

Handicap et emploi accompagné au Royaume-Uni

Auteur

Jean-Michel Laborde
Administrateur
AFTC IDF/Paris
labordejeanmichel@yahoo.fr

Dans la continuation de l'article sur le travail en milieu ordinaire des personnes traumatisées crâniennes (*Résurgences 50*, décembre 2014), Jean-Michel Laborde rapporte ses observations sur la façon dont nos voisins britanniques se saisissent de cette problématique. Il suggère en conclusion qu'il serait intéressant de développer en France le « *job coaching* » pratiqué au Royaume-Uni.

L'ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES (l'ADAPT) est partenaire de l'AFTC Ile-de-France/Paris pour son projet d'expérimentation d'accompagnement individualisé de personnes cérébro-lésées ayant un handicap cognitif, pour leur accès à l'emploi et leur intégration dans l'emploi en milieu ordinaire (« *job coaching* »). L'ADAPT nous a associés début juillet à un bref voyage d'études à Londres qui était organisé pour explorer la situation et les pratiques en cours au Royaume-Uni, en matière d'emploi accompagné de personnes handicapées (« *supported employment* »). Les contacts pris avec plusieurs associations et fondations actives dans le support à l'emploi de personnes handicapées ont permis d'approcher la problématique de l'emploi accompagné dans ce pays et d'en préciser les contours.

Un contexte libéral mais néanmoins... réglementé

L'environnement politique et juridique est bien évidemment fondamental pour appréhender les règles qui régissent l'emploi des personnes handicapées et le fonctionnement du marché du travail par rapport au handicap. Quelles spécificités prendre en compte au premier abord ? Pas de notion de milieu protégé ni de milieu ordinaire de travail, et, dans la patrie du libéralisme économique, on pouvait s'y attendre, nulle obligation d'emploi ni de ratio d'emploi de personnes handicapées. Entreprises et administrations sont libres de contracter selon leur convenance, y compris bien sûr avec des personnes handicapées, le principe fondamental demeurant celui de la liberté

et de l'accord des parties, selon les règles communes assorties le cas échéant de dispositions spécifiques. Les acteurs économiques n'en sont pas moins tenus de respecter les dispositions de lois fondamentales :
- le « *Disability Discrimination Act* » de 1995, texte régissant la discrimination en matière de handicap et définissant notamment les « aménagements raisonnables » à apporter à un poste ou une fonction, afin de réduire le désavantage ou la déficience subie par la personne handicapée ;
- et le « *Equality Act* » de 2010, qui, en particulier, définit le processus de sélection d'une personne handicapée en séparant l'évaluation des compétences de la capacité d'exercice d'une fonction spécifique de celle du handicap, proprement dit, et de ses effets sur la tenue de ladite fonction.

Liberté, donc, mais cadrée de façon à permettre un rapprochement éclairé et volontaire des parties au contrat de travail : procédure de sélection non discriminatoire avant offre d'emploi, déclaration volontaire de handicap par la personne handicapée, visite médicale de pré-embauche, secret de l'information médicale, préconisation d'aménagements raisonnables via le médecin du travail, refus d'embauche dûment motivé par le responsable du recrutement... Difficile en si peu de temps de porter un jugement sur le fonctionnement effectif de ce marché de l'emploi. Des règles visant à « protéger » la personne handicapée ou compenser le désavantage résultant de son handicap existent bien et semblent de même nature que celles que nous connaissons de ce côté-ci de la Manche. Mais l'impression domine que ces règles préservent avant tout la liberté de choix, de décision,

articles

TRAVAIL ET HANDICAP

« [...] Le cas de ces personnes est en partie résolu – pour celles désirant travailler – par des « registered charities », sociétés de bienfaisance. De telles entreprises évoluent dans le secteur marchand et emploient plus de 50 % de personnes handicapées. Leur objectif premier est l'emploi de personnes handicapées et elles doivent le satisfaire en veillant à leur pérennité commerciale et financière. »

et d'appréciation des agents économiques. Il conviendrait donc d'approfondir l'analyse et la mesure des choses.

La gestion de l'emploi des personnes handicapées dévolue au secteur privé

Cette mission a été contractualisée avec des grandes entreprises privées (type ATOS, par exemple) sélectionnées par appels d'offres (28 concours pour 30 régions). Celles-ci rendent leurs services par voie de sous-traitance à des acteurs locaux très divers. Elles relaient ainsi les services de l'État pour l'évaluation de la capacité de travail des personnes handicapées, le versement de l'allocation de support à l'emploi (ESA/Employment Support Allowance) dont le montant est fonction de la capacité de travail et du niveau des ressources, l'aide à la recherche d'emploi et le contrôle d'activité... D'autres sources contribuent significativement au financement d'organismes spécialisés dans le support à l'emploi des personnes handicapées : les Fonds sociaux européens (FSE, dont le Royaume-Uni est réputé être un des grands utilisateurs), les services de santé (NHS), les collectivités territoriales et le secteur « philanthropique » dit « Charity » ou « Trust funds ». Ces sources ont tendance à prendre le dessus sur les financements d'État : certaines associations rencontrées nous ont mentionné avoir subi ces deux dernières

années une baisse de moitié des subventions d'État, ceci les obligeant à s'organiser pour être en mesure de solliciter de plus en plus d'organismes privés ou régionaux.

L'emploi accompagné : une méthodologie au service de la réussite de certains publics dans l'emploi

Dans ce contexte de tradition libérale renforcée par les récents choix budgétaires gouvernementaux, on comprend que l'aide ou le support à l'emploi ait eu besoin de s'organiser pour favoriser le rapprochement entre employeurs et demandeurs d'emploi handicapés. S'il n'existe pas de secteur « protégé » au sens où nous le connaissons, cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas d'opportunités de travail pour les personnes les plus lourdement handicapées, mais ayant néanmoins des capacités de travail effectives. Le cas de ces personnes est en partie résolu – pour celles désirant travailler – par des « registered charities », sociétés de bienfaisance. De telles entreprises évoluent dans le secteur marchand et emploient plus de 50 % de personnes handicapées. Leur objectif premier est l'emploi de personnes handicapées et elles doivent le satisfaire en veillant à leur pérennité commerciale et financière. Elles se rapprochent de notre concept « d'entreprise adaptée ». C'est le modèle le plus « intégré » d'emploi accompagné. Depuis une vingtaine d'années s'est développé un concept moins intégré d'emploi accompagné, destiné à jouer le rôle de « facilitateur » d'emploi, tout particulièrement pour les publics ayant un handicap intellectuel, un handicap mental et pour l'autisme. Un tel accompagnement est centré sur la personne : les structures spécialisées le pratiquant – associations, petites entreprises de prestataires sociaux à l'échelon local (municipalité, Région) – se substituent ou aident, selon l'importance du besoin, la personne handicapée à définir ou gérer son handicap, à définir et formuler son projet professionnel, à chercher un emploi, à s'y intégrer et à évoluer.

Des relations pragmatiques entre les acteurs

Nous avons rencontré plusieurs de ces associations – y compris une association spécialisée dans le handicap suite à une lésion cérébrale acquise – qui nous ont décrit des modes opératoires adaptés bien sûr aux publics qu'elles accompagnent, mais qui nous

ont toutes exposé des approches cohérentes ou convergentes quant au mode relationnel établi avec les employeurs. Les concernant, le « pragmatisme » est le maître-mot : ne pas forcer les employeurs réticents en se fondant sur la force de la loi, mais privilégier les employeurs repérés comme « réceptifs » !

Établir un « *partnership* » avec ces employeurs. Ce sont parfois de grandes entreprises, mais souvent la petite ou moyenne organisation est considérée comme plus ouverte et flexible. Côté personne handicapée, mesurer correctement le degré de « risque » en matière d'efficacité, de performance, d'adéquation à la fonction – « bien connaître ce qu'ils peuvent faire et ne peuvent pas faire » - afin d'optimiser son affectation à un poste et un environnement, et susciter ainsi la confiance de l'employeur.

Un métier : job coach

Les instruments de ce rapprochement « employeur-personne handicapée » sont les consultants ou « *job coaches* » de ces organismes, qui doivent donc non seulement bien connaître leurs « clients » (personnes handicapées) mais aussi être capables de chercher des opportunités d'emplois adaptées à leur handicap. Ce sont des « psychologues » ou des professionnels expérimentés en situations de business « critiques », qui sauront développer la confiance, analyser les situations concrètes et difficiles, et qui sont adaptés à cette forme de vente typiquement anglo-saxonne : le « *consultative selling* ».

Ainsi le « *supported employment* », emploi accompagné, s'est-il développé « naturellement » au Royaume-Uni. Issu du libéralisme par pragmatisme ou par nécessité, il est structuré en association nationale (*Status employment*). Celle-ci est consciente du chemin qui reste à parcourir pour améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées, notamment des publics avec handicap intellectuel et mental, et plus encore, semble-t-il, depuis les réformes visant à désengager l'État de la gestion et du financement de cette problématique.

*« [...] le « pragmatisme » est le maître-mot : ne pas forcer les employeurs réticents en se fondant sur la force de la loi, mais privilégier les employeurs repérés comme « réceptifs » ! Établir un « *partnership* » avec ces employeurs. Ce sont parfois de grandes entreprises, mais souvent la petite ou moyenne organisation est considérée comme plus ouverte et flexible. »*