

Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ?

Mercredi 9 novembre 2016



Travailleurs handicapés :
quelle place dans l'entreprise ?



Mesures pour l'emploi des personnes handicapées dans 3 pays de l'Union Européenne

Dominique Velche, MSSH-EHESP

Mercredi 9 novembre 2016

Royaume-Uni



- Le pays le plus proche **de l'esprit et de la lettre de la CDPH** ratifiée en 2009 avec réserves (armée) ; Rapport 24.11.2011.
- 1995 : **DDA** <= ADA (1990). Supprime le quota de 3% adopté en 1944.
- Mise en place d'une **politique d'activation : du Welfare au Workfare.** => « *JobCentrePlus* », du **DWP**.
- => tests (*Personal Capability Assessment - PCA*) et entretiens (*Work focussed interviews - WFI*)

- En 2008 : nouvel objectif : compter **un million** de bénéficiaires **en moins** sur les 2,7 millions d'invalides pensionnés
- *Les pensions d'invalidité contributive (IB) et non contributive (IS) sont remplacées par l'ESA (Employment and Support Allowance).*
- Fin février 2014 l'ESA concernait 2.079.740 personnes et l'IB encore environ 220.000 personnes.

Royaume-Uni 2



- Côté emploi (Du spécifique au droit commun),
- après avoir adopté des programmes spécifiques : **Access to Work (AtW)**, 1994 ; **New Deal for Disabled People (NDDP)** , 1998 ; **Pathway to Work**, 2003) ou des expérimentations « **pilots** » tentés sur une aire géographique donnée (**Job Retention & Job Rehabilitation Pilot : JRRP**) (2003),
- ... ainsi que des **crédits d'impôts** accordés élément par élément selon la situation de la personne ou de sa famille,
- des programmes aux **populations plus larges** et sont ouverts aux personnes handicapées : *More Choices, More Chances ; Get Ready for Work ; Training for Work*
- Finalement, Le programme **Work regroupe** tous les programmes d'aide à l'emploi, avec une plus grande ouverture aux bénéficiaires de l'ESA (pensionnés d'invalidité)

Royaume-Uni 3



- Autre mode d'activation « **Work step** », (devenu depuis octobre 2010 « **Work choice**»), est un programme d'emploi accompagné (**Supported employment**) qui a abouti à la **totale disparition du travail protégé** au Royaume-Uni.
- De plus de 10.000 places en 2008, la capacité d'accueil des ateliers de **Remploy**, le principal pourvoyeur de postes de travail protégé dans le pays, est ramenée à **zéro en 2013**. *Remploy* disparaît en 2015.
- L'**Equality Act 2010**, regroupe **DDA** et d'autres discriminations (sexe, race ...). La *Disability Rights Commission (DRC)* (1999) est fondue dans une *Commission unique (EHRC)* (comme la HALDE dans le DDD).
- Les principes adoptés au Royaume-Uni sont proches de ceux de la CDPH : non discrimination et recours au droit commun

Pays-Bas



- Même tentative de **réduction de l'invalidité** qu'au Royaume-Uni.
- **Champion du monde** de l'invalidité (1990, 14%).
- En 1967, la pension d'invalidité des salariés (**WAO**) était attribuée dès **diminution** de sa **capacité de gain de 15%**. Jusqu'à, **100% du salaire antérieur**.
- => **réduire** l'intérêt de la **WAO** :
 - **taux de remplacement** ramené à 80% (1984), puis à 70% (1994) du salaire.
 - Plus de taux plein en cas de chômage (1987)
 - 1992 : système de **bonus/malus** pour les cotisations d'assurance maladie.
 - **assurance maladie privatisée** à partir de 1994, **totale**ment à la charge des employeurs à partir de 1998.
 - En 1996, les employeurs devront payer le montant de la **WAO pendant une année**, avant que la Sécurité sociale prenne le relai.

Pays-Bas 2



- En 1998 **WAZ** et **WAJONG** à partir de 25% de perte de gain potentielle.
- 2003, la **WAO** à la charge de l'employeur **pendant 2 ans** ; la Sécurité sociale relai pendant 4 ans.
- 2004, la **WAZ disparaît** au profit des assurances.
- 2006 **WAO remplacée** par la **WIA** : Changement TOTAL
 - Tout d'abord, celle-ci, nommée **IVA** (70% du salaire si **plus que 20% de capacité de gain ou moins** (on est loin des 85% antérieurs).
 - Si perte des gains **entre 35% et 80%** du salaire, des dispositions (**WGA**) permettent d'accorder des **compléments de salaire**, et des **exonérations de charge** pour l'employeur.
 - **En dessous de 35% la personne se débrouille** ou pointe au chômage

Pays-Bas 3



- A partir de 2010, la **Wajong** n'est **plus versée avant 27 ans** ; en attendant, les jeunes handicapés sont **scolarisés** ou accèdent à des **emplois** avec soutiens (75% du revenu légal minimum (100% si W) ; **à défaut, perdent leur droit** à la *Wajong*.
- Depuis 2012 les employeurs de jeunes handicapés peuvent les rémunérer **en dessous du salaire minimum**, à charge à la municipalité de compléter.
- Côté emploi : **réinsertion professionnelle privatisée (SOWI)** 2002 et confiée à une **procédure de courtage** plus efficace. Recours aux **salaires subventionnés** et aux **subventions aux employeurs**. Possibilité de **cumuler** des gains d'activité professionnelle avec la *WAO*.
- Le **Plan individuel de réintégration (IRO)** repose sur les **budgets personnalisés (PGB)**.
- Depuis janvier 2015, les **municipalités sont responsables** de l'application de la **Loi de participation** concernant les personnes éloignées de l'emploi.

Pays-Bas 4



- Le **travail protégé** (*WSW*), géré par les municipalités est très important (**x2,5 / France 102.000** dont difficulté sociale). Statut **conforme au droit du travail**.
- L'emploi accompagné croît.
- Si les **principes de libre entreprise** ne permettent pas aux néerlandais handicapés d'accéder à un emploi décent, **dès 2017, un quota de 5% s'appliquera aux entreprises d'au moins 25 salariés**.
- Entre temps, un **deal a été adopté** (2013) avec les partenaires sociaux pour un objectif social commun : (1) **créer 100.000 emplois** pour personnes handicapées dans le secteur privé **jusqu'en 2028**, soit près de 10.000 emplois par an, et (2) créer **25.000** emplois supplémentaires pour ces personnes dans le **secteur public**.
- Les Pays-Bas n'ont ratifié la **CDPH** qu'au 14 Juin **2016**. Prudents !

Suède



- Le **paradis** des personnes handicapées : **accessibilité** bâtiments publics et privés, transport, communication (années 70).
- La crise est passée, et il paraît que **ce n'est plus comme avant ...** Il y a encore de beaux restes.
- **Il n'y a pas de quota.** Plus que d'être trainé au tribunal pour discrimination l'employeur sait que, dans sa communauté, **son image sociale sera détériorée s'il refuse** un emploi à une personne qualifiée au prétexte qu'elle est handicapée. Et dans cette **société luthérienne** ce serait difficile à vivre.
- **Ratification de la CDPH** en décembre **2008** (rapport en février 2011). La Suède a joué un **rôle fondamental dans son élaboration**, <= mise en œuvre et suivi des **règles pour l'égalisation des chances des handicapés** adoptées par l'ONU en 1993.

Suède 2



- L'employeur est **responsable du plan de réadaptation** avec l'aide des services de santé ainsi que de l'aménagement et des conditions de travail.
- La personne handicapée doit être **l'acteur principal** de la mise en œuvre des aménagements raisonnables. L'Etat et la municipalité doivent aider.
- Les travailleurs handicapés ont droit à une **priorité pour garder leur emploi** en cas de suppression d'emploi.
- Depuis 2006, le **processus de reclassement** a été limité dans le temps.
 - Durant les 90 premiers jours, l'évaluation de la capacité de travail est faite par rapport à la possibilité pour l'employé de **tenir son ancien poste** de travail.
 - Du 91^{ème} au 180^{ème} jour, ce sera sur sa capacité à tenir un **autre emploi chez son employeur**.
 - Du 181^{ème} jour et dans l'année, l'évaluation se fera par rapport à la **totalité du marché** du travail.

Suède 3



- Recours à un système de **salaire subventionné** (*Lönebidrag*) à **réduction progressive** du taux de subvention (de 100% à 0% par tranche de 25 points par an, théoriquement). Maintenu pour éviter **la disparition d'activités**, notamment culturelles. 70.000 bénéficiaires en 2010.
- Développements récents : quelques efforts pour augmenter le pourcentage d'employés handicapés **dans le secteur public**.
- Certains **sous-groupes** deviennent des cibles privilégiées : les **femmes**, les personnes ayant un handicap **intellectuel** et les **jeunes** handicapés.
- **Nombre important** de postes de travail dans des **ateliers protégés** appartenant à *Samhall*, employant 190.775 travailleurs handicapés.
- **2.5% seulement de sorties** vers le milieu ordinaire **réussies** . La **géographie économique explique pourquoi l'emploi protégé prospère**.
- OSA 5.400 en 2005 ; 200 entreprises sociales accueillent 7000 personnes dont des personnes handicapées. L'emploi accompagné (*SIUS*) mal connu.

Résultats en matière d'emploi

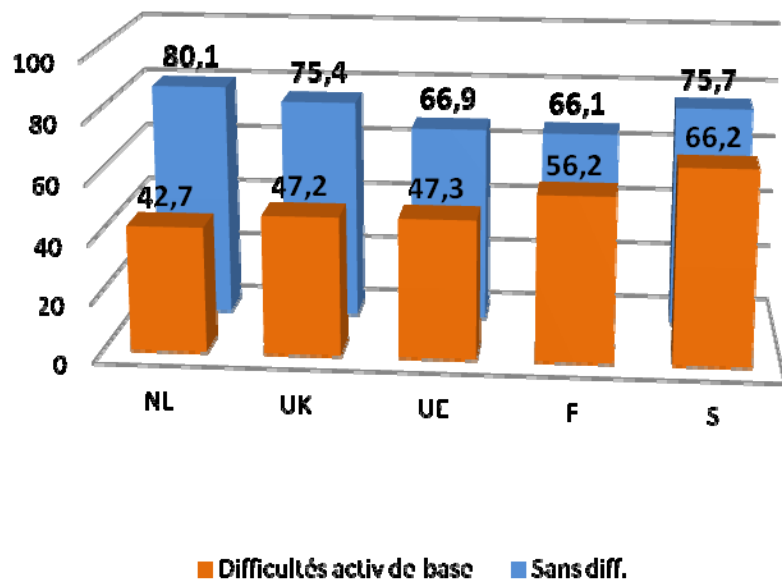
Données comparatives

EUROSTAT : Labour Force Survey 2011

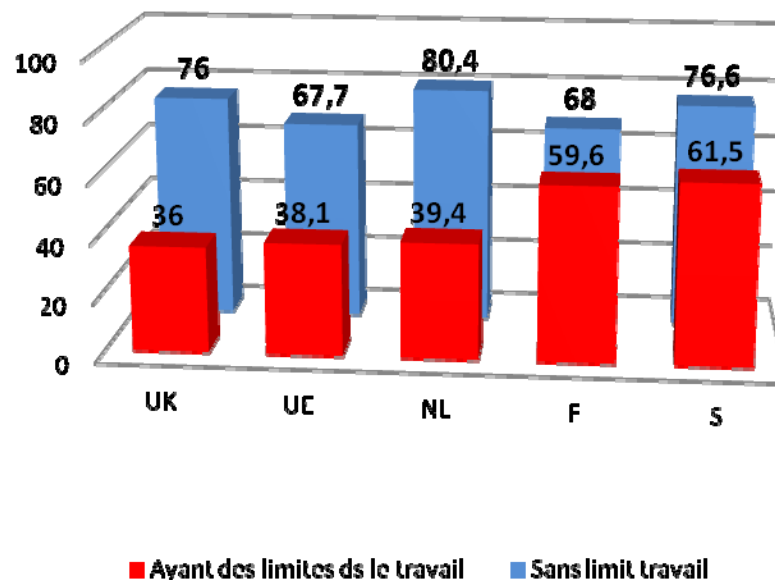
- En termes de résultats, que donnent ces mesures ?
- EUROSTAT a produit avec l'aide des organismes de statistique nationaux un **module commun** qui permet d'identifier les personnes handicapées
- Les résultats les plus récents sont ceux des **enquêtes de population active** réalisées en 2011 dans tous les pays membres de l'Union (*LFS 2011*).
- En matière d'emploi ces résultats sont différents selon la définition du handicap utilisée.
- Pour l'exploitation de *LFS 2011*, il a été décidé d'adopter **deux types de définitions** :
 - celle (AB) des personnes se déclarant comme ayant des difficultés **dans au moins un acte de base** (voir, entendre, marcher, communiquer) ;
 - celle (LT) des personnes se déclarant comme limitées **en matière de travail** en raison de problèmes durables de santé et/ou une difficulté dans un acte de base.

Taux d'emploi dans la LFS 2011, suivant que les personnes ont ou non :

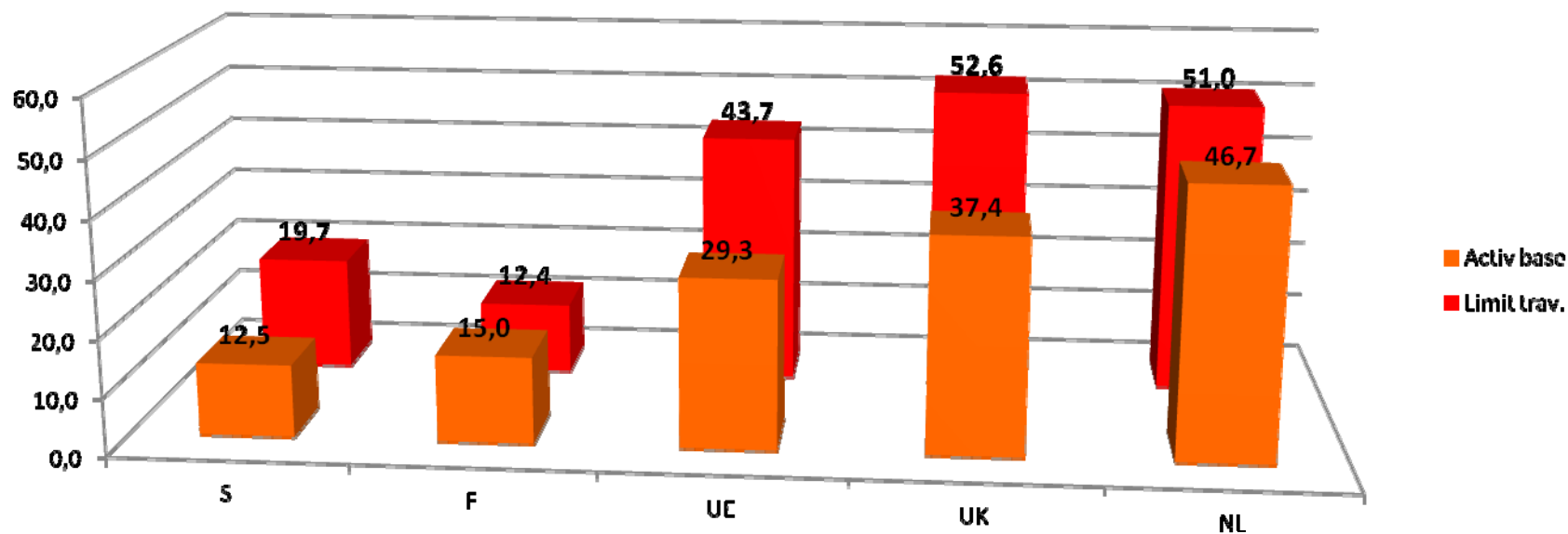
Des difficultés dans les activités de base



Des limitations en matière de travail



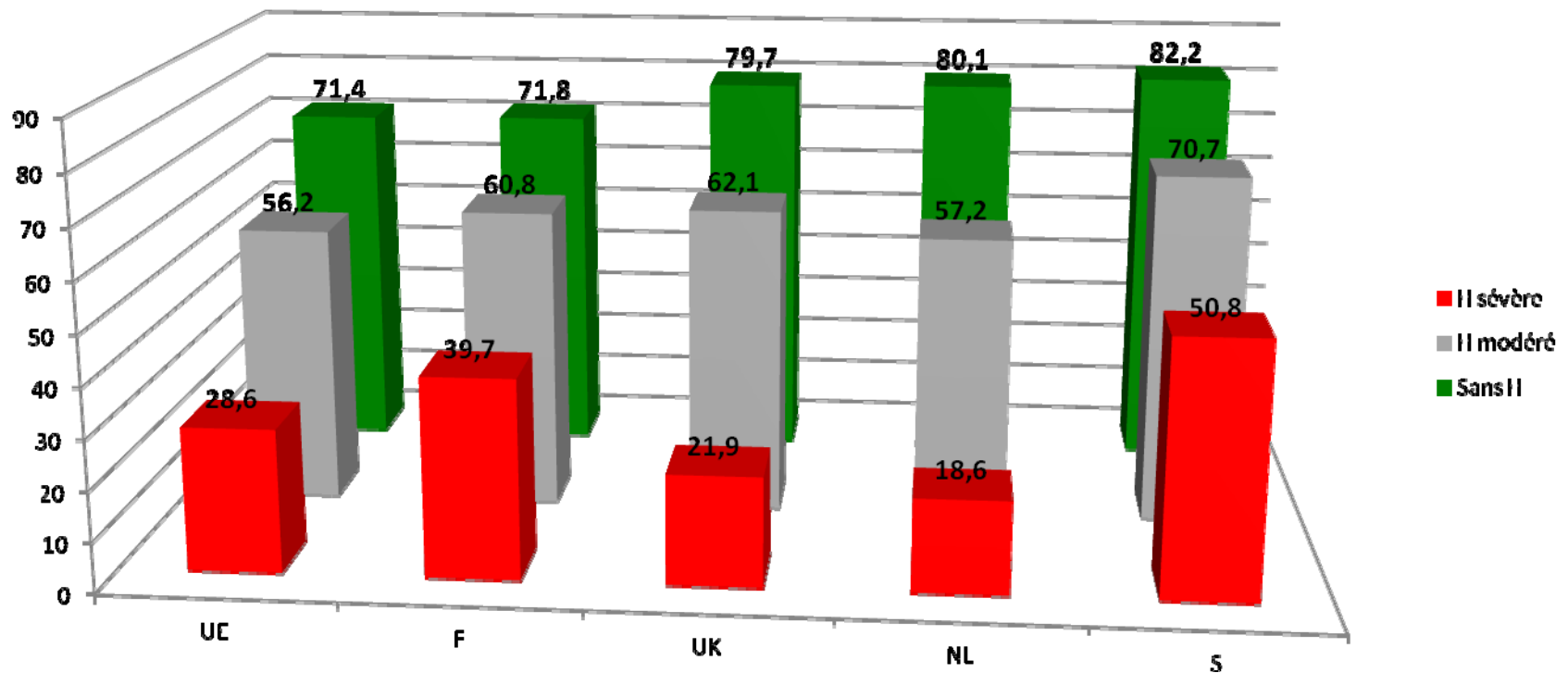
Différentiels relatifs de taux d'emploi suivant les difficultés dans au moins une **activité de base** ou des limitations **en matière de travail** dans la LFS 2011



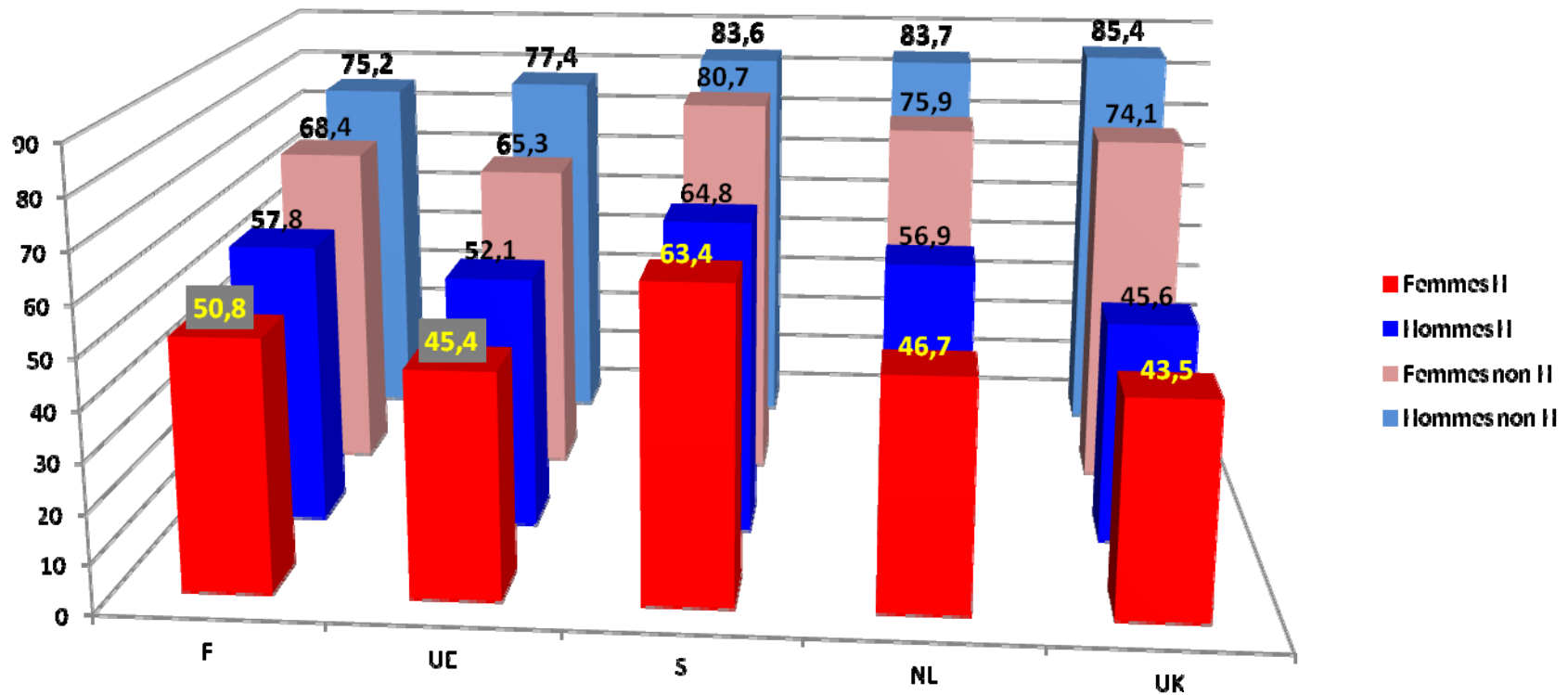
SILC : Statistics on Income and Living Conditions

- C'est une **enquête transversale et longitudinale** coordonnée par EUROSTAT depuis 2004 sur les pays membres , avec :
 - Des données **transversales** sur **130.000 ménages et 270.000 individus** de 16 ans et plus relatives à des périodes fixées sur des variables de revenu, de pauvreté, d'exclusion sociale et de conditions de vie
 - Des données sur **100.000 ménages et 200.000 individus**, relative aux changements au niveau des individus observés tous les 4 ans.
- Cette **production annuelle de statistiques** relatives aux revenus, à la pauvreté et à l'exclusion sociale à la fois transversales et longitudinales, établies au niveau des ménages comme des individus, s'appuie sur des méthodes et des **définitions harmonisées** qui permettent une comparaison entre pays européens

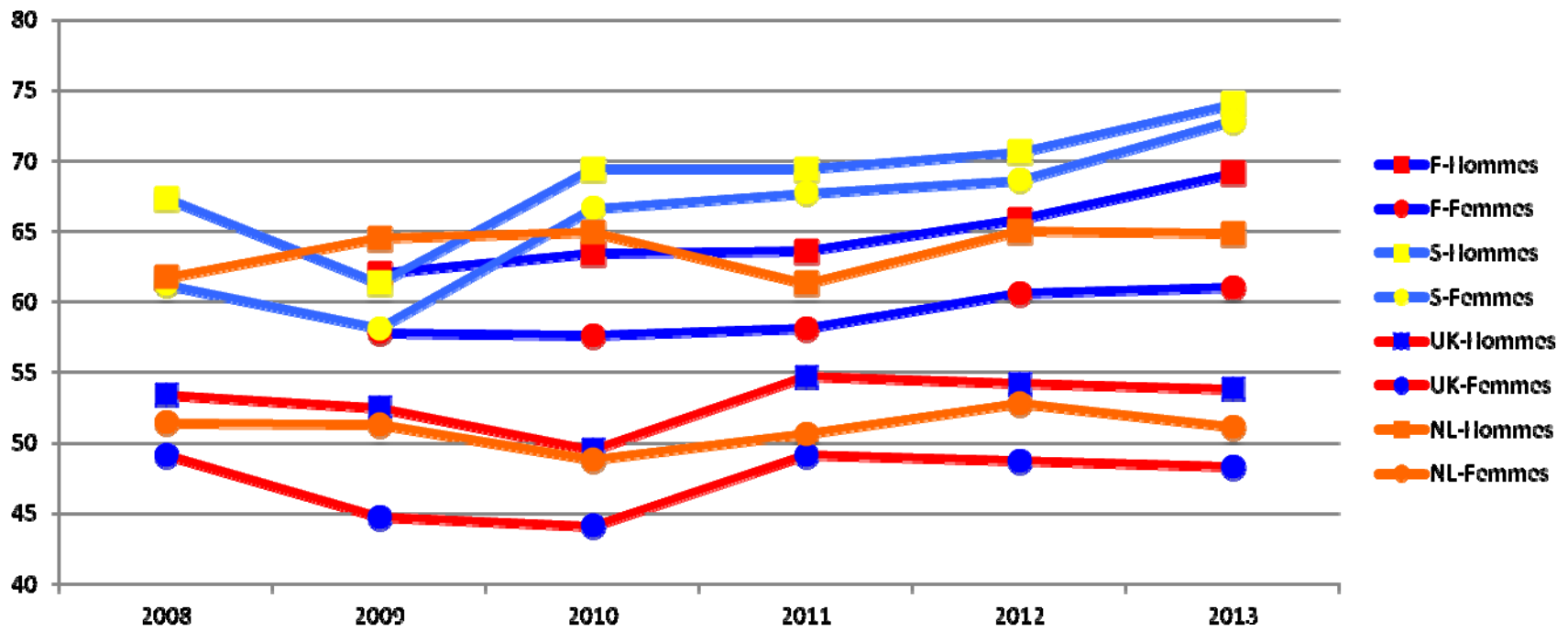
Taux d'emploi des personnes handicapées selon la gravité du handicap dans EU-SILC 2013



Taux d'emploi des hommes et des femmes handicapés ou non dans EU-SILC 2013



Evolution des taux d'activité des personnes handicapées selon EU-SILC (2008-2013)



FIN



En collaboration avec le



COLLOQUE

Inclure sans stigmatiser

*L'emploi des personnes en situation de handicap
dans la fonction publique*

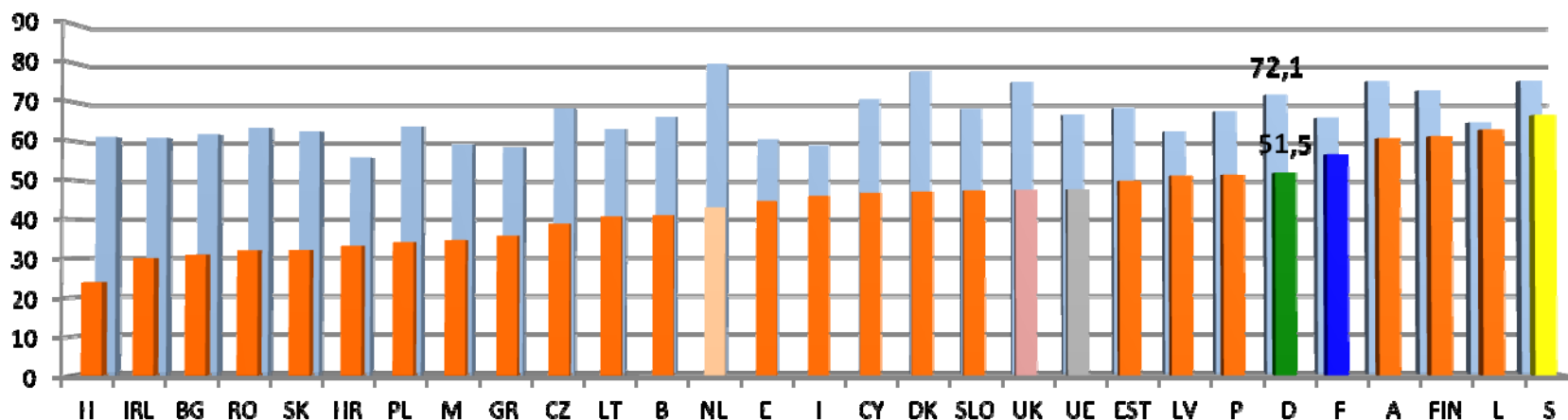
24 et 25 novembre 2016

Maison des Sciences de l'Homme, paris Nord
EHESP, La Plaine Saint-Denis

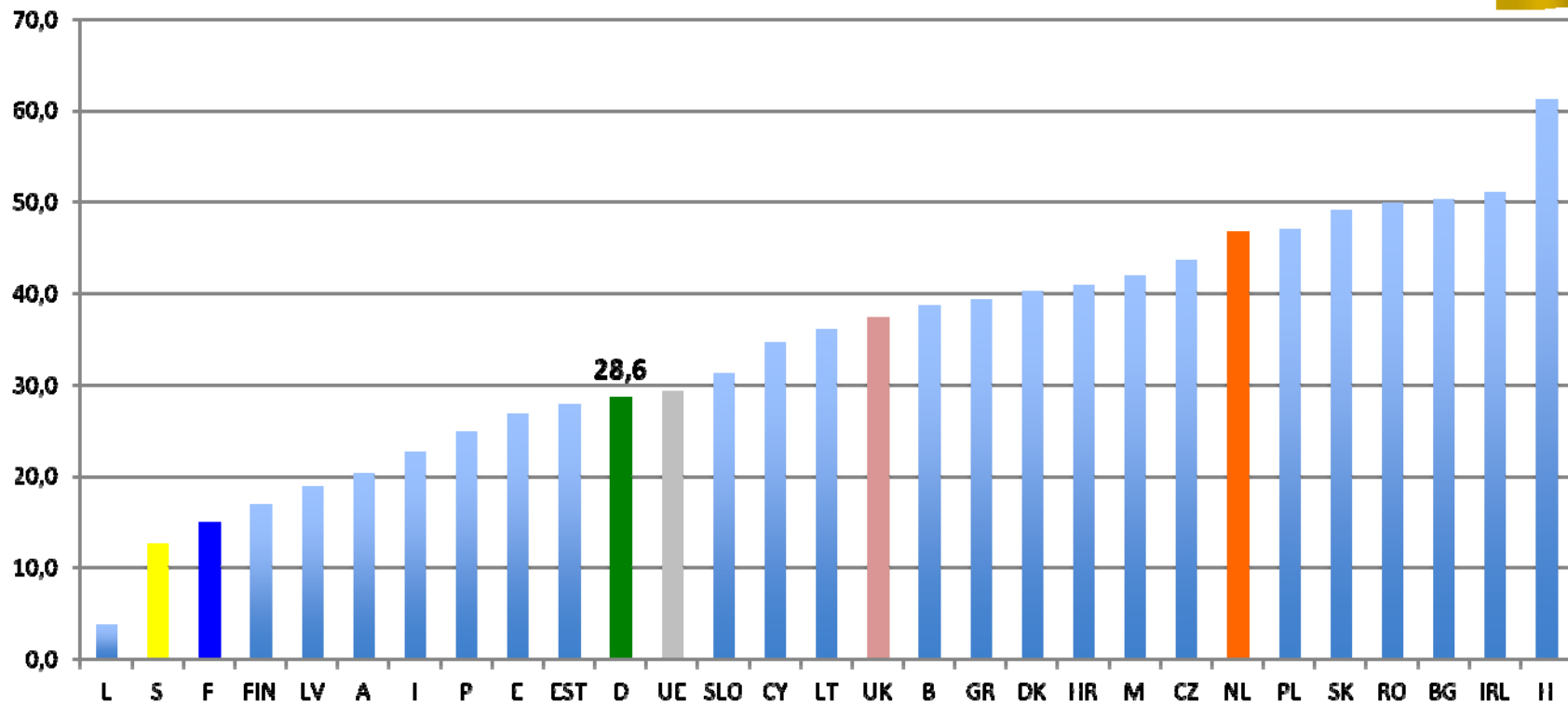
<http://www.ehesp.fr/2016/05/30/inclure-sans-stigmatiser-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-fonction-publique-24-et-25-novembre-2016/>

ALLEMAGNE

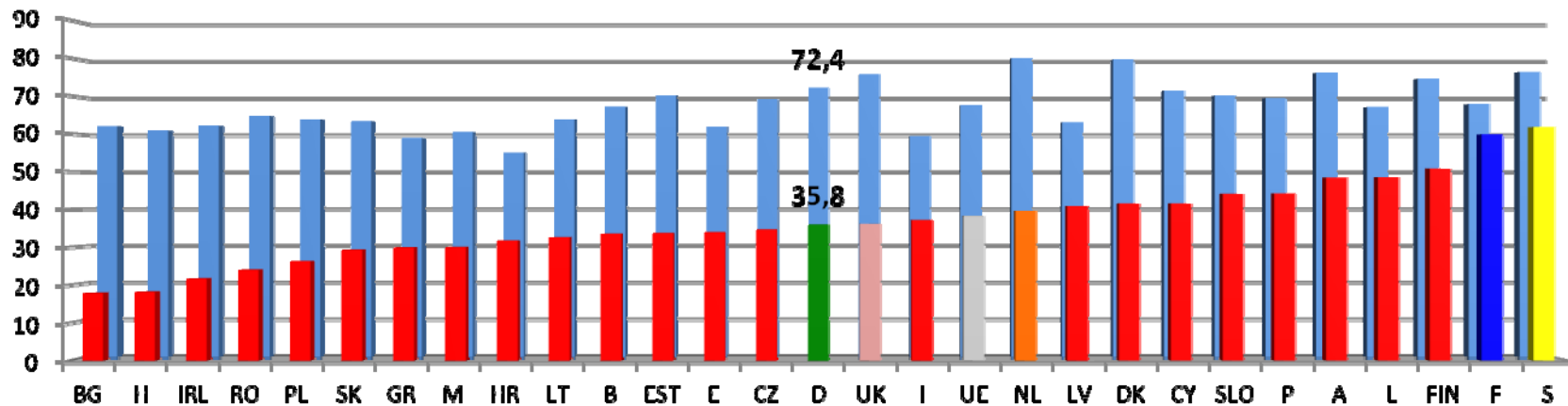
Taux d'emploi dans la LFS 2011, suivant que les personnes ont ou non des difficultés dans les activités de base



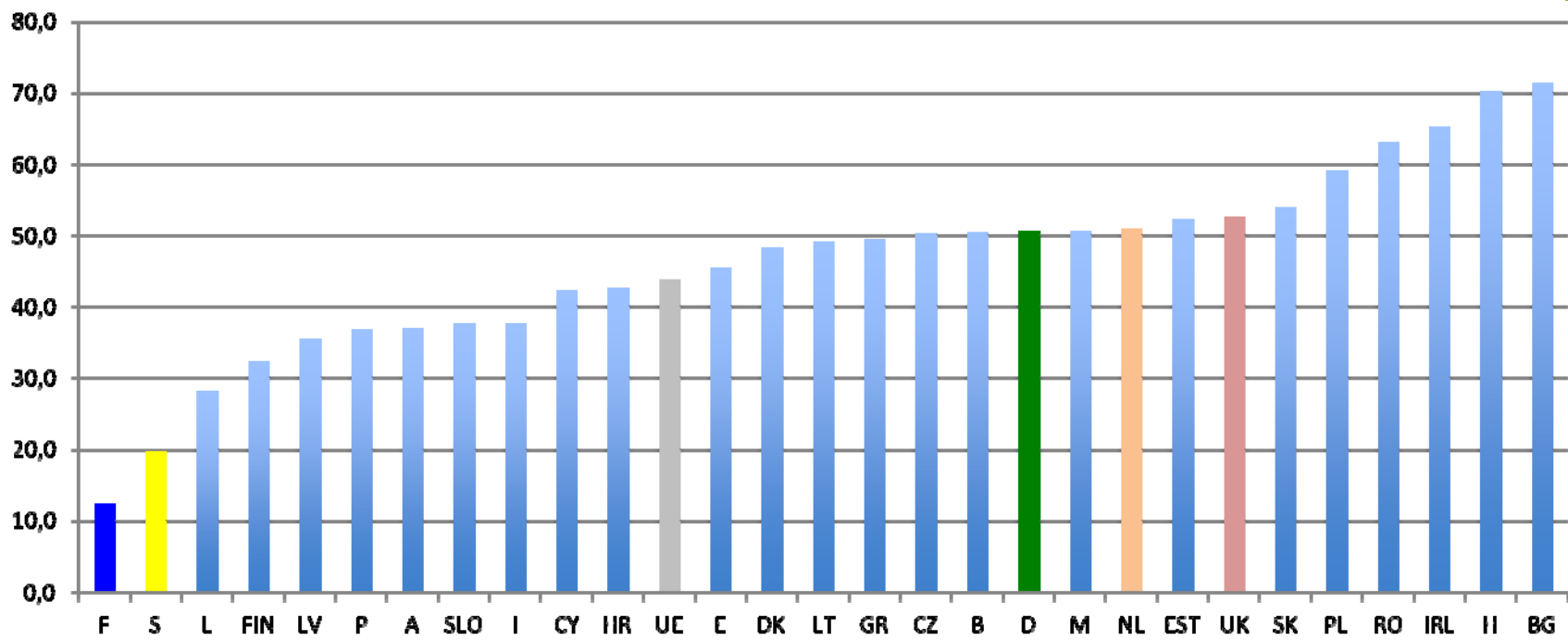
Différentiels relatifs de taux d'emploi suivant les difficultés dans au moins une activité de base dans la LFS 2011



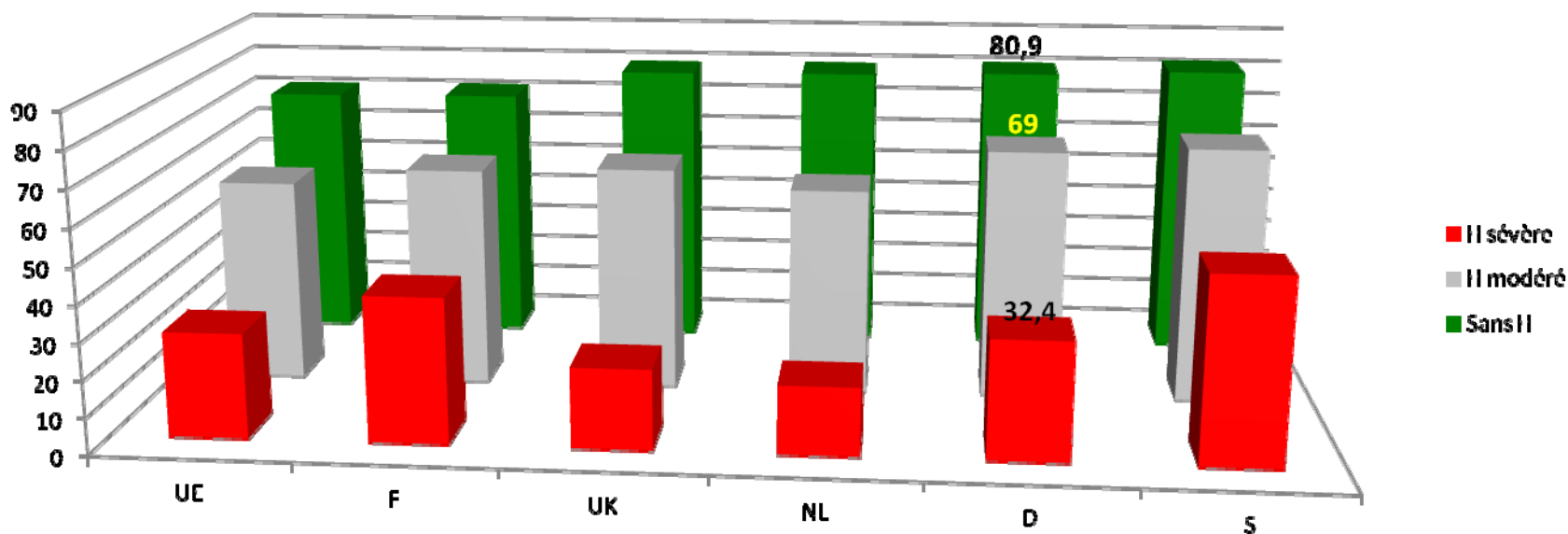
Taux d'emploi dans la LFS 2011, suivant que les personnes ont ou non des limitations en matière de travail



Différentiels relatifs de taux d'emploi suivant les limitations en matière de travail dans la LFS 2011



Taux d'emploi des personnes handicapées selon la gravité du handicap dans EU-SILC 2013



Evolution des taux d'activité des personnes handicapées selon EU-SILC (2008-2013)

