toutefois, trois d'entre eux peuvent être pointés comme se manifestant de manière transversale.

### Une méconnaissance encore répandue

Le premier facteur est la méconnaissance. Les agences accueillent régulièrement des travailleuses qui n'ont aucune idée des possibilités d'aménagements qui pourraient être effectués, aménagements pour lesquels l'AViQ est en mesure d'intervenir en tant qu'agence de soutien aux personnes en situation de handicap.

De leur côté, beaucoup d'entreprises ignorent vers qui s'orienter, quels sont les services et missions de l'AViQ, et ne savent pas que l'agence peut les épauler. Il faut garder à l'esprit que la plupart des handicaps arrivent au cours de la vie, donc de la carrière de travailleuses déjà membres du personnel. La question se posera alors en termes de maintien ou de réintégration d'une personne

qui doit désormais vivre avec un problème de santé. Il se peut que l'employeuse ait entendu parler des services de l'AViQ et des possibilités d'aménagements, puis l'ait oublié. Lorsque le cas se présente et qu'il faut réaliser des adaptations, ces aménagements sont alors considérés comme irréalistes et en conséquence écartés.

### Les idées reçues sur le handicap

Cela nous amène au deuxième obstacle transversal, à savoir les idées reçues. On se figure bien souvent que l'intégration d'une personne porteuse de handicap au sein de l'entreprise entraînera nécessairement des complications et représentera pour elle un poids supplémentaire. Les craintes sont multiples: manque d'autonomie dans la fonction, productivité moindre, réactions négatives du personnel, aménagements difficiles à réaliser, report de charge sur d'autres collègues, intégration ardue... de telles idées préconçues incitent alors à écarter d'entrée de jeu des candidatures.

À l'inverse, il existe aussi des préjugés « positifs », souvent fondés sur une expérience antérieure, par exemple le cas d'une travailleuse qui, bien qu'ayant un handicap, s'est parfaitement intégrée et s'est montrée productive. Dans ce cas, l'employeuse est susceptible de projeter des attentes qui ne concordent pas avec la nouvelle candidature et d'autres difficultés peuvent surgir.

Ces idées reçues sont véhiculées par les médias, par l'entourage et par l'expérience. Le terme même de handicap porte son lot de connotations négatives et d'idées préconçues: d'aucuns pensent spontanément aux personnes trisomiques ou

en chaise roulante. Il n'est pas rare de rencontrer des employeuses qui disent n'avoir jamais de candidates en situation de handicap lors d'entretiens d'embauche. Cela est peu probable et provient plutôt du fait qu'en réalité, la plupart des handicaps sont invisibles, au contraire de l'idée que l'on s'en fait. Il peut être utile parfois de recourir à d'autres termes, par exemple d'évoquer les problématiques de santé plutôt que le handicap, précisément pour contourner les idées préconçues et éveiller autre chose comme attitude de départ.

Les idées reçues ne sont pas l'apanage des entreprises. Les personnes porteuses de handicap et en recherche d'emploi s'imposent parfois des freins. De même l'entourage, même lorsqu'il est bienveillant, est susceptible de dresser des obstacles, par exemple s'il s'efforce, à mauvais escient, de ne pas confronter la personne à des difficultés. Les professionnelles de l'insertion n'y échappent pas toujours non plus. Tout en témoignant réellement de la bienveillance et du soutien, il arrive parfois qu'un avertissement concernant un risque (perte d'allocations par exemple) coupe les ailes en plein vol en quelque sorte et contribue à nourrir des idées préconçues vis-à-vis de l'intégration.

### Le défi de la mobilité

Le troisième principal obstacle a déjà été évoqué à plusieurs reprises précédemment, avec raison. Il s'agit de la problématique des déplacements et de l'accessibilité, qu'il soit question de lieux reculés où les transports publics sont lacunaires ou de bâtiments peu accessibles. C'est d'ailleurs une réalité qui permet de déplacer le regard sur le handicap. Un exemple éloquent est celui de la personne qui se déplace, même difficilement, à l'aide d'une canne et occupe une fonction de comptable. Si le bâtiment est de plain-pied, ou si le poste se trouve au rez-de-chaussée ou encore s'il existe un parking à proximité, cette personne ne sera pas en situation de handicap dans le cadre de son travail et n'aura pas nécessairement besoin d'un aménagement particulier. Dans ce cas, l'environnement sera déterminant et c'est là-dessus qu'il convient de travailler. La mission de l'AViQ est d'y aider.

Ne perdons pas de vue que l'enjeu n'est pas uniquement celui de l'intégration des personnes, mais qu'il s'agit aussi de la réintégration, de la pérennisation et du maintien dans l'emploi, si le handicap ou la maladie survient en cours de carrière. Conserver un emploi sur le long terme apparaît comme un objectif parfois plus compliqué à atteindre que d'en trouver un.

### Les aménagements raisonnables, une notion ambiguë ?

Proposer des aménagements raisonnables est une obligation imposée par l'État aux entreprises et aux établissements scolaires, tenus de prévoir ces aménagements pour les personnes en situation de handicap. Des critères de «raisonnabilité» y sont associés dans un protocole. Il est toutefois observé que sur le terrain, cela ne suffit pas. Dans bon nombre de situations, en particulier en matière d'accessibilité, des aménagements sont trop rapidement exclus. C'est pourquoi il est indispensable de travailler à la fois à une culture de l'inclusion et sur des perspectives de long terme. On l'oublie souvent : établir des plans d'accessibilité en entreprise ou à l'école fait partie des obligations légales. Il faut renverser la vision classique : c'est la société qui doit s'adapter aux personnes en situation de handicap, et non l'inverse. ■

#### *Si vous aviez une et une seule recommandation à faire, ce serait laquelle ?*

*« Il s'agirait de susciter l'expérience concrète. La sensibilisation efficace passe par là. Le meilleur moyen pour lever les obstacles liés à des préjugés est d'inciter l'employeuse à rencontrer une jeune ou un adulte en situation de handicap. Cela peut passer par le stage en entreprise et dans ce cas, il est très utile de le préparer en s'adressant à l'AViQ, ou à d'autres institutions dont c'est la mission. Une fois qu'une première porte est ouverte, il est beaucoup plus facile de passer à l'étape suivante du parcours vers l'intégration professionnelle.»*

## 3. Pour une approche intégrée de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

**David LEFEBVRE** • Directeur adjoint de l'UNESSA (Fédération de l'accueil, de l'accompagnement, de l'aide et des soins aux personnes)

**P**armi les structures du secteur associatif dont elle assure la représentation et l'appui aux actions, l'UNESSA compte un secteur dévolu aux personnes porteuses de handicap, qui fédère plus de 150 services, depuis l'aide à la vie journalière jusqu'au résidentiel. Une de ses missions est le développement de projets qui permettent de créer des outils novateurs au service de ses affiliées et de leurs publics. Une autre est de porter leur parole pour tenter de peser sur les politiques.

### Un laboratoire pour déployer de nouvelles pratiques

L'UNESSA représente 547 structures affiliées actives dans l'accueil, l'accompagnement, l'aide et les soins aux personnes au sein du secteur associatif, en Wallonie et à Bruxelles. Cela concerne différents domaines : Aide à la jeunesse, Enfance et Santé, Prévention et Première ligne, Hôpitaux généraux, Santé mentale, Aînés, Personnes en situation de handicap et enfin Insertion socio-professionnelle et Économie sociale, ces deux derniers étant plus spécifiquement convoqués dans le cadre du colloque. Les structures membres s'organisent en quelque 1120 antennes régionales et services. La fédération dispose d'un siège social situé à Erpent et d'un siège d'exploitation à Bruxelles. L'équipe comprend 68 collaborateur·rices et ce personnel compte une personne porteuse d'un handicap visible. La mission d'UNESSA consiste à représenter et défendre les intérêts de ses membres, à faciliter leur travail, à soutenir le développement de pratiques professionnelles d'avenir, la création

de nouveaux services et de nouveaux projets ainsi qu'à promouvoir l'innovation sociale, technologique et professionnelle. Dans la mesure où il s'agit d'une fédération patronale, on peut aussi la regarder comme portant l'ambition d'être un laboratoire des enjeux de l'insertion professionnelle des personnes porteuses de handicap, enjeux pour lesquels la fédération a, à l'évidence, un rôle à jouer. Cependant, on peut d'entrée de jeu admettre que l'insertion socio-professionnelle de personnes en situation de handicap n'est pas encore suffisamment ancrée dans les pratiques quotidiennes, tant des structures affiliées que de la fédération même. Nous ne sommes pas une exception puisque les chiffres indiquent que cette insertion ne se concrétise qu'à concurrence d'une travailleuse engagée sur 60.

Comment dès lors une fédération patronale comme UNESSA peut renforcer son action auprès des employeuses affiliées ? Il y a trois dimensions à considérer dans le soutien apporté.

La première est celle d'une attention à remettre constamment l'accent sur l'esprit dans lequel les missions des structures membres sont effectuées. Il s'agit de services rendus à la collectivité, à la population, dans une ambition de réalisation et d'accomplissement de soi des personnes, bénéficiaires et usagères qui s'adressent à elles, dans le respect des parcours de vie et des aspirations propres à chacune. Une deuxième dimension importante est celle d'une « désinstitutionnalisation » afin d'assurer une place prépondérante des projets de vie dans les projets de services hors institutions. La troisième se rapporte aux enjeux d'autonomie à travers l'aide à la vie quotidienne, la mobilité et l'accessibilité.

Cette triple dimension doit animer les politiques d'appui de la fédération vis-à-vis de ses structures affiliées.

Le Comité ONU des droits des personnes handicapées a dirigé la deuxième évaluation concernant la Belgique, évaluation à laquelle UNIA a pris part. Dans son rapport paru récemment<sup>1</sup>, on pointera trois recommandations intéressantes :

- *Étendre les obligations d'accessibilité aux bâtiments existants*, ce qui suppose également d'instaurer des procédures d'inspection et de contrôle des normes et standards d'accessibilité ;

- *Élaborer un plan d'action pour l'accès et le maintien à l'emploi des personnes handicapées et pour assurer la transition des entreprises de travail adapté vers les circuits ordinaires de travail ;*

- *Élaborer un plan de transition de l'enseignement spécialisé vers un enseignement plus inclusif* avec le soutien nécessaire, une formation du personnel et des méthodes pédagogiques adaptées. Cette troisième recommandation concerne un point de départ essentiel, car sans un vrai plan de transition, les étapes ultérieures se verront compromises.

## Des outils concrets pour l'accompagnement vers l'insertion socio-professionnelle

Pour renforcer son action d'appui à ses membres, l'UNESSA contribue à la réalisation de projets dans les différents secteurs qui les concernent. On peut évoquer très brièvement un projet spécifiquement dédié aux jeunes de 16 à 25 ans dans les services d'aide en milieu de vie, financé et soutenu par l'AViQ, visant précisément à favoriser la transition de la vie scolaire vers l'entrée dans la vie d'adulte. Dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle, une activité de job coaching a été lancée. Elle a permis de faire remonter quelques constats depuis le terrain, en particulier les deux suivants.

D'une part, les efforts d'insertion professionnelle souffrent d'un manque de job coaches pour les personnes en situation de handicap ; ces jobs coaches couvrent des zones géographiques

très larges puisqu'il s'agit d'offrir un accompagnement de proximité, ce qui est extrêmement chronophage en déplacements.

D'autre part, ces politiques d'insertion nécessitent des démarches administratives lourdes et complexes tant pour le public accompagné que pour les centres qui effectuent les missions de job coaching. En matière de soutien dans l'emploi, nous plaidons par conséquent pour une augmentation du nombre de job coaches reconnus, agréés et financés en Région wallonne et pour que soit poursuivi le nécessaire travail de simplification administrative.

La fédération porte également des projets avec des partenaires européens, dans le cadre de financements UE (FSR, Erasmus+, etc.) afin de créer des outils en lien avec l'accès à l'emploi et les personnes en situation de handicap : on peut citer *Log In* (2020-2023), *Cap inclusion* (2016-2020), ou encore *EU Cap* (2019-2022) dont on fera ici une brève présentation.

Le projet *EU.Cap* avait pour objectif général d'améliorer l'autonomie des personnes en situation de handicap léger par un accompagnement adapté vers une insertion socio-professionnelle en entreprise.

De décembre 2019 à octobre 2022, il a associé les expertises de quatre partenaires issus de pays européens : UNESSA (Belgique), C'entro (Italie), Xano Channel (Espagne) et GEM (France) et a débouché sur la réalisation d'un manuel de bonnes pratiques et d'un référentiel de formation et de compétences à l'intention des job coaches. L'objectif opérationnel étant de leur permettre d'acquérir des compétences spécifiques en vue d'accompagner le public cible.

Le *Manuel de bonnes pratiques*<sup>2</sup> a été réalisé lors de l'état des lieux qui constituait la première étape du projet. Il comprend : les contextes législatifs européen et de chaque pays partenaire ; les bonnes pratiques récoltées dans chacun de ces pays et une synthèse des représentations concernant l'articulation « handicap emploi ».

Le *Référentiel de formation et de compétences* se compose de quatre unités, elles-mêmes divisées en séquences et séances. Ces quatre unités portent respectivement sur :

- *Comprendre les aspects législatifs et administratifs de l'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap léger ;*

- *Faire découvrir à la personne ses caractéristiques émotionnelles et relationnelles ;*

- *Construire un projet professionnel adapté au profil du ou de la bénéficiaire en situation de handicap léger ;*

- *Identifier les éléments d'entrée en milieu professionnel.*

Le référentiel propose un inventaire des compétences visées par la formation<sup>3</sup>. À ces compétences sont associées des contenus pédagogiques ainsi qu'une grille d'évaluation basée sur des critères de réussite pour une spécialisation en accompagnement des personnes en situation de handicap dans le monde du travail (jobcoaching). Tel quel, ce référentiel peut servir d'outil à la création de formations certifiantes se situant à un niveau CEC 6 (Cadre de certification européen).

## Soutenir une culture de la diversité et une approche intégrée

L'UNESSA, en tant que fédération patronale, représente un laboratoire potentiel pour renforcer une culture de la diversité et des pratiques. C'est un enjeu que nous avons à cœur de rencontrer en jouant un rôle de catalyseur, pour informer, sensibiliser, et outiller au sein des instances et de la fédération elle-même, ainsi qu'avec les affiliées qui sont autant d'employeur-ses. C'est aussi une attention à porter dans les structures de l'AViQ, dans le comité de branche Handicap, notamment, où cette problématique est principalement portée par les fédérations des ETA, les représentantes des personnes concernées et leurs familles. Ensemble, nous nous efforçons de veiller à analyser tous les impacts des décisions qui y sont prises. Enfin, l'attention à cette culture de la diversité et des bonnes pratiques doit aussi être présente sur le plan européen, en veillant à ce que les programmes des fonds sociaux continuent de soutenir des projets innovants en la matière et à rester une force de propositions.

En ce qui concerne les intentions du gouvernement wallon, le ministre wallon en charge du Handicap, Yves Coppieters, a publié sur sa page Facebook en septembre 2024 un post à propos du faible taux d'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses de handicap : « 15% de la population est concernée par une situation de handicap. Pourtant, seulement 25-26% de ces personnes ont un emploi, contre 75% pour les personnes valides. Il est également alarmant de constater que le handicap est la deuxième cause de discrimination en Belgique. C'est ce que révèle un article très intéressant du magazine *Moustique*. On y rappelle que notre gouvernement s'engage à changer cette réalité. Il est essentiel en effet de simplifier les démarches pour les employeurs et de promouvoir l'accès au travail pour les personnes en situation de handicap, tout en maintenant leurs droits sociaux. Nous souhaitons également renforcer les diagnostics précoces, augmenter les places d'accueil, et améliorer l'accessibilité dans l'éducation, l'emploi et la vie publique. En tant que ministre chargé du Handicap, je vous assure que la transversalité sera au cœur de toutes nos actions. Nous évaluerons l'application du principe de *handistreaming*<sup>4</sup> afin d'intégrer la dimension du handicap dans toutes les politiques. » L'UNESSA entend là aussi jouer son rôle en travaillant à soutenir cette volonté du gouvernement d'une simplification administrative pour l'employeur-se, d'une politique de promotion à l'accès au travail pour les personnes en situation de handicap et bien entendu soutenir également la logique de transversalité au cœur des actions du gouvernement. D'une manière plus générale, pour les huit secteurs que la fédération représente, y compris pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées, il s'agit d'insuffler dans nos préoccupations, nos revendications et nos dynamiques d'action trois principes qui privilégient :

- *Une approche globale et intégrée*, consistant à considérer la personne dans toutes ses dimensions en restant attentif-ve aux points « critiques » et aux nœuds (parmi lesquels la problématique d'un soutien et d'un financement pérenne pour des projets spécifiques comme le job coaching) ;

- Une approche dynamique de l'évaluation et de l'évolution des besoins, aussi bien des personnes que du marché du travail dont on sait qu'il connaît des mutations importantes. Cela implique une lecture agile et responsabilisante des modalités de réponse, donc de notre offre;

- Une vision de long terme, à savoir un modèle de société qui questionne la place du travail et les évolutions attendues... ou redoutées.

## En guise de conclusion

Concluons sous la forme d'un questionnement à propos du rapport entre handicap et travail. En 2021, une enquête menée à propos des conditions de travail en Belgique<sup>5</sup>, a recueilli et analysé les réponses de 4 198 travailleuses. Parmi les répondantes, au cours des douze derniers mois :

- 52 % ont souffert de douleurs dorsales;
- 56 % ont souffert de douleurs dans les membres supérieurs (cou, épaules, bras);
- 36 % ont souffert de douleurs dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux ou pieds);
- 80 % (!) ont déclaré avoir déjà souffert d'un trouble musculosquelettique (TMS).

Pour sa part, le Bureau fédéral du Plan a estimé que, à politique inchangée, ce sont quelques 600 000 personnes qui pourraient

être concernées par une invalidité de longue durée d'ici 2035, situation qui entrainerait un coût de 13 milliards d'euros<sup>6</sup>. Certes, comparaison n'est pas raison, mais ces chiffres devraient sans doute inciter à nous interroger sur les critères qui favorisent un environnement et des organisations de travail permettant à toutes et tous de s'y épanouir. Quels aménagements raisonnables seraient de nature à soutenir une approche plus positive et respectueuse pour l'ensemble des travailleuses et, par conséquent, à leur permettre de rester au travail? ■

### Si vous aviez une et une seule recommandation à faire, ce serait laquelle?

« Ce serait de partir d'un principe de confiance. Bien souvent, les témoignages l'ont montré, l'insertion dans l'emploi relève d'un parcours du combattant, pour la personne porteuse d'un handicap et parfois aussi pour l'employeuse volontaire. Parce qu'il faut remplir vingt-cinq fois le même formulaire, et puis un autre, etc. Faire confiance, donc, aux différentes interlocutrices qui cherchent à trouver des solutions pragmatiques sur le terrain, c'est une notion fondamentale, de nature à faciliter la vie de tout le monde. »

introduire une approche similaire pour les personnes handicapées. Le handstreaming a donc pour objectif d'intégrer une dimension handicap dans tous les domaines de la politique d'une manière transversale et préventive. Ce qui permet d'éviter une différence de traitement entre les personnes avec handicap et les personnes sans handicap » (SPF fédéral Sécurité sociale).

1. Deuxième évaluation de la Belgique par le Comité ONU des droits des personnes handicapées : rapport et recommandations, 2024 (en ligne) [www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/deuxieme-evaluation-comite-onu-2024](http://www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/deuxieme-evaluation-comite-onu-2024)
2. Pour consulter le Manuel de bonnes pratiques. Projet EU.Cap Erasmus +, 2022 (en ligne): 102-manuel-bonnes-pratiques-FR\_compressed.pdf
3. Pour consulter le Référentiel de formation. Projet EU.Cap Erasmus +, 2022 (en ligne) Referentiel-formation-IOT-FR\_compressed\_1.pdf
4. Contraction de handicap et de mainstream. « Le mainstreaming est un concept de politique qui préconise une approche intégrée au travers de différents domaines de politique. Le concept est surtout connu dans le contexte du "gender mainstreaming" qui s'est largement répandu dans le monde entier. Le handstreaming entend

5. Analyse des données belges sur les conditions de travail, EUROFOUND (EWCT) S 2021), 2023 - L'enquête La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 a été organisée en collaboration avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de Dublin (en ligne) <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/services-offerts/projets-de-recherche/2023-analyse-des-donnees-belges-sur-les>
6. [www.rtb.f.be/article/600-000-malades-de-longue-duree-d-ici-2035-il-faut-de-la-prevention-affirme-caroline-desir-11443590](http://www.rtb.f.be/article/600-000-malades-de-longue-duree-d-ici-2035-il-faut-de-la-prevention-affirme-caroline-desir-11443590)

## 4. La créativité au service d'une école plus inclusive

Anne-Sophie DEWEZ • Responsable du Service inclusivité et Matthieu TOUSSAINT • Conseiller académique et responsable du Service de la réussite de la Haute École Albert Jacquard

Depuis plusieurs années, la Haute École Albert Jacquard s'attache à faciliter et renforcer l'accès à la formation pour les personnes porteuses de handicap. Pour ce faire, la Haute École (HE) s'est dotée d'un Service inclusivité qui s'intéresse aussi bien aux aménagements au sein du bâtiment scolaire qu'à l'accompagnement dans le parcours de formation des étudiantes. Il s'agit d'un travail de longue haleine, semés de défis logistiques complexes mais aussi de quelques belles réussites dont on peut tirer des leçons plus génériques.

La HE Albert Jacquard forme les étudiant·es aux métiers des secteurs de l'économie, de l'infographie, de la pédagogie et du paramédical. Son Service inclusivité s'adresse aux étudiant·es qui ont besoin d'un accompagnement spécifique au sein de l'établissement et peuvent introduire une demande afin d'en bénéficier. Il se réfère au Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiant·es en situation de handicap, qui définit le public concerné de la manière suivante: « Étudiant qui présente des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à l'enseignement supérieur sur la base de l'égalité avec les autres »<sup>1</sup>.

### Deux parcours exemplaires

On peut citer le cas d'une étudiante malvoyante qui a récemment terminé un bachelier en Relations publiques. Elle a étalé ses études sur cinq ans et a brillamment réussi avec grande distinction. Souhaitant poursuivre des études, cette étudiante s'est orien-

tée ensuite vers un master en jeux vidéo - une section qui, par ailleurs, rencontre actuellement un indéniable succès. C'est évidemment un cas de figure qui nécessite une réflexion sur les conditions de la formation et les aménagements raisonnables possibles pour une personne malvoyante. Cette réflexion a été menée avec les coordinateurs de cette section ainsi qu'avec les professeures. L'étudiante a entamé cette formation avec le projet de rendre les jeux vidéo accessibles aux personnes en situation de handicap.

Une autre étudiante, souffrant de problèmes de mobilité, avait fait l'objet d'un accompagnement spécifique jusqu'au moment où, au cours de sa première année de formation, l'on s'est aperçu que sa motivation n'était pas tant l'obtention d'un diplôme que la réalisation d'un dessin animé visant à expliquer et sensibiliser les enfants de l'enseignement primaire à la problématique qu'elle vit. On l'a alors aidée à mettre ce projet en route en la réorientant dans l'option des métiers du dessin et de l'animation, avec un programme adapté et la participation de toute l'équipe éducative. Lors d'un contact récent, cette dernière a manifesté combien elle s'est sentie elle-même grandie par cette expérience inédite, qui va se poursuivre encore quelques années.

### Les défis d'un bâtiment ancien

Si l'accompagnement du parcours de formation exige souvent de la souplesse et de la créativité, le défi le plus ardu concerne les bâtiments de l'école, construits au 19<sup>e</sup> siècle. Accéder aux classes en fauteuil roulant s'apparente aux ex-

ploits de l'émission Koh-Lanta! L'ascenseur n'est accessible que dans une partie des bâtiments, alors que deux autres ailes en sont privées bien qu'elles comportent également des étages. Faire passer les étudiantes à mobilité réduite d'un bâtiment à l'autre est extrêmement complexe. L'école a obtenu des soutiens financiers pour installer des rampes aux différents escaliers qui mènent à l'entrée des bâtiments, mais cela a pris des mois. Lorsque cette étape est franchie, encore faut-il pouvoir ouvrir la porte, or il manque un poussoir pour que celle-ci s'ouvre seule. Ce type d'aménagement indispensable prend un temps infini à se concrétiser, ce qui, il faut bien le dire, use les nerfs. Entre-temps, les équipes bricolent. Au fur et à mesure que les étudiantes concernées disposent de leur horaire et de l'emplacement de leur classe respective, elles s'efforcent d'aménager, de déplacer les cours à un autre endroit, etc.

L'organisation des examens fait également l'objet d'aménagements. Les étudiantes en situation de handicap bénéficient de temps supplémentaire, peuvent s'isoler en cas de difficultés de concentration (les auditoriums accueillent parfois jusqu'à deux cents personnes) ou passer l'épreuve avec des casques anti-bruits.

Parmi les rénovations très attendues se trouve le projet d'un couloir aménagé comprenant trois classes inclusives, des classes flexibles avec des chaises et bureaux adaptés, à l'image de ce qui se fait dans l'enseignement fondamental. Avec l'installation d'un deuxième ascenseur, qui représente un aménagement non raisonnable, nous espérons déplacer les labos pour les jeux vidéo et des labos son des étages vers le rez-de-chaussée.

L'école accueille actuellement cinq étudiantes qui souffrent de la maladie d'Ehlers-Danlos, dont le témoignage de Mélusine a fait écho. Pour ces personnes qui souffrent parfois de douleurs très intenses, les chaises traditionnelles en bois sont difficiles à supporter. Nous avons placé quelques fauteuils dans les couloirs pour qu'ils et elles puissent les utiliser quand le besoin s'en fait sentir. C'est un autre exemple du genre de bricolage qu'on peut imaginer et auquel il faut penser chaque jour, mais

cette créativité forme la partie passionnante du métier qui, par ailleurs s'avère aussi très administratif car axé sur les procédures de demande pour les aménagements.

## Allègement de cursus et tutorat

Parallèlement aux aménagements raisonnables qu'il prévoit, le décret Paysage<sup>2</sup> préconise un dispositif très intéressant pour les personnes en situation de handicap ou qui ont des troubles psychologiques et/ou de l'apprentissage. Il s'agit de l'allègement de cursus, dont a pu bénéficier Mélusine.

De manière générale, les étudiantes à qui on l'a proposé l'ont fort apprécié. Le principe consiste en un allègement, non seulement des heures de cours hebdomadaires mais aussi de la charge de travail. Certes la durée des études en est allongée, mais cela permet d'organiser le cursus sur des demi-journées; d'avoir cinq projets ou devoirs plutôt que dix. Cela donne aux étudiantes qui en ont besoin le temps de se reposer et de réaliser leurs projets correctement. C'est un réel gage de réussite. Une année en études supérieures correspond à soixante crédits et chaque crédit équivaut à 30 heures de travail, dont dix heures de cours. Si l'on divise cela par deux la charge devient beaucoup plus supportable et permet aux étudiantes concernées d'aller jusqu'au terme de leur parcours.

Un autre dispositif instauré par la HE et fortement utilisé consiste en un système de parrainage ou de tutorat effectué par des étudiantes qui accompagnent celles et ceux en situation de handicap, ou qui souffrent de troubles de l'apprentissage et peinent à prendre des notes tout en se concentrant sur l'exposé du cours. Cela peut prendre la forme d'une prise de notes à partir de laquelle l'étudiante qui parraine réexpliquera la matière. Ce système est bénéfique aux deux parties. Pour le·la tuteur·rice, c'est une occasion de revoir et d'étudier la matière. De plus ce service est considéré comme un job étudiant rétribué. Pour leurs camarades, c'est

l'occasion de combler une absence pour raison médicale ou de ré-entendre le cours dans un langage plus accessible. Cela renforce en outre des liens et fait partie d'une approche inclusive au sens large. ■

1. Article 3 du Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants en situation de handicap du 9 avril 2014, modifié par le décret du 7 février 2019 (en ligne) [https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/39922\\_002.pdf](https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/39922_002.pdf)
2. Décret de la Communauté française, définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, 17 novembre 2013.

### **Si vous aviez une et une seule recommandation à faire, ce serait laquelle?**

« Il faut faire preuve de créativité. Bien souvent, on s'imagine que ça va être l'enfer, qu'on ne saura pas quoi faire. En réalité ce sont parfois des petites choses toutes simples qui représentent une solution. La créativité est une des clés de l'inclusivité. »

# VI. Conclusions

Christian KUNSCH • Président du FAM et Pierre REMAN • Administrateur du FAM

Ce séminaire ne souhaitait pas que s'expriment seulement des responsables d'organismes chargés de promouvoir l'intégration de personnes en situation de handicap moteur dans les milieux ordinaires du travail. Il a donné en premier lieu la parole à deux jeunes qui, malgré leur handicap, mènent bataille pour trouver une place pleine et entière au sein d'une entreprise à côté de collègues de travail. Le mot bataille est faible. Il s'agit d'un véritable combat de chaque jour pour affronter les obstacles qui se trouvent sur leur chemin d'intégration et il n'est pas étonnant de constater qu'aujourd'hui encore, dans notre pays, la situation économique et sociale des personnes en situation de handicap est loin d'être comparable à celle des personnes valides.

Les chiffres de Statbel parlent d'eux-mêmes. Seules 23 % des personnes en situation de handicap ont un emploi, contre 65 % de la population totale âgée de 15 à 64 ans. On pourrait supposer que les aides sociales octroyées aux personnes porteuses de handicap compensent le manque de salaire et sont suffisantes pour éviter qu'elles ne tombent dans la pauvreté. Ce n'est malheureusement pas le cas puisque 22 % d'entre elles encourent un risque de pauvreté monétaire<sup>1</sup> alors que, pour l'ensemble de la Belgique, ce risque affecte 12 % de la population. Les données sur l'extrême pauvreté indiquent un même écart: 6 % de la population en Belgique vivent une situation de privation matérielle et sociale sévère<sup>2</sup> mais c'est malheureusement le cas de 17 % des personnes en situation de handicap.

Quoiqu'en dise le café du commerce, la pauvreté ou l'appauvrissement ne constitue pas un incitant «à se lever tôt pour aller travailler» mais

au contraire un frein car, pour se présenter à un·e employeur·se potentiel·le, il faut souvent pouvoir montrer une certaine aisance dans sa démarche ou en tout cas ne pas se déclarer fortement limitée dans ses activités quotidiennes.

L'intégration des personnes handicapées est une exigence qui pose des défis majeurs dans la société tant aux niveaux économique et social qu'éthique.

Sur le plan économique, la proportion de personnes porteuses d'un handicap insérées dans le monde du travail reste assez limitée alors même que le contexte actuel connaît de nombreux métiers en pénurie et l'émergence de nouveaux métiers. Le taux d'emploi de ces personnes dépasse péniblement les 35 % en Belgique alors qu'il est de 72 % pour l'ensemble de la population active. Cela ne doit pas être une fatalité puisque d'autres pays européens connaissent un taux d'emploi des personnes en situation de handicap dépassant les 50 %. Sachant aussi que près de la moitié des personnes handicapées inactives estiment possible de travailler<sup>3</sup>.

Les obstacles restent multiples. Cela va de la précarité de bon nombre de personnes en situation de handicap au manque d'accessibilité des lieux de travail, en passant par l'insuffisance des dispositifs d'adaptation des postes de travail et jusqu'aux stéréotypes et préjugés encore présents au sein du monde du travail.

Laisser les personnes en situation de handicap au bord de la route du travail est un gaspillage de compétences qui ne demandent qu'à se mettre au service de l'activité économique et de la société. Certes, les adaptations des postes de travail ou d'autres dispositifs d'aide repré-

sentent des coûts pour l'entreprise, mais ils sont généralement subventionnés par les pouvoirs publics et compensés par les bénéfices tant matériels que symboliques liés à la mise en œuvre d'une véritable pratique de responsabilité sociale. Bénéfice pour l'entreprise, mais bénéfice aussi pour la société. L'emploi des personnes en situation de handicap permet d'améliorer leur autonomie financière, de diminuer leur dépendance aux aides sociales et d'accroître non seulement leur pouvoir d'achat, mais aussi leur pouvoir de participation sociale.

L'intégration, loin d'être un processus unidimensionnel, s'inscrit dans une dynamique complexe mêlant facteurs sociaux, économiques, politiques et éthiques. Les enjeux économiques et sociaux sont étroitement imbriqués les uns aux autres, ce qui nécessite également qu'on s'interroge sur tout ce qui se trouve en amont du marché du travail, en particulier dans le monde de la formation et de l'enseignement, et qui constitue une étape importante de construction d'une autonomie sociale et professionnelle. Une école inclusive est une école qui investit pour accueillir toutes les élèves et étudiant·es, y compris celles et ceux qui portent un handicap, et qui adapte ses méthodes pédagogiques au service de chacune. Il ne faut pas oublier non plus l'indispensable accessibilité des transports, des infrastructures publiques, culturelles et sportives qui précède, accompagne et favorise une pleine intégration dans le monde du travail.

Les dispositifs législatifs visant à l'intégration des personnes en situation de handicap sont en Belgique assez complets mais ils ne sont pas tous connus et donc pas tous appliqués, ce qui entraîne une source de non-recours aux droits. En outre, il n'existe pas d'ouverture automatique des droits, ce que nous appelons de nos vœux. Il est donc essentiel qu'une bonne et complète information soit diffusée aux personnes concernées et aux acteurs du secteur de l'insertion professionnelle.

Le dispositif législatif étant également assez complexe, l'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses d'un handicap s'apparente au parcours du-de la combattant·e qui

mobilise une charge mentale conséquente et nécessite beaucoup de temps, d'énergie et de coordination entre les personnes concernées et les acteurs afin de parvenir à la signature d'un contrat de travail.

Les enjeux sont aussi éthiques. L'intégration pleine et entière des personnes handicapées est en effet un impératif moral. Il s'agit de garantir l'égalité en dignité et en droits, conformément aux conventions internationales comme la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* adoptée par l'ONU en 2006. Cette garantie implique la non-discrimination, l'égalité d'accès aux services et la participation effective dans tous les aspects de la vie sociale. Toute société qui promeut l'égalité des chances porte une responsabilité collective pour atteindre cet objectif éthique. Éthique de conviction partagée durant ce séminaire mais aussi éthique de responsabilité de celles et ceux qui, au quotidien, au sein de leur institution, tracent un chemin pour favoriser l'intégration pleine et entière des personnes porteuses d'un handicap moteur.

Lors du colloque, nous avons réuni de nombreux acteurs institutionnels jouant un rôle important dans l'insertion professionnelle de personnes porteuses d'un handicap: l'AViQ, le FOREM, le CET, l'enseignement représenté par la HE Albert Jacquard, la Mutualité chrétienne et le mouvement Altéo (régionale de Charleroi), la fédération UNESSA. Pour autant, ils ne sont pas les seuls. Les Centres de rééducation, par exemple, sont également des acteurs importants dans le processus de réinsertion professionnelle et devront être contactés pour les suites des travaux. N'oublions pas non plus les acteurs politiques. La clé du succès réside dans un accompagnement adapté à toutes les étapes du processus, jusque et y compris, à l'intégration sur le lieu de travail et à l'aménagement du poste de travail.

C'est également un travail de coordination qui se révèle nécessaire, tant les éléments à intégrer dans l'insertion professionnelle sont nombreux. Songeons par exemple à la problématique des déplacements domicile - lieu de travail. Les intervenant·es doivent être

formées à ce travail d'accompagnement qui doit tisser un réseautage. Le contexte socio-culturel familial est également un facteur à ne pas négliger dans les chances des unes et des autres à trouver un emploi adapté à leur situation.

Le FAM se donnant comme mission d'être un aiguillon et une force d'interpellation, nous souhaitons prolonger le séminaire en approfondissant les problématiques et les pistes soulevées avec l'ensemble des acteurs concernés, au moyen d'ateliers thématiques. ■

1. Le seuil de pauvreté monétaire est fixé à 60% du niveau de vie médian de la population.
2. Sont considérées comme étant dans une situation de privation matérielle et sociale sévère les personnes qui ne disposent pas des ressources suffisantes pour satisfaire au moins 5 des 13 aspects essentiels de la vie quotidienne (chauffage, dépenses imprévues, nourriture correcte, etc.), ce qui limite fortement leur qualité de vie et leurs possibilités concrètes d'exercer un travail.
3. « Personnes handicapées : quelle place dans le monde du travail? », CSC info, 22 novembre 2024.

## VII. Bibliographie sélective

France HUART et Sonia RAES • CIEP communautaire

*Les aménagements raisonnables dans l'emploi. Travailler avec un handicap*, Bruxelles, UNIA, janvier 2025 (en ligne) [www.unia.be/files/Brochure-Au-travail-avec-un-handicap-2025.pdf](http://www.unia.be/files/Brochure-Au-travail-avec-un-handicap-2025.pdf)

*Enquête sur l'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin-IndiVille Collectief voor onderzoek en advies over maatschappij, politiek en media, mai 2024 (en ligne) <https://media.kbs-frb.be/fr/media/11732/Etude%20Emploi%20%26%20Handicap%20>

*Zoom sur les personnes en situation de handicap sur le marché du travail*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2024 (en ligne) <https://media.kbs-frb.be/fr/media/11728/Zoom%3A%20Handicap%20et%20emploi%202024%20>

*L'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises « ordinaires ». Quelques informations à propos de la mise en œuvre du chapitre Egalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi du code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé*, AViQ, 2019 (en ligne) [www.aviq.be/sites/default/files/documents\\_pro/2022-03/l-integration-professionnelle-des-personnes-handicapees-2019.pdf](http://www.aviq.be/sites/default/files/documents_pro/2022-03/l-integration-professionnelle-des-personnes-handicapees-2019.pdf)

Emmanuelle BRIBOSIA et Isabelle RORIVE, *Guide pour l'inclusion des étudiantes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur*, Bruxelles, avril 2019 (en ligne) [https://equalitylawclinic.ulb.be/images/Guide\\_dinclusion.pdf](https://equalitylawclinic.ulb.be/images/Guide_dinclusion.pdf)

Pierre NASSOGNE et Julien WINKEL, « Emploi et discrimination : le handicap en tête », *Alter Échos*, n° 518, juillet 2024 (en ligne) [www.alterechos.be/emploi-et-discrimination-le-handicap-en-tete/](http://www.alterechos.be/emploi-et-discrimination-le-handicap-en-tete/)

« Handicap, genre et travail » (dossier), *Travail, genre et sociétés*, Paris, La Découverte, n° 48, 2022/2, pp. 27-109 (en ligne) <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2022-2?lang=fr>

« Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive? » (dossier), *Formation emploi*, 2021/2 n° 154 (en ligne) <https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2021-2?lang=fr>

Charles CARDOU et Michel DEVELAY, « Ce que les situations de handicap, l'adaptation et l'intégration scolaires "disent" aux sciences de l'éducation », *Revue française de pédagogie*, vol. 134, 2001, pp. 15-24 (en ligne) [www.persee.fr/doc/rfp\\_0556-7807\\_2001\\_num\\_134\\_1\\_2768](http://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_2001_num_134_1_2768)

Monique COMBES-JORET, « Inclusion des personnes en situation de handicap : quand le travail n'est pas le problème mais la solution. Les enseignements de 10 ESAT pionniers », *Revue AGRH*, 2020, pp. 87-113 (en ligne) <https://shs.cairn.info/revue-agrh1-2020-4-page-87?lang=fr>

Gérard DUTHIL, *Handicap et insertion professionnelle*, Paris, L'Harmattan, 2022 (Coll. L'esprit économique).

Marie-Renée GUÉVEL (sous la dir. de), *Inclure sans stigmatiser. Emploi et handicap dans la fonction publique*, Paris, Presses de l'EHESP, 2018 (Regards croisés) (en ligne) <https://shs.cairn.info/inclure-sans-stigmatiser-9782810907359?lang=fr>

Anaëlle MILON, *La « sélection invisible » des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur : projets, transition et parcours*, CREREQ (en ligne) [www.cereq.fr/sites/default/files/2021-02/21-La%20%20C2%AB%20s%20C3%Aglection%20invisible%20%20C2%BB%20des%20%20C3%Agudiants%20handicap%C3%A9s%20dans%20l'E2%80%99enseignement%20sup%C3%Agrieur.%20Projets%20C2%0Transition%20et%20parcours.pdf](http://www.cereq.fr/sites/default/files/2021-02/21-La%20%20C2%AB%20s%20C3%Aglection%20invisible%20%20C2%BB%20des%20%20C3%Agudiants%20handicap%C3%A9s%20dans%20l'E2%80%99enseignement%20sup%C3%Agrieur.%20Projets%20C2%0Transition%20et%20parcours.pdf)

Anne REVILLARD, *Handicap et travail - Sécuriser l'emploi*, Paris, Les Presses de Sciences Po/ Sécuriser l'emploi, 2019.

Anne REVILLARD, *Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social*, 2020, Les Presses de Sciences Po, Paris.

Anne REVILLARD, Célia BOUCHET et Mathéa BOUDINET, « Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi », in

Bruno PALIER (dir.), *Que sait-on du travail?*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2023.

Anne REVILLARD, « Pour les personnes en situation de handicap, l'insertion dans l'emploi demeure une course d'obstacles », *The Conversation*, 4 septembre 2024 (en ligne) <https://theconversation.com/pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-linsertion-dans-lemploi-demeure-une-course-dobstacles-237993>

Avec le soutien



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

de Mouvement Social, scrl

Éditrice responsable : Christine STEINBACH, chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles.

Depuis le printemps 2007, le CIEP a lancé sa collection des *Cahiers du CIEP*. L'objectif de cette collection est de faire le point sur une thématique d'actualité en lien avec les pratiques et les questions du terrain. Ces études se basent sur des contributions d'experts présentées notamment lors de journées d'étude et de réflexion. Ces cahiers sont disponibles soit en version imprimée ou en version pdf sur notre site Internet à l'adresse: <http://ciep.be/Les-cahiers-du-CIEP/Archives/>

- La Palestine, une boussole pour le mouvement social** – n° 34  
**CULTUR'ACT. Renforcer les capacités citoyennes par la culture et la créativité** – n° 33  
Conférence finale du CIEP, 15 juin 2023
- Reprendre le contrôle de nos systèmes alimentaires : un enjeu démocratique** – n° 32  
**La transition durable et juste** – n° 31  
Journée d'étude du CIEP et conférence finale du projet Erasmus+ TAKE IT, 24 juin 2022
- RACISTE MALGRÉ MOI. Ensemble, déconstruisons le racisme structurel** – n°30  
Journée d'étude du CIEP, 21 septembre 2021
- Inégalités programmées. Capitalisme, algorithmes et démocratie** – n° 29  
Journée d'étude du CIEP, avril 2022.
- Ils vivent ici, ils travaillent ici, ils restent ici !** – n°28  
Journée d'étude du CIEP - Bruxelles - 19 novembre 2019
- L'OIT a 100 ans... en avant !** – n°27  
Journée d'étude du CIEP - WSM - Namur - décembre 2019
- Grèves et luttes sociales : enjeux et actualités ici et ailleurs** – n°26  
Journée d'Étude du CIEP - Décembre 2019
- Du commerce, des traités et des droits** – n°25  
Journée d'Étude Politique de novembre 2018
- Agis t'es du local** – n°24  
Journée d'Étude Politique du 2 mars 2018
- Investissez dans les paradis sociaux** – n°23  
Actes de la journée d'étude du CIEP du 10 novembre 2017
- Pluralité de mobilisations et convergence des luttes** – n°22  
Journée d'étude du 24 février 2017
- Changer le système? Pas le climat !** – n°21  
Journée d'étude du 18 novembre 2016
- La petite enfance, un enjeu primordial pour le MO** – n°20  
Journée d'étude du 26 février 2016
- L'économie collaborative, une alternative au capitalisme?** – n°19  
Journée d'étude du CIEP 6 mars 2015
- Au(x) sujet(s) des droits culturels** – n°18  
Journée d'étude du CIEP 21 novembre 2014
- Tous et toutes concerné-e-s par les inégalités de genre !** – n°17  
Journée d'étude du CIEP 28 février 2014
- La vague des bassins : des politiques à décanter** – n°16  
Journée d'étude du CIEP du 8 mars 2013
- Le(s) populisme(s)** – n°15  
Journée d'étude du CIEP du 8 novembre 2013
- Politiques communales : Les moyens de leurs ambitions ?** – n°14  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 5 octobre 2012
- Quelles politiques d'inclusion sociale dans une société qui exclut ?** – n°13  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 10 février 2012
- Printemps arabe : Un an après** – n°12  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 13 janvier 2012
- La formation d'adultes: Un laboratoire pour l'action collective** – n°11  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 1<sup>er</sup> octobre 2011
- «Interculturalité : À la croisée des diversités»** – n°10  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 25 février 2011
- Belgique : Des lendemains qui changent** – n°9  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 16 novembre 2010
- De Kyoto à Cancún: Quels enjeux pour le climat ?** – n°8  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 26 mars 2010
- Crise financière: Un an à peine... un an déjà** – n°7  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 7 novembre 2009
- Les mots bleus : Ceux qui ne rendent pas les gens heureux** – n°6  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 20 mars 2009
- Crise financière... qui va payer les taux cassés ?** – n°5  
Actes de la journée d'étude d'actualité politique du 7 novembre 2008