



Organisation Internationale du Travail

ACT/EMP

PUBLICATIONS



LE ROLE DU PATRONAT DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

DIALOGUE NATIONAL TRIPARTITE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Rabat: 11 -12 juillet 1996

Exposé introductif de M. Charles DAN, Conseiller pour les activités des employeurs
Equipe Multidisciplinaire de l'OIT pour l'Afrique du Nord-Ouest (OIT/EMANO)

DES MATIÈRES

Introduction:

I. Faire face au défi de l'emploi dans le cadre d'une économie mondialisée:

II. Définir une vision stratégique visant la création d'opportunités d'emplois pour les personnes handicapées:

III. Développer l'employabilité des personnes handicapées:

IV. Appuyer les entreprises dans le cadre d'un partenariat stratégique:

4.1 Développer une base d'informations au sein des organisations d'employeurs sur les divers aspects concernant l'intégration des personnes handicapées:

4.2 Renforcer l'éthique et l'égalité d'opportunités:

4.3 Appuyer les programmes communautaires générateurs de revenus pour les travailleurs handicapés:

Conclusion:

[\[Top\]](#)

[\[Matières\]](#)

[\[Précédent\]](#)

[\[Suivante\]](#)

Introduction:

Partout dans le monde, le chômage et l'emploi peu productif sont des problèmes économiques et sociaux majeurs. Dans tous les pays, c'est la principale cause de pauvreté, et pour éliminer celle-ci, il est essentiel de créer des emplois plus productifs.

Dans les pays industrialisés, les politiques suivies n'ont pas encore réussi à faire baisser des taux de chômage durablement élevés. Dans les pays dont l'économie est en transition, le changement s'est accompagné d'une chute de la production de l'emploi. Dans les pays en développement, l'emploi productif n'a pas suivi la forte augmentation de la population active qui a résulté de l'accroissement naturel rapide de la population et les politiques de stabilisation et d'ajustement structurel ont eu pour effet d'accroître le chômage au moins dans le court terme.

Or, dans le même temps la nécessité de réduire la taille de l'administration a limité les possibilités d'emploi dans la fonction publique dans tous les pays.

Pour faire face à cette situation, les solutions ont habituellement consisté à améliorer le fonctionnement des marchés du travail, par des mesures telles que la levée de réglementations diverses, ou encore l'élargissement des possibilités de formation. L'orientation plus libérale de la politique économique vise d'une manière générale à encourager l'entreprise, afin de relever la production et d'accroître les emplois.

[\[Top\]](#)
[\[Matières\]](#)

[\[Précédent\]](#)
[\[Suivante\]](#)

I. Faire face au défi de l'emploi dans le cadre d'une économie mondialisée:

Compte tenu de l'aspect mondial du problème de l'emploi, il n'est pas possible de traiter du rôle du patronat dans l'emploi des personnes handicapées sans faire référence à un certain nombre de réalités qui s'impose aux acteurs économiques et sociaux dans un monde en mutation rapide.

Ces réalités sont aujourd'hui symbolisées par un concept, celui de la mondialisation de l'économie.

L'activité des entreprises est en effet de plus en plus globale. Elle prend la forme d'un réseau évolutif de transactions transnationales entre firmes et au sein des entreprises, qui touche pratiquement tous les domaines de l'activité productive.

Soucieuses d'améliorer leur rendement, les entreprises recourent de plus en plus à de nouvelles stratégies combinant investissement, commerce et accords de coopération, pour se développer à l'échelle internationale, prendre pied sur de nouveaux marchés et exploiter au mieux leurs avantages technologiques et organisationnels. Ces nouveaux modes d'activité industrielle supposent des flux de marchandises, de services, d'investissements, de technologie et de ressources humaines en expansion permanente.

Même si ce phénomène n'est pas entièrement nouveau et s'il n'est pas ressenti avec la même intensité par toutes les entreprises ou par tous les pays, la mondialisation est reconnue comme l'un des principaux facteurs intervenant dans la vie économique et sociale.

L'OIT estime que la mondialisation, c'est-à-dire cette intensification des échanges internationaux et des flux financiers, est fondamentalement bénéfique à condition qu'elle suscite une amélioration des compétences qui favorise la concurrence, une protection sociale qui redonne leur chance aux exclus et une coopération tripartite qui facilite la restructuration dans les entreprises et dans les secteurs d'activité.

La position des employeurs, comme elle a été rappelée lors de la discussion sur "Les politiques de l'emploi dans une économie mondialisée " qui s'est déroulée au mois de juin 1996 à la Conférence internationale du Travail à Genève, est que de nos jours, les avantages comparatifs dépendent davantage, dans l'ensemble, de la technologie, de l'accès au capital et des travailleurs qualifiés à la disposition de la plupart des pays que des richesses en ressources naturelles.

Pour les employeurs, quatre principes devraient donc sous-tendre les politiques de l'emploi:

- i. renforcer la capacité des entreprises de créer des emplois, d'accroître la productivité et d'améliorer les conditions de vie des travailleurs sans remettre en cause les niveaux fondamentaux de protection;
- ii. refléter une compréhension exacte des conditions et des pratiques actuelles sur le lieu de travail afin que ni les employeurs ni les travailleurs ne souffrent de réglementations trop générales;
- iii. être mises en oeuvre à l'échelon de l'entreprise par ceux qui sont les plus directement concernés et permettre une certaine souplesse dans la réalisation des objectifs affichés;
- iv. encourager les individus à être responsables sur le plan social et à occuper un emploi.

Face à cette mondialisation, les positions patronales reposent sur la conviction que l'emploi n'est pas un don de l'économie, mais qu'il doit être voulu, c'est à-dire résulter d'un effort conjoint des individus, de la société et de ses institutions.

Et c'est là que le défi est de taille.

En effet, l'expérience montre qu'il est impossible de s'attaquer avec détermination au problème du chômage tout en maîtrisant l'inflation. Il est donc nécessaire de mettre en place un ensemble coordonné et adapté au cas par cas de réformes micro-économiques, dont une refonte des marchés du travail.

En effet, pour les employeurs, les disparitions d'emploi sont notamment dues à un manque de flexibilité du marché du travail qui l'empêche de s'adapter aux conditions d'un marché mondial en rapide évolution. Ces changements proviennent des mutations technologiques, de la diffusion rapide des informations et des transports intercontinentaux. Les politiques de l'emploi doivent donc créer un cadre propice à la création d'emplois et de nature à encourager le travail.

Mais comme le soulignait M. E. Potter (Etats-Unis), qui était le porte-parole du Groupe des employeurs lors de cette discussion sur "Les politiques de l'emploi dans une économie mondialisée" à Genève, il ne faut pas considérer que l'accès équitable à l'emploi fait partie intégrante de la notion d'emploi, car il s'agit là d'un objectif inatteignable.

L'efficacité des économies et des entreprises reste ainsi déterminante pour promouvoir la création d'opportunités d'emplois productifs.

Ceci est important à mentionner car comme le rappelle à juste titre la "Note de stratégie Nationale du Maroc" préparée par le PNUD (Mars 1996, p. 4) : "les défis soulevés par la signature par le Maroc des accords de Marrakech (GTT/OMC) et de celui de libre-échange avec l'Union Européenne exigent du pays, pour la décennie à venir, à faire siens, outre les impératifs traditionnels du respect des grands équilibres macro-économiques, les objectifs suivants que sont, d'une part, l'augmentation de l'épargne et un investissement plus élevé et plus efficace, d'autre part, la hausse rapide des exportations pour en faire la force motrice de l'augmentation de l'investissement et d'une croissance soutenue. Pour ce faire, la stratégie de développement économique et social du Maroc est aujourd'hui axée sur les options fondamentales suivantes:

- la promotion d'un secteur privé dynamique et performant appelé à devenir l'opérateur principal de la croissance économique au sein d'une économie de marché;

- le développement des exportations dans le cadre d'une ouverture de l'économie sur l'extérieur qui favorise en plus un flux important d'investissements étrangers et un transfert approprié de savoir-faire;
- la mise en oeuvre d'une politique sociale visant la création à moyen terme d'opportunités réelles d'emploi, un plus grand accès des populations aux équipements et services de base et un renforcement des programmes d'assistance pour les couches défavorisées

S'il est nécessaire de rappeler cela en préalable, c'est pour souligner que dans un contexte de mondialisation de l'économie, la compétitivité des économies et des entreprises est devenue un objectif prioritaire des politiques nationales.

[\[Top\]](#)

[\[Matières\]](#)

[\[Précédent\]](#)

[\[Suivante\]](#)

II. Définir une vision stratégique visant la création d'opportunités d'emplois pour les personnes handicapées:

Dans le contexte actuel, et même en l'absence de statistiques précises dans la plupart des pays, force est de convenir que le chômage est plus élevé parmi les personnes handicapées que la moyenne dans la société. Les personnes handicapées ne sont fréquemment pas considérées pour un emploi en raison du fait que leur handicap est considéré, de manière non correcte, comme affectant leurs capacités, y compris leur capacité à être productif et indépendant.

Pour beaucoup de travailleurs, le chômage s'accompagne d'un sentiment d'impuissance et d'isolement social. La création d'opportunités d'emplois pour les personnes handicapées est centrale pour leur intégration comme membres actifs et auto-suffisants de la communauté, avec leurs propres contributions, clairvoyance et capacités à offrir des services -tout simplement comme n'importe quelle autre personne.

Mais les personnes handicapées sont encore largement vues comme ayant à dépendre de l'Etat-providence ou de la charité ou comme devant travailler en "emplois protégés". Dans les pays en développement beaucoup de personnes handicapées sont forcées de tirer leur revenu de la mendicité ou d'activités peu compétitives et peu rémunératrices.

Certes, il faut reconnaître que toutes les personnes handicapées ne peuvent pas être dans la force active du travail. Certains doutent de leurs propres capacités et développent des craintes de travailler "dans des environnements professionnels non protégés". D'autres sont si sévèrement handicapés qu'ils ont besoin de protection et de soins ou qu'ils pourraient seulement travailler dans un environnement de travail compréhensif et qui les soutiendrait dans leurs efforts en veillant notamment à prendre en compte leurs besoins spéciaux.

Mais un nombre important de personnes handicapées font clairement comprendre qu'elles préfèrent être dans le courant général de la société, développer leurs capacités et qualifications et les utiliser pour démontrer qu'elles peuvent aussi être un atout pour une entreprise.

Il faut pourtant analyser les choses comme elles sont et sans passion, si l'on veut progresser de manière stratégique et gérer le changement, y compris celui des mentalités et des préjugés. On constate alors qu'aussi longtemps qu'il y a un surplus de travail et une disponibilité facile de

travailleurs non-handicapés, les employeurs apparaissent réticents à engager des travailleurs handicapés. Si, en dépit de leurs réserves ils engagent un travailleur handicapé, ils le font souvent pour des raisons humanitaires et parce qu'ils acceptent qu'en tant que leaders de la communauté, ils ont une responsabilité de contribuer, avec leurs moyens, à la solution d'un problème social.

Beaucoup d'employeurs pensent que l'emploi d'une personne handicapée est un acte purement social. Il y a de nombreuses raisons historiques à cette croyance, la moindre n'étant pas que beaucoup d'handicapés ont pu être recommandés pour placement dans une entreprise qui en fait n'étaient pas nécessairement pas qualifiés pour un travail compétitif.

Si l'on veut comme on l'a dit appréhender les choses de manière stratégique, il convient alors de pouvoir partir d'une vision et partant, de définir des programmes d'action.

C'est dans une telle perspective que le BIT promeut une vision différente de ce qu'une personne handicapée peut représenter dans le monde du travail, à savoir celle d'un travailleur compétent dont on recherche les compétences.

Cette vision est basée sur l'expérience qui montre que dans les cas où la motivation de la personne handicapée et l'ouverture d'opportunités pour le développement des qualifications sont allées de pair, il s'est avéré possible et utile pour les employeurs d'employer des personnes handicapées sans avoir à accepter un sacrifice de leur productivité.

Dans ce sens, les employeurs socialement conscients peuvent être des partenaires et des alliés dans les efforts de la communauté pour parvenir à l'égalité d'opportunités.

Il est cependant nécessaire ici de faire une distinction entre deux types de travailleurs handicapés: ceux qui sont pleinement compétitifs et productifs ou qui ont le potentiel de l'être bientôt; et ceux qui sont susceptibles de rencontrer des difficultés en remplissant le même type ou la même charge de travail considéré comme normal pour d'autres employés.

Les travailleurs handicapés de la première catégorie peuvent habituellement être employés sans coût additionnel pour l'employeur ou seulement avec des arrangements spéciaux mineurs. Licencier de tels travailleurs ou refuser de les engager sur la base de leur handicap serait clairement discriminatoire.

Or, beaucoup de travailleurs handicapés sont perçus comme ayant une productivité réduite parce qu'ils sont sévèrement handicapés. C'est une erreur de jugement communément répandue de la part de beaucoup de gens, et les employeurs ne sont pas exemptés d'avoir une telle vision des choses.

Il s'agit donc de contribuer à créer une perception plus différenciée. Par exemple, le fait qu'une personne handicapée soit capable de remplir une fonction de manière productive dépend le plus souvent de facteurs autres qu'un handicap.

Certains de ces facteurs sont liés à l'individu (éducation, formation, confiance en soi, capacité à gérer et à compenser son handicap, etc). D'autres facteurs sont à rechercher dans l'environnement, c'est-à-dire les barrières physiques et les attitudes négatives qui peuvent tourner un handicap (la limitation de certaines fonctions spécifiques) en un handicap professionnel (l'exclusion de travaux ou d'emplois intéressants).

L'employeur peut mettre à jour la performance des demandeurs d'emplois handicapés en leur donnant l'opportunité de prouver leur capacités, même si cela implique une période d'essai sous contrat temporaire. Et ils doivent se souvenir que chaque individu est différent, et qu'aucun ne devrait être exclu sur la base d'assomptions qui peuvent se révéler fausses.

En outre, il s'agit de convenir que même si les travailleurs handicapés peuvent ne pas posséder les qualifications requises, ils sont tout à fait capables de les acquérir. Dans ces cas, les employeurs peuvent organiser une formation dans le cadre du travail, qui pourrait être subventionnée.

Certains travailleurs handicapés qui sont performants peuvent néanmoins présenter un problème potentiel à un stade ultérieur, quand la production ou le profil de l'emploi change. Être qualifié pour un seul travail spécifique pourrait placer le travailleur handicapé en position désavantageuse et être une barrière à l'avancement ou à d'autres emplois. Pour assurer la versatilité des travailleurs handicapés, les employeurs pourraient trouver des moyens de contribuer à enrichir leur expérience par des formations pré-emploi. Ils pourraient aussi fournir des opportunités pour un "retraining" dans l'entreprise comme une alternative au licenciement des travailleurs handicapés. Ceci pourrait également être une activité subventionnée.

Le second type de travailleurs handicapés -ceux qui ont des difficultés plus sérieuses à exécuter certaines tâches -peuvent poser des problèmes plus sérieux pour les employeurs.

Les employeurs peuvent craindre, par exemple, que des travailleurs retardés mentalement puissent être plus lents, que les travailleurs avec des problèmes psychologiques puissent être trop fréquemment absents, que les épileptiques puissent représenter un risque pour la sécurité, que les travailleurs avec des problèmes chroniques de santé puissent ne pas être à même d'effectuer une journée complète de travail. Ces problèmes ne peuvent pas être simplement occultés comme faux quoique l'on doive veiller à éviter les généralisations, étant donné que beaucoup d'individus handicapés se sont révélés tout à fait productifs.

L'employeur peut décider d'employer des travailleurs handicapés dans cette catégorie parce qu'il est socialement engagé, parce qu'il y a un manque de main-d'oeuvre, ou parce qu'il a calculé que cela procurerait un avantage comparatif à son entreprise en lui donnant une meilleure image.

Habituellement cependant, l'employeur n'est pas désireux de prendre ces risques à moins qu'une certaine assistance et un soutien financier ne soient fournis pour compenser les coûts d'une productivité réduite. Une décision patronale d'engager une personne avec un niveau réduit de productivité pourrait être dépendante d'un certain nombre de conditions. Par exemple le paiement d'un salaire plus bas à de tels travailleurs peut être autorisé. Ou une assistance venant de l'extérieur de l'entreprise, pour la formation et d'autres mesures de soutien, peuvent être disponibles.

L'emploi de travailleurs qui ont des difficultés à tenir une pleine journée de travail à cause de leur handicap pourrait être grandement facilité si le travail à temps partiel ou d'autres formes d'arrangements flexibles (tels que le travail partagé) étaient possibles. Dans certains cas, les employeurs peuvent offrir des emplois à des personnes handicapées qui sont formellement employés par d'autres agences d'emplois, habituellement des organisations non-gouvernementales, ou qui sont organisés dans le cadre de coopératives.

Il convient également de souligner qu'une large majorité de travailleurs handicapés avec des qualifications appropriées ne requièrent pas de dépenses supplémentaires significatives pour être accommodés sur le lieu de travail. Souvent la firme et ses travailleurs peuvent faire les adaptations requises eux-mêmes, souvent à un coût additionnel peu élevé.

[\[Top\]](#)
[\[Matières\]](#)

[\[Précédent\]](#)
[\[Suivante\]](#)

III. Développer l'employabilité des personnes handicapées:

Aujourd'hui, l'on admet généralement que l'emploi est le résultat du développement aussi régulier que possible d'une économie compétitive sur le plan international. L'éducation et la formation, la recherche et l'innovation, les investissements productifs, la conquête de marchés extérieurs ont autant d'importance que la flexibilité du marché du travail, pour permettre aux employeurs une adaptation à un environnement instable.

Flexibilité le mot est lâché. C'est un mot qui fait peur et que beaucoup ont pris pour un synonyme de déréglementation, voire de récession sociale ou d'anti-syndicalisme. En réalité, il convient aujourd'hui d'admettre que la flexibilité du marché du travail est l'un des éléments des mesures structurelles nécessaires pour redresser les déséquilibres de la croissance et favoriser l'innovation et l'efficacité économiques. Les coûts de main d'oeuvre, les modalités de travail, y compris l'aménagement du temps de travail, la formation et une politique d'individualisation des salaires en constituent les points essentiels.

Dans sa contribution à la Conférence du G.7 sur l'emploi (Lille, 1er-2 avril 1996), intitulée "La lutte contre le chômage et l'exclusion : problèmes et options politiques", le Directeur Général du BIT, M. Michel Hansenne, rappelait (pp. v et vi) que "le défi lancé aux responsables politiques est double:

- comment accélérer la croissance de la main d'oeuvre sans provoquer un retour de l'inflation et des déséquilibres macro-économiques;
- comment augmenter les possibilités d'emploi et de réinsertion des chômeurs et des exclus sociaux tout en maintenant un filet de sécurité sociale pour tous ceux qui auront besoin pendant encore un certain temps d'un soutien de leur revenu."

Dans ce contexte, il soulignait que "des interventions ciblées sont également nécessaires pour que les mesures macro-économiques puissent favoriser les groupes vulnérables et les exclus. Au stade de la conception de ces politiques, il faudra tenir compte du fait que, selon toute probabilité, il sera impossible de permettre à tous les exclus d'accéder au monde du travail à moyen terme. Par conséquent, les programmes de réinsertion devront être axés sur les personnes et les groupes susceptibles de répondre aux incitations, tandis qu'une protection sociale suffisante sera réservée à ceux qui ne seront pas en mesure de le faire.

Les réformes du marché du travail devraient être conçues de manière (...) à créer les conditions permettant aux groupes les plus vulnérables d'avoir accès à l'emploi et à un revenu, ce qui implique, entre autres, une réduction de la charge fiscale pesant sur les emplois rémunérés à peu près au salaire minimum (...).

Afin de promouvoir la compétitivité, l'adaptabilité et l'intégration sociale, il faudra accroître l'investissement dans la mise en valeur des ressources humaines. Le défi qui est ici lancé

consiste non pas tant à relever le niveau général d'instruction qu'à adapter les qualifications et compétences dispensées aux besoins évolutifs du marché du travail. Cela exige une meilleure intégration des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle au monde du travail, d'où la nécessité d'un partenariat entre, d'une part, les entreprises et, d'autre part, les institutions publiques d'enseignement et de formation. Des solutions novatrices seront également nécessaires pour assurer le financement de la formation afin d'accroître les incitations et de faire en sorte que la formation fasse partie intégrante des décisions d'investissement.

Le rendement économique et social des mesures de formation au marché de l'emploi prises en faveur des groupes vulnérables est faible. Par ailleurs, les effets à long terme, sur le niveau de l'emploi, de la politique des emplois subventionnés adoptée en faveur de ces groupes, sont souvent mis en question. Il serait donc souhaitable de mieux cibler les programmes de formation et d'associer à chaque emploi subventionné par l'Etat un élément "formation et mise en valeur des ressources humaines".

De puissants arguments économiques, sociaux et politiques militent en faveur d'une décentralisation de l'exécution des programmes déployés sur le marché du travail et ailleurs pour combattre l'exclusion et pour renforcer l'engagement et la responsabilité de la société civile à cet égard. Pour ce faire, il faudrait développer le partenariat à l'échelon local et impliquer davantage les partenaires sociaux dans la conception et l'exécution de programmes répondant aux besoins des individus et des marchés du travail locaux.

Ce partenariat est nécessaire car le défi social revêt de multiples aspects. L'emploi est le premier d'entre eux, mais les inquiétudes portent également sur les sacrifices consentis par les différents groupes de la population dans le cadre des politiques de réformes structurelles.

Comme les autres pays, le Maroc n'échappe pas au problème de l'équilibre qu'il convient d'établir entre les aspects économiques et sociaux du développement. C'est une tâche difficile. Mais ce n'est pas une tâche impossible, si l'on accepte de mettre l'imagination solidaire au service du développement économique et du progrès social, ce qui pourrait permettre de mettre en oeuvre avec succès, comme le prévoit la Note de stratégie Nationale du PNUD pour le Maroc (pp. 5-6), "un certain nombre de stratégies sectorielles, notamment celle de développement social qui s'articule autour des principales orientations suivantes:

- l'intégration des populations défavorisées au processus de croissance en créant le maximum d'opportunités d'emplois productifs;
- la protection des groupes vulnérables des coûts sociaux de l'ajustement par le renforcement du dispositif de protection sociale."

Tout en approuvant les aspects positifs de la mondialisation du point de vue de la croissance du commerce et de l'investissement, une tendance grandissante se dessine en effet pour que l'on s'intéresse de plus près aux problèmes que pose la mondialisation, notamment en ce qui concerne la hausse du chômage, l'exclusion de certaines catégories de la population et la nécessité de conduire des réformes économiques comportant un important volet social.

Les membres de la Commission sur "Les politiques de l'emploi dans une économie mondialisée" ont d'ailleurs lors de la conférence internationale du Travail de juin 1996, convenu qu'il faut prendre des mesures particulières en faveur des groupes de la société les plus exposés et, de ce fait, combattre l'exclusion sociale. Dans ce contexte, seule une méthode ciblée peut permettre de répondre aux besoins des catégories de la société les plus exposées.

Dans ce sens, il convient d'encourager "la sécurité de l'employabilité" en offrant davantage de possibilités de formation et de recyclage tout au long de la vie active, de formation continue et de formations adaptées aux nouveaux débouchés.

Si l'on examine le rôle du patronat dans l'emploi des personnes handicapées, il faut donc aussi et surtout examiner le rôle du patronat dans l'employabilité des personnes handicapées tout au long de la vie active. Cette notion d'employabilité est particulièrement importante pour les handicapés, car son contraire "l'inemployabilité" est alors synonyme de chômage, d'exclusion, et plus dramatique encore de renoncement (Alain Lebaube, "Entretenir ses chances pour l'emploi", Le Monde, mercredi 24 avril 1996).

Employabilité? Le concept est intéressant car il ouvre un cadre stratégique à l'action des entreprises, confrontées dans leur gestion de la main d'oeuvre aux exigences de la mondialisation de l'économie et, par conséquent, condamnées à la performance. Il participe également d'un certain pragmatisme, qui se fixerait des objectifs atteignables. Dès lors qu'un employeur ne peut plus, en réalité garantir le plein emploi, ni l'emploi à durée indéterminée, qui faisaient l'un et l'autre partie, il y a peu du contrat social ordinaire, ne peut-il s'efforcer au minimum développer de développer chez les travailleurs, la capacité à demeurer employable? Autrement dit, l'employeur veillera constamment à s'efforcer de maintenir, d'entretenir et de développer les compétences professionnelles.

Dans cette perspective, il faudra "élaborer des politiques et des programmes qui visent à donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances en matière d'emploi. Il faudra notamment des mesures spéciales pour renforcer l'employabilité des groupes particulièrement exposés, tels que les travailleurs migrants en situation régulière, les handicapés et les jeunes travailleurs, et pour faciliter la réinsertion des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (Conclusions concernant la poursuite du plein emploi dans une économie mondialisée: responsabilité des gouvernements, des employeurs et des syndicats, 83ème session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 1996).

Dans ce contexte, le rôle du patronat dans l'employabilité des personnes handicapées peut alors être joué en partenariat avec les associations de personnes handicapées, les syndicats de travailleurs et l'appui du gouvernement, dans le cadre d'une démarche stratégique qui consisterait à trouver une dynamique capable de satisfaire simultanément les besoins de l'entreprise, les intérêts des travailleurs handicapés et des clients, ces derniers étant en définitive les seuls véritables souverains de l'économie. Le concept d'employabilité peut permettre de répondre à cette exigence, en armant les handicapés à développer leur polyvalence afin qu'ils puissent trouver un emploi productif plus facilement, tout en préservant la rentabilité de l'entreprise.

Il est donc nécessaire de rechercher des solutions toujours plus novatrices. Le but est de pouvoir générer des activités productives permettant de se fondre progressivement dans le tissu économique national, ce qui serait facilité si les divers acteurs concernés ne se contentaient plus d'une approche sociale administrée, mais visaient à entrer dans une démarche plus entrepreneuriale, même si cela est plus difficile.

Il faut de ce point de vue tenir compte d'un facteur-clé, trop souvent négligé, à savoir le manque de confiance entre ces différents acteurs que sont les employeurs et les personnes handicapées, fondé certes d'une part sur la méconnaissance des réalités auxquels ils sont confrontés les uns et les autres, mais aussi d'autre part, sur le fait qu'on ne donne pas toujours le

temps aux personnes handicapées, ni de se révéler, ni de participer directement et durablement à un projet d'entreprise.

Dans la cité comme dans l'entreprise, la communication est alors essentielle, pour amener les personnes concernées à s'impliquer dans un même combat, à en partager les ambitions. Mais cela doit se faire à leur rythme, celui d'une horloge intérieure qui épousera progressivement le temps nécessaire à l'établissement de la confiance réciproque et de l'estime.

La nécessité de la confiance implique alors que l'on s'interroge sérieusement sur la faisabilité des moyens à mettre en oeuvre et les marges de manoeuvre qui pourraient être dégagées pour agir ensemble. L'ambition est de rompre l'isolement et le repli sur soi des acteurs concernés et de provoquer des actes créateurs. Il peut s'agir de la mise sur pied d'une association, du lancement de micro-projets, de coopératives ou de petites entreprises, ou encore de l'intégration dans une entreprise ou d'une nouvelle chance de progresser donnée à un travailleur handicapé à travers la formation.

Certes, le thème des handicaps peut avoir été négligé ou avoir été insuffisamment traité par beaucoup d'organisations d'employeurs et par le management d'entreprise pour une variété de raisons, la moindre ne serait-ce qu'en raison de considérations prioritaires plus pressantes. Cependant, le problème est d'acuité car beaucoup de travailleurs acquièrent des handicaps dans le cadre de leur travail causant des dommages non seulement au travailleur concerné, mais également à l'entreprise (coûts d'embauche d'un nouveau travailleur et de "retraining" du travailleur).

Par conséquent, les employeurs doivent développer une position patronale en soutien de mesures plus active de "retraining" et de réintégration de travailleurs handicapés au travail. Une fois qu'une telle politique a été développée susceptibles d'aider les travailleurs à conserver un travail, elle bénéficiera également aux chercheurs d'emplois handicapés.

Il sera également de plus en plus demandé aux organisations d'employeurs de contribuer au développement de la politique nationale concernant la formation et l'emploi des personnes handicapées, en particulier dans les pays qui ont ratifié la Convention N° 159. Il sera difficile de représenter un point de vue patronal consistant sans avoir discuté et adopté au niveau des organisations d'employeurs ce qui devrait être une politique patronale responsable et faisable concernant les travailleurs handicapés.

Pour appuyer ces efforts, force est cependant de relever que nombre d'organisations d'employeurs manquent encore de l'expertise polyvalente qu'exigerait la prise en compte de ces réalités, en partenariat avec les autres acteurs. Elles devraient donc veiller à développer leurs capacités pour établir un diagnostic des situations et accompagner les entreprises dans la mise en oeuvre imaginative de solutions permettant d'oeuvrer, dans la mesure de leurs moyens, en faveur des personnes handicapées et avec elles.

IV. Appuyer les entreprises dans le cadre d'un partenariat stratégique:

4.1. Développer une base d'informations au sein des organisations d'employeurs sur les divers aspects concernant l'intégration des personnes handicapées:

Un grande masse d'informations est requise, notamment sur:

- les droits à compensation et à la sécurité au travail des travailleurs victimes d'accidents au travail;
- les réglementations en relation avec les aménagements des immeubles et des usines;
- la disponibilité des taxes ou d'autres incitations pour encourager les employeurs à faire des ajustements sur les lieux de travail et à employer des personnes handicapées;
- les programmes qui préparent les personnes handicapées à travailler;
- les aides techniques qui seraient nécessaires pour accommoder les diverses sortes de handicaps sur le lieu de travail;
- les dispositions législatives régulant ou assurant la promotion de l'accès des personnes handicapées aux emplois et à l'avancement professionnel;
- les accords collectifs traitant des questions des personnes handicapées;
- les expériences des autres pays;

4.2. Renforcer l'éthique et l'égalité d'opportunités:

Dans le cas d'un handicap causé par un accident au travail ou d'une circonstance s'y relatant, des conventions collectives devraient assurer un traitement juste et égal, une compensation lorsque cela est approprié, un "retraining" et la réintégration dans la même entreprise ou une autre situation de travail appropriée. Les employeurs devraient mettre au point des programmes préventifs de sécurité reposant sur les expériences et l'expertise des personnes handicapées.

La préoccupation qui prévalait dans le passé a été de s'assurer que les travailleurs handicapés sur le lieu de travail recevaient une compensation financière appropriée. Ceci allait fréquemment de concert avec le licenciement de ce travailleur handicapé. Néanmoins, la plupart des employeurs sont conscients de leur responsabilité de préserver les emplois pour les travailleurs handicapés dans le cadre d'un accident professionnel et éprouvent de la sympathie pour leur désir d'avoir un travail à un niveau d'activité et de revenu qui ne soit pas plus bas que sur le précédent travail. Ils n'ont pas toujours, cependant, les informations ou l'imagination d'organiser le nécessaire "retraining", les ajustements sur le lieu de travail et le redéploiement requis pour garder les travailleurs employés.

Pour les aider dans leurs actions concernant l'emploi des personnes handicapées, les conditions que les employeurs veulent normalement voir remplies peuvent être résumées comme suit:

- i. compensation pour les coûts additionnels de production ou les pertes de production, à travers des abattements fiscaux ou des subventions de salaires;
- ii. assistance dans la résolution des problèmes, formation etc, con-une cela peut être le cas dans des "programmes de soutien à l'emploi";
- iii. informations spécifiques sur les risques encourus et sur toute limitation de la capacité de travail de la personne;

- iv. minimisation du risque, par exemple à travers l'exemption de l'application de certaines provisions des conventions collectives ou à travers la levée de certaines restrictions légales sur les licenciements.

Ces conditions, si elles sont remplies, peuvent permettre aux personnes handicapées de bénéficier de réelles égalités d'opportunités et contribuer à égaliser les règles du jeu pour tous les employeurs, ceux qui emploient des personnes handicapées et les autres. Elles permettraient également d'avoir des réglementations qui répondent à une exigence de base sur laquelle tous les employeurs insisteraient, à savoir qu'avec l'aide de telles mesures spéciales, l'entreprise obtiendra un travailleur véritablement qualifié.

Or pour les employeurs, la faiblesse de beaucoup de mesures légales qui sont prises dans ce domaine, est qu'ils ont souvent l'impression qu'elles donnent l'apparence qu'on veut apporter des solutions aux problèmes, alors qu'en réalité on tente de déplacer la responsabilité pour la fourniture d'emplois des personnes vulnérables aux employeurs, sans contribuer à fournir la nécessaire réadaptation et les services de soutien requis pour faire aboutir une telle politique. De plus, de telles législations sont rarement mises en oeuvre.

Les législations concernant les personnes handicapées devraient fournir un cadre stratégique pour encourager et faciliter les activités d'un certain nombre d'acteurs économiques et sociaux. Des dispositions spéciales dans les lois existantes protégeant les droits et les intérêts des travailleurs handicapés sont plus susceptibles d'être appliquées et de bénéficier d'une adhésion patronale qu'une législation spéciale ou complète sur les handicapés, qu'il est souvent difficile de mettre en oeuvre.

De plus, les organisations d'employeurs sont rarement impliquées et consultées dans les législations concernant spécialement les handicapés, tandis qu'elles sont généralement consultées sur la législation du travail. De telles législations peuvent alors inclure des dispositions qui sont d'un intérêt particulier pour les employeurs telles que des incitations, des subventions salariales, des concessions fiscales pour promouvoir la participation active des personnes handicapées sur le marché du travail.

4.3. Appuyer les programmes communautaires générateurs de revenus pour les travailleurs handicapés:

Là où les organisations d'employeurs travaillent en alliance avec les organisations communautaires telles les organisations étudiantes, de jeunes ou de femmes, les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées peuvent être mises à l'ordre du jour et être traitées par tous les groupes concernés. Dans ce processus, les désavantages additionnels auxquels sont confrontés les femmes handicapées devraient être soulignés, là où cela est approprié, en reconnaissance des problèmes spéciaux des femmes travailleuses handicapées.

Des rencontres avec les dirigeants communautaires devraient les encourager à être plus actifs dans le processus de l'intégration sociale et économique des personnes handicapées dans la communauté.

Les employeurs pourraient aussi faire une contribution plus directe envers l'aide aux personnes handicapées afin qu'elles puissent monter elles-mêmes des micro-entreprises ou petites entreprises, y compris fondées sur l'auto-emploi, ou des coopératives.

Par exemple, les employeurs pourraient:

- aider en développant des qualifications en matière d'affaires et fournir des conseils d'affaires pour les programmes générateurs de revenus;
- aider au marketing des produits;
- accorder des facilités pour les activités génératrices de revenus disponibles sur leurs sites (kiosques ou stands de vente dans les entreprises);
- sous-traiter certains aspects de leur production à des ateliers protégés ou à d'autres entreprises similaires;
- entrer dans des accords d'achat de matériels avec de telles entreprises pour leur permettre des économies d'échelle;

[\[Top\]](#)

[\[Matières\]](#)

[\[Précédent\]](#)

Conclusion:

L'objectif est de rapprocher tous ceux qui peuvent oeuvrer dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, de favoriser la mise en synergie de leurs actions et de les aider à innover, à trouver les meilleures solutions en matière de formation, d'opportunités de travail et d'insertion. Dans cette perspective, il peut être utile de dresser un inventaire des modules de formation existants, des nouvelles modalités de qualification, de penser à une mise en réseau des institutions compétentes, de veiller à l'élaboration de normes de qualité et de critères d'évaluation des actions.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Bureau des Activités pour les Employeurs (ACT/EMP)
