

# Intégration professionnelle des Personnes Handicapées : Les aides à l'Emploi : Quelles réalités ?

## Contexte

L'intégration professionnelle reste un domaine éminemment sensible et certainement un objectif recherché pour une part importante de Personnes Handicapées. Rechercher, appréhender et s'impliquer comme mouvement critique, implique une approche des outils d'intégration professionnelle.

## Introduction

Deux soutiens à l'emploi des Personnes Handicapées coexistent. Le système des quotas, que nous avons abordé dans notre analyse « L'Intégration Professionnelle des Personnes Handicapées : Obligations et quotas d'emploi. Quelle(s) réalité(s) » et les aides à l'emploi. C'est ce dernier point que nous allons tenter de développer.

En Belgique, c'est aussi par des incitants financiers ou encore des aides à l'emploi qu'il est de tradition de traiter les problèmes d'emploi des personnes handicapées. Selon le même rapport final 2004 de Jean-Pierre Binamé, ces aides sont assez bien renforcées, sous différentes formes et distinctes à tous les niveaux de pouvoir qu'il est assez difficile d'y mettre un ordre logique tant elles sont variées.

Comme pour les obligations liées à l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées, les aides varient aussi selon les régions. Au niveau des régions, les Fonds communautaires accordent à la fois des aides à l'emploi et des aides à la formation, certaines étant versées à l'employeur (ou à un centre de formation) tandis que d'autres sont versées à la personne handicapée elle-même.

## **Aides à l'emploi**

### a. Région wallonne

L'une des missions fondamentales de l'AWIPH est de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi en favorisant aussi bien l'accès à l'emploi que le maintien de celui-ci.

L'Agence agit dans deux grands domaines :

l'emploi dans les entreprises ordinaires, secteurs privé et public confondus, et l'emploi dans les entreprises de travail adapté (ETA).

- o L'emploi en entreprise ordinaire

L'arrêté du Gouvernement Wallon du 5 novembre 1998 prévoit des mesures pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises. Voici, brièvement rappelées, ces mesures et leurs effets en 2006. En fin de chapitre, un tableau récapitulatif permet une vue d'ensemble des dépenses consacrées à ces interventions.

### **Le stage de découverte**<sup>1</sup>

Le stage de découverte s'adresse aux personnes handicapées dans le cadre d'un parcours d'insertion et de validation d'un projet professionnel. C'est une première prise de contact qui permet à la personne de mieux comprendre les exigences du métier, de vérifier que celui-ci lui convient et de s'assurer qu'elle a un minimum de dispositions pour l'exercer. En 2006, 120 stages ont été organisés et 105 personnes en ont bénéficié (10% des stagiaires ont bénéficié d'au moins 2 stages)<sup>2</sup>

#### 1) **La prime à l'intégration**<sup>3</sup>

La prime à l'intégration est accordée par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées à l'employeur du secteur privé ou public en faveur du travailleur handicapé qui :

---

<sup>1</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

<sup>2</sup> [http://www.awiph.be/pdf/publications/rapportannuel/rapport\\_annuel\\_AWIPH\\_2006.pdf](http://www.awiph.be/pdf/publications/rapportannuel/rapport_annuel_AWIPH_2006.pdf)

<sup>3</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

- soit entre au service d'un employeur après une inactivité professionnelle d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent cette entrée en service. Une période de formation professionnelle et de travail en entreprise de travail adapté est assimilée à une inactivité professionnelle ;
- soit reprend le travail chez le même ou chez un autre employeur après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois durant laquelle il a bénéficié d'indemnités résultant de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou de l'assurance contre les accidents du travail ou d'indemnités résultant d'une maladie professionnelle ou de tous autres avantages tenant lieu de telles indemnités.

Le montant de l'intervention est fixé à 25 % de la rémunération. Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 % du revenu minimum mensuel moyen garanti, il est plafonné à ce pourcentage. La cotisation patronale due et la cotisation due en vertu de l'assurance contre les accidents, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence. Son octroi ne peut être supérieur à un an et n'est pas renouvelable. En outre, l'Agence peut fixer des mesures d'accompagnement spécifiques.

Cette mesure n'est cumulable ni avec les dispositifs de formation professionnelle en alternance, ni avec la prime de compensation, ni avec les interventions en application de la convention collective de travail n° 26 susvisée. Ces deux dernières interventions peuvent néanmoins lui succéder. L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques peut se voir octroyer la prime à l'intégration.

Toutefois, elle est calculée sur la rémunération restant à charge de l'employeur après déduction de ces autres interventions. 339 primes étaient en cours au 31 décembre 2006 et 682 bénéficiaires soit une hausse de 14% par rapport à 2005<sup>4</sup>.

*La demande d'intervention doit être introduite par l'employeur auprès de l'Agence.*

<sup>4</sup> [http://www.awiph.be/pdf/publications/rapportannuel/rapport\\_annuel\\_AWIPH\\_2006.pdf](http://www.awiph.be/pdf/publications/rapportannuel/rapport_annuel_AWIPH_2006.pdf)

## 2) La prime de compensation<sup>5</sup>

La "prime de compensation" consiste en une intervention de l'AWIPH dans la rémunération et les charges sociales, destinée à favoriser l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Elle est accordée à l'employeur de secteur privé ou public en vue de compenser le coût des mesures prises pour ajuster mutuellement les exigences de la fonction et les aptitudes du travailleur handicapé et le cas échéant, tenir compte de l'impossibilité d'ajuster de manière satisfaisante ces exigences et aptitudes.

Les mesures susceptibles d'être couvertes par une prime au tutorat ou par un aménagement du poste de travail ne sont pas prises en compte dans ce cadre. Le pourcentage d'intervention ne peut excéder 50 % du coût salarial et est dégressif. Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 % du revenu minimum mensuel moyen garanti, il est plafonné à ce pourcentage.

La cotisation patronale due et la cotisation due en vertu de l'assurance contre les accidents, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence.

L'Agence peut également fixer des mesures d'accompagnement spécifiques. L'intervention est accordée pour maximum cinq ans, renouvelable. Au cours des cinq premières années d'intervention, le pourcentage d'intervention est diminué chaque année de 5 %.

Cette prime ne peut être cumulée ni avec la prime à l'intégration (mais elle peut lui succéder), ni avec l'intervention en application de la convention collective de travail n° 26 susvisée. L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques peut se voir octroyer la prime de compensation. Toutefois, la prime est calculée sur la rémunération restant à charge de l'employeur après déduction de ces autres interventions. 2.379 primes étaient en cours au 31 décembre 2006<sup>6</sup>.

*La demande d'intervention doit être introduite par l'employeur auprès de l'Agence.*

<sup>5</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

<sup>6</sup> [http://www.awiph.be/pdf/publications/rapportannuel/rapport\\_annuel\\_AWIPH\\_2006.pdf](http://www.awiph.be/pdf/publications/rapportannuel/rapport_annuel_AWIPH_2006.pdf)

b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française) - La prime d'insertion<sup>7</sup>

La prime d'insertion a pour objectif de favoriser la mise au travail des personnes handicapées dans une entreprise du secteur privé ou public ou dans une entreprise de travail adaptée (comme personnel d'encadrement) en compensant leur moindre productivité du fait de leur handicap.

Le décret susvisé du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des handicapés prévoit que la décision relative à l'octroi d'une prime d'insertion fixe le pourcentage d'intervention dans la rémunération payée par l'employeur. Il équivaut à la perte objective de rendement du travailleur. Le pourcentage de perte de rendement est fixé par une équipe pluridisciplinaire.

---

<sup>7</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

L'intervention correspond au pourcentage de perte de rendement appliqué à la rémunération du travailleur. Par rémunération, on entend la rémunération mensuelle brute effectivement payée par l'employeur plafonnée à trois fois le revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43.

Elle est octroyée pour un an et peut être prolongée en fonction de la persistance de la perte de rendement. Elle ne peut excéder 65 % du salaire et des charges sociales payées par l'employeur.

Pour le calcul de la prime, les réductions et exonérations des cotisations de sécurité sociale et les autres interventions sont déduites de la rémunération prise en considération. Elle peut être accordée après le déroulement d'un contrat d'adaptation professionnelle.

157 primes d'insertion ont été accordées en 2006<sup>8</sup>.

*L'employeur doit introduire sa demande d'intervention auprès du Service.*

c. Communauté et Région flamandes - La prime d'insertion<sup>9</sup>

Depuis le 1er janvier 1999, le Fonds accorde une prime d'insertion à l'employeur du secteur privé afin de promouvoir l'intégration des handicapés dans la vie active normale. Cette prime vise à couvrir les frais à charge de l'employeur pour l'adaptation du travailleur, sa mise au travail dans le circuit économique normal, son intégration dans la vie active, son accompagnement professionnel supplémentaire et sa perte de rentabilité éventuelle.

---

<sup>8</sup> <http://www.cocof.irisnet.be/site/fr>

<sup>9</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

La prime est due à l'employeur à partir du moment où il a engagé le travailleur et lui paie au moins le salaire de référence, c'est-à-dire le salaire minimum fixé par les commissions paritaires ou à défaut le salaire minimum fixé par l'usage ou par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Elle s'élève à 30 % du salaire de référence. Lors du calcul du salaire de référence, les cotisations patronales de sécurité sociale sont ajoutées et les aides éventuellement octroyées par le biais de programmes fédéraux ou régionaux de mise au travail sont déduites.

La prime est accordée pendant toute la durée du contrat de travail.

Elle ne peut être cumulée avec la subvention-traitement. Pour l'application des autres programmes d'emploi, la prime n'est pas considérée comme une subvention salariale. Sous certaines conditions, il est possible de passer du système de la prime d'insertion à celui de la subvention-traitement et vice versa.

La prime d'insertion est moins élevée que celle accordée en exécution de la convention collective de travail n° 26 mais requiert moins d'administration à l'employeur et est versée plus rapidement.

En 2006, la prime a été accordée en faveur de 2566 personnes handicapées<sup>10</sup>.

*La demande de paiement de la prime est adressée par l'employeur au Fonds.*

---

<sup>10</sup> Sources VDAB

d. Communauté germanophone<sup>11</sup>

L'Office octroie une intervention aux employeurs du secteur privé lorsque le travailleur handicapé, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, a besoin en raison de son handicap d'une période d'adaptation à son emploi pour atteindre un rendement normal.

La durée pendant laquelle l'intervention est accordée ne peut être inférieure à quatre semaines, ni excéder cinquante-deux semaines s'il s'agit d'un ouvrier et ne peut être inférieure à un mois ni excéder douze mois s'il s'agit d'un employé. Le montant de l'intervention est fixé de façon forfaitaire et dégressive et est indexé. Elle ne peut être cumulée avec celle prévue en application de la convention collective de travail n° 26.

*La demande d'intervention doit être introduite auprès de l'Office par l'employeur.*

D. Les interventions dans l'aménagement du poste de travail

*Les Régions et Communautés interviennent dans les dépenses engagées par l'employeur pour l'aménagement du poste de travail, dont l'achat de matériel adapté. En Région wallonne, de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française) et en Flandre une obligation de maintien dans l'emploi est attachée à cette aide.*

1. Région wallonne

L'employeur devra notamment démontrer que l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué couramment dans la branche d'activité et qu'il est indispensable pour permettre à la personne handicapée d'exercer son activité professionnelle. En outre, l'employeur devra maintenir le handicapé en service pendant au moins six mois ou un an selon que l'intervention est ou bien inférieure ou égale ou bien supérieure à 2478,93 euros.

<sup>11</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

Lorsque le matériel pourrait être utilisé par le travailleur quelle que soit l'entreprise à laquelle il serait lié par un contrat de travail, l'employeur doit s'engager à assurer le transfert de la propriété de ce matériel au travailleur dès la réception de l'intervention de l'Agence, si celle-ci couvre l'intégralité du coût de ce matériel.

En 2006, il y a eu 93 bénéficiaires et 99 interventions octroyées<sup>12</sup>.

*La demande d'intervention est introduite auprès de l'Agence par l'employeur.*

## 2. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

Une intervention est accordée à l'employeur en vue de couvrir les frais réellement encourus pour l'adaptation du poste de travail. Si l'adaptation consiste en l'achat d'un matériel spécialement adapté pour le travailleur, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce matériel et celui du matériel standard. L'employeur doit maintenir la personne handicapée en service pendant au moins six mois si l'intervention est inférieure à 2478,93 euros et au moins un an si l'intervention est égale ou supérieure à 2478,93 euros.

L'intervention peut être octroyée aux employeurs publics ou privés et à ceux qui occupent une personne handicapée sous contrat d'adaptation professionnelle.

Le décret du 4 mars 1999 précité précise que l'adaptation doit être justifiée par la déficience du travailleur et ceci en vue soit du recrutement soit de favoriser son accession à une fonction qui réponde mieux à ces capacités soit au maintien au travail s'il devient handicapé<sup>13</sup>.

*La demande d'intervention est introduite auprès du Service par l'employeur ou par l'organisme qui dispense une formation professionnelle.*

## 3. Communauté flamande<sup>14</sup>

<sup>12</sup> <http://www.awiph.be/html/publications/rapports.html>

<sup>13</sup> <sup>13</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

<sup>14</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

Le Fonds octroie une intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail supportés par les employeurs qui emploient une personne handicapée en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut de droit public et à ceux qui assurent la formation ou la rééducation professionnelle de handicapés.

Cette intervention couvre toutes les dépenses relatives à l'aménagement du poste de travail. Lorsqu'il consiste en l'acquisition d'un modèle adapté, elle ne couvre que la différence de prix entre le modèle adapté et le modèle standard.

L'employeur doit démontrer que l'adaptation du poste de travail n'est pas effectuée couramment dans la branche d'activité et qu'elle est indispensable pour permettre au handicapé d'exercer son activité professionnelle. En outre, il doit maintenir le handicapé en service pendant une période minimale, fixée en fonction du montant de l'intervention. Celle-ci ne peut être inférieure à six mois.

Par ailleurs, le Fonds a créé en son sein un centre offrant des services d'information et d'avis en matière d'ergonomie et d'adaptation des postes de travail pour personnes handicapées employées dans le circuit de travail normal ou protégé et quant au choix de l'aide matérielle.

*Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du Fonds.*

#### 4. Communauté germanophone

L'Office intervient dans les frais d'aménagement du poste de travail à concurrence des plafonds fixés par son Conseil d'administration, valables pour les adaptations immobilières, à savoir à concurrence d'un montant maximum de 7436,80 euros (5453,66 euros pour l'installation d'un ascenseur). Pour le matériel et les outils adaptés, l'Office prend en charge la différence de prix entre le modèle adapté et le modèle standard.

Pour prétendre à ces interventions, l'employeur doit s'engager à maintenir la personne handicapée en service pendant un nombre de mois proportionnel au montant de l'intervention, ce nombre de mois ne pouvant être inférieur à six. Cette réglementation est exclusivement applicable au secteur privé.

En complément de la mesure consistant pour l'Office à intervenir dans les rémunérations et charges sociales en application de la convention collective de travail n° 26 susvisée, l'Office examine les moyens de faire correspondre les capacités du travailleur handicapé aux exigences du poste de travail.

Dans cette optique, il est à la disposition tant du travailleur que de l'employeur pour les conseiller et élabore, le cas échéant, des recommandations de nature technique, organisationnelle et/ou didactique en vue de l'adaptation du poste de travail. Par ailleurs, l'employeur s'engage à effectuer les adaptations proposées par l'Office en vue de promouvoir les capacités du travailleur, afin que son manque de rendement puisse être réduit, voire supprimé<sup>15</sup>.

*La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Office.*

Il existe d'autres aides qui sont accordées directement aux Personnes Handicapées. Nous aborderons ce volet dans une autre analyse.

---

<sup>15</sup> <sup>15</sup> <http://www.cnt.be/DOC-DIVERS/Handicap/Handicap-FR-01.10.2003.DOC>

## Conclusion

On remarque que les différentes régions ont mis en place des incitants financiers pour favoriser l'intégration professionnelle des Personnes Handicapées.

Les aides sont assez bien soutenues, sous diverses formes mais sont disparates à tous les niveaux de pouvoir et selon les régions, les budgets ne sont pas identiques. Et si l'on se réfère aux données du vade mecum du Conseil National du Travail, depuis 2000, les aides pour l'intégration professionnelle des Personnes Handicapées ont sensiblement augmenté au niveau de toutes les régions.

Soulignons que 2.400 Personnes Handicapées bénéficient déjà d'une prime de compensation. Et qu'il est à noter que le gouvernement Wallon vient d'approuver un projet d'arrêté visant à promouvoir l'égalité des chances des Personnes Handicapées sur le marché de l'emploi. Ce projet d'arrêté consiste à simplifier et optimiser les aides existantes, tant à l'égard des entreprises que des travailleurs handicapés. La nouvelle Réglementation entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Le budget qui y sera consacré s'élève à 1.067.000€<sup>16</sup>.

A Bruxelles, un projet d'arrêté du Collège de la Commission communautaire française portant sur l'emploi et l'accompagnement des personnes handicapées au sein de ses services est en cours d'élaboration.

Cet arrêté visera à stimuler l'emploi des personnes handicapées dans les services de la Cocof en fixant un quota minimum de 5% tant pour le recrutement que pour l'engagement, mais aussi de leur assurer, si elles le souhaitent, un accompagnement dans leur carrière professionnelle<sup>17</sup>.

Comme association représentant et défendant les droits des Personnes Handicapées, nous espérons que dans les années à venir, plus de moyens et de budgets seront dégagés pour l'intégration professionnelle des Personnes Handicapées sur le marché du travail, vecteur d'intégration et revendiqué comme tel par bon nombre d'entre elles.

---

<sup>16</sup> Source : Vers l'Avenir

<sup>17</sup> Source : Cocof

**Date** : 30 novembre 2007

**Chargée de l'analyse** : AGBEMAVOR Améyovi

**Titre** : Graduada en Communication

**Responsable de l'ASPH** : Gisèle Marlière