

**Haute Ecole
Groupe ICHEC – ECAM – ISFSC**



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Quels sont les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail ordinaire ?

Mémoire présenté par :
Ewa Borodziuk

Pour l'obtention du diplôme de :
Master en sciences commerciales
Année académique 2021-2022

Promoteur :
Isabelle Choquet

Boulevard Brand Whitlock 6 - 1150 Bruxelles

Remerciements

La réalisation de ce mémoire n'aurait pas été possible sans la participation de nombreuses personnes, que je tiens à remercier.

En premier lieu, je tiens à remercier ma promotrice, Madame Isabelle Choquet, pour le suivi et l'aide apportée pendant plusieurs mois. Merci de m'avoir conseillée, d'avoir répondu à mes questions et de m'avoir remis dans le droit chemin quand c'était nécessaire.

Mes sincères gratitude vont également vers Madame Florence Van Caillie, Madame Valérie Weber, Madame Caroline Malcorps, Monsieur Julien Staszewski et Madame Donatiennne de Spirlet. Merci d'avoir accepté de témoigner, d'avoir pris le temps de répondre à toutes mes questions et de m'avoir appris beaucoup de choses.

Je tiens également à remercier les 72 personnes qui ont accepté de répondre à mon sondage, qui était nécessaire pour répondre à ma problématique.

J'adresse toute ma reconnaissance à l'ensemble des professeurs de l'ICHEC, qui m'ont permis d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à la rédaction de ce travail.

Merci à toutes les personnes qui m'ont encouragée et soutenue tout au long de la rédaction de ce travail, ainsi qu'à ceux qui m'ont conseillé et donné des pistes.

Je soussigné, BORODZIUK Ewa, Master en Sciences commerciales, (2020-2021), déclare par la présente que le mémoire ci-joint est exempt de tout plagiat et respecte en tous points le règlement des études en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses signé lors de mon inscription à l'ICHEC, ainsi que les instructions et consignes concernant le référencement dans le texte respectant la norme APA, la bibliographie respectant la norme APA, etc. mises à ma disposition sur Moodle.

Sur l'honneur, je certifie avoir pris connaissance des documents précités et que le travail présenté est original et exempt de tout emprunt à un tiers non-cité correctement.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 – CONTEXTE	3
1.1. Définition du handicap	3
1.2. Types de handicap	4
1.2.1. Le handicap mental (ou déficience intellectuelle)	4
1.2.2. Le handicap sensoriel	5
1.2.3. Le handicap moteur (ou la déficience motrice)	6
1.2.4. Le handicap psychique	6
1.2.5. Les maladies invalidantes	6
1.2.6. L'autisme et autres Troubles Envahissants du Développement (TED)	7
1.2.7. Le plurihandicap	7
1.2.8. Le polyhandicap	8
1.2.9. Les traumatismes crâniens	8
1.2.10. Les maladies dégénératives	8
1.2.11. Les troubles spécifiques des apprentissages	8
1.2.12. Conclusion	10
1.3. La Diversité et la Responsabilité sociale des entreprises (RSE)	10
1.3.1. Lien entre la diversité et la RSE & Conclusion	11
1.4. Statistiques	12
1.4.1. Le taux d'emploi	12
1.4.2. Le temps plein et le temps partiel	12
1.4.3. Le ressenti d'une personne fortement limitée	13
1.4.4. L'autonomie dans l'emploi	14
1.4.5. L'assistance nécessaire	14
1.4.6. Le profil d'une personne en situation de handicap	16
1.4.7. Conclusion	16
CHAPITRE 2 : L'IMPORTANCE DU TRAITEMENT DU SUJET ET LES INCITANTS AU RECRUTEMENT	18
2.1. Les lois, les directives et les stratégies	18
2.1.1. Directive européenne 2000/78/EC du 27 Novembre 2000 : L'égalité de traitement dans le domaine du travail et de l'emploi.	19
2.1.2. Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030	20
2.1.3. La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (2006)	21
2.1.4. Les Fonds européens Structurels et d'Investissements	21
2.1.5. La Charte Européenne des Droits fondamentaux	22
2.1.6. La loi générale du 10 mai 2007 : lutter contre certaines formes de discrimination	23
2.1.7. L'UNESCO	24
2.1.8. Conclusion	24
2.2. Services pour personnes en situation de handicap	25
2.2.1. L'INAMI	25
2.2.2. L'AWIPH (Anciennement l'AVIQ) pour la région Wallonne	25

2.2.3. Communauté germanophone	28
2.2.4. Le service VAPH pour la Communauté flamande (région BXL + Flandre)	29
2.2.5. Bruxelles : le service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée)	29
2.2.6. Les Entreprises de Travail Adapté (ETA)	29
2.2.7. Conclusion	30
2.3. La volonté à travailler	31
2.4. Les obligations des services publics	33
2.4.1. Obligations au niveau fédéral	33
2.4.2. Fonction publique wallonne	33
2.4.3. Provinces, communes et associations de communes wallonnes	34
2.4.4. Services du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	34
2.4.5. Administration flamande	34
2.4.6. Conclusion	34
2.5. Wheelit.be	34
2.6. Conclusion du deuxième chapitre	35
CHAPITRE 3 : LES FREINS DU MANAGER	37
3.1. Les tensions sur le marché de l'emploi belge selon le Conseil supérieur de l'emploi	38
3.1.1. Le taux d'emploi a diminué	38
3.1.2. Les catégories de personnes les plus impactées par la crise	38
3.2. Les autres tensions sur le marché de l'emploi	39
3.2.1. La Fondation Roi Baudouin et les inégalités numériques	39
3.2.2. La sous qualification des jeunes à Bruxelles	39
3.3. Les freins à l'emploi en Belgique : Analyse de l'OCDE (2019)	40
3.3.1. Peu de postes disponibles pour les personnes à faibles compétences	40
3.3.2. Attrait du travail	41
3.3.3. Conclusion	42
3.4. Formation et éducation des personnes en situation de handicap	43
3.4.1. Niveau d'éducation	43
3.4.2. L'exemple des ETA, au niveau de l'organisation des tâches	45
3.4.3. Conclusion	46
3.5. Les freins présents après l'étape du recrutement	46
3.6. Le jugement, les stéréotypes et la discrimination	47
3.6.1. Le jugement	47
3.6.2. Les stéréotypes	49
3.6.3. La discrimination	50
3.7. La vision pessimiste et la réputation des personnes handicapées	51
3.8. L'aménagement raisonnable du poste de travail	52
3.9. Conclusion du troisième chapitre	55

CHAPITRE 4 : ÉTUDE DU TERRAIN	58
4.1. Méthodologie	58
4.1.1. L'étude quantitative ou le sondage	58
4.1.2. L'étude qualitative	63
4.1.3. Revue de littérature	68
4.1.4. Limites	68
4.2. Analyse de l'étude quantitative	69
4.2.1. En général, les entreprises recrutent régulièrement des nouvelles personnes	69
4.2.2. Les priorités des entreprises lors du recrutement varient, mais certaines sont mises en avant	70
4.2.3. Les compétences numériques sont utiles et parfois nécessaires, mais pas toujours	71
4.2.4. Les entreprises sont souvent entièrement ou partiellement digitalisées	72
4.2.5. Les postes « non qualifiés » sont toujours présents dans les entreprises, mais en faible quantité	72
4.2.6. Les diplômes de l'enseignement supérieur sont souvent demandés par les recruteurs	73
4.2.7. La majorité des entreprises ne recrute pas, ne compte pas le faire et ne présente pas de réel intérêt pour le recrutement des personnes en situation de handicap	73
4.2.8. Les personnes en situation de handicap sont perçues généralement comme sociables, mais pas compétentes	76
4.2.9. Certains types de handicap ne correspondent pas aux postes proposés par les entreprises	77
4.2.10. Plusieurs éléments sont susceptibles de démotiver les entreprises à engager une personne en situation de handicap	77
4.3. Analyse de l'étude qualitative	79
4.3.1. Une personne en situation de handicap peut avoir un contrat classique (CDD et CDI), mais aussi un contrat adapté. Des stages et des contrats adaptés sont également possibles.	79
4.3.2. Le handicap nécessite souvent des aménagements	81
4.3.3. La nécessité de la volonté et des limites	83
4.3.4. La nécessité de l'accompagnement	84
4.3.5. Les difficultés et les peurs rencontrées par les entreprises inclusives	85
4.3.6. L'apport positif du handicap pour les entreprises	86
4.3.7. La charge financière liée au handicap	87
4.3.8. L'autonomie des personnes en situation de handicap	88
4.3.9. Le niveau d'éducation des personnes en situation de handicap	89
4.4. Hypothèses	90
CONCLUSION GÉNÉRALE	97
BIBLIOGRAPHIE	100
ANNEXES	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
Annexe 1 : Retranscription de l'entretien avec M. Julien Staszewski (Explore.brussels)	Error! Bookmark not defined.
Annexe 2 : Retranscription de l'entretien avec Mme Caroline Malcorps (Vajra)	Error! Bookmark not defined.
Annexe 3 : Retranscription de l'entretien avec Mme Valérie Weber (RéCI)	Error! Bookmark not defined.
Annexe 4 : Retranscription de l'entretien avec Mme Florence Van Caillie (Silversquare)	Error! Bookmark not defined.

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Situation sur le marché du travail.....	12
Figure 2 : Population occupée à temps plein et à temps partiel.....	13
Figure 3 : Nombre de personnes qui se sentent limitées dans leurs activités quotidiennes.....	13
Figure 4 : Autonomie dans leur emploi et la fixation de leur horaire de travail.....	14
Figure 5 : Près de la moitié des emplois sont adaptés aux besoins spécifiques en 2019.....	15
Figure 6 : Profil des personnes souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée.....	16
Figure 7 : L'allocation de remplacement de revenu (ARR).....	42
Figure 8 : L'enseignement spécialisé : les 8 types d'élèves.....	44
Figure 9 : Formes possibles dans le secondaire spécialisé.....	44
Figure 10 : Comparaison entre les personnes avec et sans handicap en termes de sociabilité et compétence.....	48
Figure 11 : La fréquence du recrutement dans les entreprises belges.....	69
Figure 12 : Les priorités des entreprises lors du recrutement.....	70
Figure 13 : L'importance des compétences numériques dans les entreprises.....	71
Figure 14 : Le niveau de digitalisation des entreprises.....	72
Figure 15 : La proportion des postes « non qualifiés » au sein des entreprises.....	72
Figure 16 : Le niveau d'études demandé par les entreprises.....	73
Figure 17 : Le recrutement des personnes en situation de handicap.....	74
Figure 18 : La volonté des employeurs à engager une personne en situation de handicap.....	74
Figure 19 : La volonté des entreprises à instaurer une obligation de recruter des personnes en situation de handicap.....	74
Figure 20 : La connaissance du site « Wheelit.com ».....	75
Figure 21 : L'intérêt des entreprises vis-à-vis du site « Wheelit.com ».....	76
Figure 22 : Les qualités des personnes en situation de handicap.....	76
Figure 23 : Les types de handicap adaptés aux postes des entreprises.....	77
Figure 24 : Les freins à l'embauche d'une personne en situation de handicap.....	78
Figure 25 : Les types de handicap présents dans les entreprises interrogées, ainsi que les postes occupés.....	79
Figure 26 : Le type de contrat des travailleurs recrutés par les entreprises interrogées.....	80

Introduction générale

La rentabilité a toujours été la préoccupation majeure des entreprises dans le monde entier. Au fil du temps, cet objectif a dû être repensé avec l'apparition du concept de Responsabilité Sociale de l'Entreprise, introduit dans la littérature en 1953 par H. Bowen.

Ainsi, les managers ont été incités à combiner les objectifs financiers aux finalités d'ordre social, environnemental et éthique.

Dans ce mémoire, nous allons analyser le côté social de la RSE, qui prône la diversité et l'égalité des chances. « Gérer la Diversité, c'est réfléchir à la manière d'optimiser les potentiels multiples au sein de l'entreprise. C'est le regroupement de toutes les différences et l'acceptation de la diversité qui nous entoure et qu'il faut apprendre à manager. Cela ne signifie pas uniquement gérer la cohabitation des différences » (CJD, 2006a, para.7).

La diversité et l'égalité des chances sont des éléments à prendre en compte dès le processus de recrutement. L'intégration d'une personne « différente » constitue la première étape à l'implémentation de la diversité au sein d'une entreprise.

Néanmoins, nous allons nous focaliser sur l'intégration d'un public spécifique, qui est composé des personnes en situation de handicap.

Au cours du temps, le terme « handicap » a fait l'objet de définitions diverses et variées.

Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 1980), « est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

Les définitions les plus récentes n'associent plus le handicap à un problème propre à la personne, mais à un mélange des facteurs environnementaux, personnels et de santé.

Le choix du sujet étudié n'a pas été fait au hasard. En effet, les personnes en situation de handicap représentent 9% de la population âgée entre 15 et 64 ans en Belgique (Statbel, 2018). Cela représente environ une personne sur dix. Seulement 26% d'entre elles ont un travail, alors que 65% de la population en a un (Statbel, 2020). Nous pouvons donc remarquer l'existence d'une inégalité entre les deux populations, ce qui est contraire à la définition de la diversité et ce qui nous amène à nous poser des questions.

Dans ce mémoire, nous allons réfléchir à la problématique : « Quels sont les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail ordinaire ? ».

Au travers de nos recherches, nous allons tenter de comprendre pourquoi le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est aussi bas. Pour ce faire, nous allons repérer les freins présents en Belgique et analyser le point de vue des managers, ainsi que du personnel de ressources humaines.

Les recherches effectuées sont divisées en deux parties.

Premièrement, nous allons présenter la revue de littérature. Dans cette partie, nous allons tout d'abord présenter le contexte et développer la notion de handicap, de la RSE et les statistiques. Ensuite, nous expliquerons l'importance du traitement du sujet au travers d'une liste d'incitants au recrutement du public visé. Nous finirons par développer les freins à l'embauche qui pourraient, éventuellement, justifier le taux d'emploi de 26%.

La deuxième partie concerne l'analyse de terrain. Afin de répondre à la problématique, nous tirerons des conclusions d'une étude qualitative et d'une étude quantitative.

L'étude quantitative ou le sondage sera effectué auprès d'entreprises situées en Belgique afin de déceler les réels freins, appréhensions et avis par rapport au handicap. L'étude qualitative, quant à elle, sera réalisée auprès de plusieurs entreprises belges qui ont déjà recruté en situation de handicap. Elle nous permettra de comparer la théorie à la réalité du terrain, ainsi qu'à déceler si les freins décelés dans l'étude quantitative sont justifiés. Après toutes ces recherches et études, nous pourrons effectuer des liens et déterminer quelles sont les raisons qui freinent les entreprises à recruter une personne en situation de handicap.

Chapitre 1 – Contexte

1.1. Définition du handicap

Le handicap est un phénomène qui n'est pas des plus simples à définir. En conséquence des différents points de vue sur ce sujet, de nombreuses explications sont proposées. Le handicap n'est pas quelque chose de fixe et identique pour ceux qui le subissent, comme on pourrait le penser. Chaque personne a besoin d'une analyse individuelle, d'où la difficulté de mettre au point une définition universelle.

Dans une grande partie des définitions traditionnelles, le handicap est considéré comme étant un problème propre à la personne. L'intérêt est particulièrement porté à ces causes et à ces caractéristiques. L'environnement est considéré comme étant un élément qui pourrait aggraver le handicap, mais n'a pas d'impact sur l'explication même du phénomène. C'est une approche médicale qui est mise en avant par les différents auteurs. Néanmoins, cette approche s'avère incomplète pour définir le terme correctement.

Différents facteurs peuvent avoir un impact et être repris dans la définition, comme la situation de vie de la personne, les expériences, l'éducation, les capacités, etc. Seule l'analyse de la personne du point de vue médical n'est pas suffisante pour expliquer la complexité du sujet. En effet, chaque personne est unique et traverse des épreuves différentes. Les défis auxquels l'être humain est confronté peuvent contribuer à son handicap, voire en être la cause. Pour mieux comprendre le handicap, la situation de la personne devrait être prise en compte, en plus des caractéristiques médicales.

Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2001, para.6), « *est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises* ».

L'Organisation Mondiale de Santé (OMS) est, entre autres, chargée d'élaborer des classifications en rapport à la santé. Celle qui nous intéresse porte le nom de « *Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF, 2001, para.1)* ». Il s'agit de la norme de classification pour le handicap qui a été reconnue par L'Assemblée mondiale de la Santé.

Grâce à cette classification, nous pouvons mieux comprendre ce terme. Le handicap n'est alors plus perçu comme étant une maladie ou la conséquence de cette dernière, mais comme un

mélange de facteurs environnementaux, personnels, et de l'état de santé de l'individu. Elle nous permet de faire le point sur l'existence ou non d'un problème, mais aussi sur sa gravité. Elle peut être utilisée pour tout objectif, comme la planification des interventions, l'évaluation de l'état de santé ou encore l'évaluation des traitements.

Le CIF est composé de plusieurs codes qui permettent de classifier et enregistrer les données relatives au handicap. Pour chaque composante de la classification, une échelle de 0 à 4 permet de mesurer l'ampleur de la gravité. La première partie du CIF reprend « *le fonctionnement et handicap humain* » et permet d'éclaircir la gravité du trouble, mais aussi des performances de l'individu, ce qu'il fait et sait faire. La deuxième partie « *Facteurs contextuels* » quant à elle, permet de mesurer à quel point l'environnement peut aider ou rendre la vie plus difficile à l'individu.

En Belgique, cette classification est utilisée dans le cadre des aides, afin de déterminer si la personne a le droit à l'aide à l'intégration ou aux aides à la mobilité de l'INAMI. Elle permet d'évaluer les besoins des personnes quant aux adaptations nécessaires, notamment au travail. Le handicap peut également être défini différemment selon les objectifs et le contexte, c'est pourquoi les statistiques varient d'une source à l'autre. Une distorsion existe aussi entre les personnes qui ont un handicap, et celles qui pensent en avoir un. Par exemple, une personne qui est atteinte d'un retard mental léger, est théoriquement handicapée, mais son handicap ne lui pose aucun problème. Elle ne se considère pas comme étant en difficulté. Les expériences, le niveau d'handicap et la vision des choses expliquent cela. Les statistiques et pourcentages dépendent des objectifs particuliers. Les nombres ne seront pas semblables pour les personnes qui ont besoin d'une allocation et ceux qui ont besoin d'aménagement particulier de l'espace public.

Chaque personne est unique et présente des difficultés différentes. Nous pouvons distinguer plusieurs types de handicap et évaluer la gravité de ces derniers.

1.2. Types de handicap

Selon l'Organisation Mondiale de Santé (OMS), 5 types de handicap principaux existent.

1.2.1. Le handicap mental (ou déficience intellectuelle)

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2018, p.1) le handicap mental (ou la déficience intellectuelle) peut se définir comme étant : "une capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe, et d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences (trouble de l'intelligence). Il s'ensuit une aptitude diminuée à faire face à toute situation de manière indépendante (trouble du fonctionnement social), un phénomène qui commence avant l'âge adulte et exerce un effet durable sur le développement".

Parmi les conséquences d'un handicap mental, on retrouve notamment des difficultés de compréhension, de réflexion, d'expression et de communication.

Le handicap mental est causé par divers facteurs. Dans une majorité des cas, celui-ci apparaît en début de vie. Néanmoins, il peut également se développer à l'âge adulte.

Tout d'abord, il peut apparaître à la conception par suite d'une maladie génétique, des aberrations chromosomiques, une incompatibilité sanguine et d'autres problèmes à ce stade-là. La grossesse est également un moment durant lequel le handicap peut survenir. Parmi les nombreuses causes, nous retrouvons les virus, les radiations ionisantes, les parasites ou encore la consommation d'alcool, du tabac et des médicaments. Lors de la naissance, la souffrance cérébrale du nouveau-né ou encore un accouchement prématuré font partie des causes possibles. Après la naissance, de nombreux facteurs provoquent un handicap mental, tels que les intoxications, les traumatismes crâniens, les accidents, les asphyxies ou encore les maladies métaboliques, virales ou infectieuses.

1.2.2. Le handicap sensoriel

Le handicap sensoriel regroupe le handicap visuel et le handicap auditif.

Le handicap auditif (ou la surdité)

Les personnes qui subissent le handicap auditif, autrement dit la surdité, ont perdu partiellement ou complètement le sens de l'ouïe. Les problèmes d'audition, peu importe leur gravité, peuvent apparaître durant la vie d'une personne ou être présents dès la naissance. La surdité peut être virale, génétique ou parasitaire (durant la grossesse). Elle peut également être le résultat d'une maladie comme la méningite, d'un accident ou d'un traumatisme sonore.

Les personnes atteintes de surdité peuvent bénéficier d'aides techniques. Cependant, elles ne sont utiles seulement si l'audition résiduelle est suffisante chez la personne atteinte. Les aides techniques ne font pas disparaître le handicap, mais augmentent significativement la qualité de vie d'une personne malentendant.

Le handicap visuel

Le handicap visuel représente les personnes qui sont atteintes de malvoyance ou de cécité. La cécité est le nom utilisé pour décrire les personnes aveugles. Les problèmes de vue peuvent être causées par des maladies comme le glaucome, qui touche le nerf optique. Elles peuvent également être héréditaires et apparaître à la naissance, comme à n'importe quel moment de la vie d'un individu.

Généralement, lorsqu'une personne est atteinte de cécité, elle développe les autres sens plus profondément. Par exemple, elle va développer le sens du toucher, qui lui sera très utile pour apprendre le langage de l'alphabet de Braille. Il permet aux personnes touchées par des graves problèmes de vue de déchiffrer des lettres et des chiffres grâce à une écriture basée sur un assemblage de points à toucher. D'autres aides sont disponibles aux personnes malvoyantes, tels que la canne blanche et le chien guide. En effet, ce sont les aides les plus utilisées.

1.2.3. Le handicap moteur (ou la déficience motrice)

La déficience motrice regroupe l'ensemble des troubles qui atteignent partiellement, voire totalement la motricité d'une personne. Les handicaps moteurs sont nombreux et variés, mais concernent souvent les membres supérieurs ou inférieurs. Cela affecte les déplacements, la possibilité de changer la position, d'effectuer certains gestes et de manipuler les objets.

Les causes d'un handicap moteur sont aussi nombreuses que ses formes. Il peut survenir, par exemple, en conséquence d'une malformation congénitale, d'un vieillissement, d'un accident ou d'une maladie génétique, voire acquise.

1.2.4. Le handicap psychique

Le handicap psychique est la conséquence d'une maladie psychique. Les causes du handicap psychique sont inconnues à ce jour, contrairement à ceux du handicap mental. Souvent, il apparaît à l'âge adulte. Lorsqu'une personne est atteinte d'un handicap psychique, ses capacités intellectuelles fonctionnent de manière tout à fait normale et peuvent évoluer de manière satisfaisante. En revanche, le handicap lui empêche de les utiliser correctement.

Les symptômes sont imprévisibles et instables. En fonction du trouble, une prise de médicaments et des techniques de soins peuvent s'avérer indispensable pour influencer la manière de penser et de décider.

Parmi les handicaps psychiques les plus courants, nous retrouvons la psychose, la schizophrénie, la bipolarité, les troubles de la personnalité ou encore les TOC. Ce type de handicap cause des troubles mentaux, affectifs et émotionnels.

1.2.5. Les maladies invalidantes

Les maladies invalidantes sont celles qui peuvent entraîner des conséquences plus ou moins importantes sur l'organisme, les tâches quotidiennes, le travail, les relations, etc. Elles peuvent être d'origine respiratoire, auto-immunes, infectieuses, digestives ou autres. Dans la plupart des situations, un traitement médical et l'adoption d'une hygiène de vie saine sont nécessaires sur le long terme. Les cancers, le diabète, l'épilepsie, les allergies, la sclérose en plaque font partie des exemples les plus courants.

En dehors de la classification de l'Organisation Mondiale de la Santé, nous pouvons rajouter d'autres catégories, notamment :

1.2.6. L'autisme et autres Troubles Envahissants du Développement (TED)

L'autisme est défini comme étant un trouble grave du développement cérébral. Les causes sont génétiques et biologiques. Les termes de « *psychose* » ou de « *schizophrénie infantile* » ont été utilisés pour désigner l'autisme et les autres TED auparavant, mais à ce jour, il s'agit de troubles distincts. Les personnes atteintes d'autisme rencontrent des difficultés dans 3 domaines : la communication, les intérêts et les interactions sociales. Nous pouvons les reconnaître grâce à leur comportement envers les autres : ils s'isolent, rencontrent des difficultés à entrer en relation, s'expriment mal, ne comprennent pas ce qu'on leur dit et effectuent des mouvements anormaux. Ils ont besoin d'une vie stable, avec des mêmes personnes, lieux, horaires et mobilier. Ils ne sont pas à l'aise face à l'abstrait. Tout apprentissage est difficile et demande des interventions adaptées.

Malgré les inconvénients, ces personnes peuvent être exceptionnellement douées dans une tâche précise. Certains ont une très bonne mémoire des chiffres, d'autres savent dessiner ou sont doués en musique. L'autisme grave peut entraîner des difficultés motrices et des troubles de comportement, qui sont une cause fréquente d'exclusion scolaire. Le niveau d'intelligence et de capacités varie fortement d'une personne à l'autre. Une grande partie des autistes, estimée à 70%, souffre également d'un handicap mental.

En Belgique, la société présente encore des lacunes en matière d'autisme : un manque d'écoles adaptées, un diagnostic tardif, un accompagnement des personnes adultes en ce qui concerne l'hébergement et l'insertion professionnelle, la formation des enseignements spécialisés et du personnel médical.

Les TED, dont le principal est l'autisme, apparaissent généralement avant l'âge de trois ans. Ils ne se soignent pas définitivement. Les caractéristiques des personnes sont semblables : elles sont difficilement accessibles aux autres et elles ont des comportements inhabituels et répétitifs. Cela empêche l'enfant de se développer harmonieusement. Hormis l'autisme, nous y retrouvons le Syndrôme d'Asperger, le Syndrôme de Rett ou une hyperactivité associée à un retard mental.

1.2.7. Le plurihandicap

Le plurihandicap désigne un ensemble d'atteintes sensorielles et/ou motrices qui ont un degré semblable. De ce fait, aucun des deux ne peut être considéré comme déficience principale. L'un des exemples les plus courants est la surdi-cécité, qui touche les personnes à la fois sourdes et aveugles. La capacité intellectuelle n'est pas impactée.

1.2.8. Le polyhandicap

Le polyhandicap est un handicap grave, qui associe une sévère déficience motrice et mentale. Les capacités intellectuelles sont très impactées et la personne n'est pas autonome. Une assistance est nécessaire pour chaque activité quotidienne, comme ces personnes ne parlent pas et ne marchent pas. En revanche, elles comprennent la plupart des choses. De plus, le polyhandicap est souvent accompagné d'autres troubles, comme des insuffisances respiratoires, de l'épilepsie, des troubles de l'alimentation ou encore une fragilité cutanée. Les causes du polyhandicap peuvent être périnatales (prématurité, souffrances obstétricales), postnatales (arrêts cardiaques, traumatismes), prénales (AVC, malformations, HIV) ou inconnues.

1.2.9. Les traumatismes crâniens

Il s'agit des traumatismes survenus au niveau du cerveau ou du neurocrâne (partie haute du crâne). Les séquelles de ces traumatismes entraînent des lésions au niveau du système nerveux central, qui reprend le cerveau et la moelle épinière cervicale). Ils sont l'une des principales causes de mortalité et de handicap sévère avant 45 ans. Les agressions, les accidents domestiques, les accidents de travail, les accidents sportifs et les accidents sur la voie publique sont les causes principales des traumatismes crâniens.

1.2.10. Les maladies dégénératives

Ce sont des maladies principalement génétiques qui entraînent une dégradation (une dégénérescence) progressive d'un ou de plusieurs organes. Elles sont causées par une accumulation de toxines, de produits biologiques ou l'absence longue d'une substance biologique. Ces maladies évoluent lentement mais progressivement vers un handicap de plus en plus important. Elles peuvent être traitées afin de réduire les symptômes, mais elles sont impossibles à guérir. Parmi les maladies dégénératives, on retrouve la Myopathie, la Mucoviscidose, la Maladie d'Alzheimer ou encore la Sclérose en plaques.

1.2.11. Les troubles spécifiques des apprentissages

Les troubles spécifiques des apprentissages sont liés aux difficultés d'apprentissage qui ne résultent pas d'un retard mental, ni d'un environnement défavorable, ni d'un handicap sensoriel. Le problème provient d'un déficit neurologique au niveau des différentes régions du cerveau. Souvent, l'hémisphère gauche du cerveau responsable de la pensée séquentielle et analytique est impacté, ce qui explique les perturbations lors de l'apprentissage des langues, du calcul, de la gestion du temps, de la lecture et des gestes techniques.

Différents types de troubles DYS existent :

- La dyslexie est un trouble de la lecture. Les personnes atteintes confondent des lettres, omettent des syllabes, lisent lentement, épellent difficilement, ont des difficultés à comprendre un texte, s'orientent mal dans l'espace, etc.
- La dysorthographie est un problème lié à l'orthographe. Il peut être une conséquence de la dyslexie. Ce trouble est caractérisé par une mauvaise orthographe, une écriture lente, des omissions, des ajouts et des inversions dans les mots et les lettres.
- La dysphasie est un trouble de compréhension et/ou de développement du langage oral. Les personnes impactées n'utilisent pas ou peu de pronoms, utilisent mal les mots de liaison, inversent les syllabes, conjuguent les verbes de manière incorrecte, rencontrent des difficultés avec des mots complexes et des phrases longues.
- La dyspraxie, qui est un trouble de la planification des gestes et de la coordination. Elle entraîne une maladresse, une difficulté à réaliser les tâches précises (telles que l'écriture), une lenteur d'apprentissage, une mauvaise orientation dans l'espace, une difficulté de lecture d'un texte mal structuré, une difficulté à organiser une feuille, etc.
- La dyscalculie est un trouble associé aux calculs et aux nombres. Ce trouble empêche les personnes de faire le lien entre l'image du nombre et ce qu'il représente, de comparer deux nombres, de calculer rapidement et facilement, d'avoir un raisonnement logico-mathématique, et de percevoir la valeur des choses.
- La dysgraphie est un problème associé aux gestes graphiques. Une personne atteinte d'une dysgraphie trouve l'écriture compliquée. Le fait de tracer des lettres, de respecter les espaces entre les mots, ainsi que la ligne et la taille des lettres est difficile en cas de dysgraphie.
- Le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) est un problème neurobiologique qui se distingue par des troubles d'attention, d'impulsivité et/ou d'hyperactivité. Cela présente des conséquences sur la vie sociale, scolaire, professionnelle et familiale. Il n'y a pas de lien entre le TDA/H et l'intelligence, l'éducation, et les besoins affectifs non comblés.
- Le Haut Potentiel (HP) concerne les personnes avec une intelligence et un mode de fonctionnement particulier. Ils traitent l'information plus rapidement que les autres et sont très émotifs. L'affectivité et l'empathie tiennent une place importante dans leur vie. Ils rencontrent des difficultés à comprendre les consignes au sens littéral, s'ennuient rapidement et présentent des difficultés à trouver des amis.

1.2.12. Conclusion

Le handicap se présente donc sous différentes formes. Il peut être :

- Acquis ou inné,
- Passager ou définitif,
- Important ou subtil,
- Visible ou invisible,
- Mental, sensoriel, moteur, psychique ou autre.

Un manager doit comprendre l'importance d'un accompagnement individualisé, car chaque personne est dans une situation différente. Les causes, les conséquences et l'étendue du handicap ne sont pas les mêmes pour tous. De ce fait, les adaptations sur le lieu de travail et la prise en charge d'un travailleur doivent être personnalisés.

Dans ce travail, nous allons aborder la vision du manager sur le handicap. Recruter une personne en situation de handicap implique de gérer une certaine diversité sur le lieu de travail. En effet, cela demande d'intégrer une personne qui présente un handicap avec le reste de l'équipe. Étant donné que le handicap provoque, dans certains cas, des difficultés et des différences entre les travailleurs, nous allons approfondir la notion de la diversité. Nous allons également faire le lien avec la responsabilité sociale de l'entreprise.

1.3. La Diversité et la Responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Pour commencer, nous allons nous pencher sur la définition du développement durable.

« Le développement durable, c'est s'efforcer de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité de satisfaire ceux des générations futures » (Brundtland, 1987, para.1)

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) permet d'introduire ce développement durable dans les organisations. Elle consiste à prendre en compte les aspects économiques, naturels et sociétaux dans les objectifs.

Premièrement, les entreprises ont pour but d'accroître leurs profits et se développer. En plus des critères économiques, les objectifs liés à la protection de l'environnement devraient être intégrés. Enfin, l'entreprise devrait prendre en compte la responsabilité sociale, en visant le développement, la cohésion et l'équité au sein de l'équipe.

Nous allons ensuite nous intéresser à la définition de la diversité, qui est importante dans la RSE. La Commission Européenne (2008, para.6) définit la diversité comme étant le : «

Regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socio-culturel, à la race, à l'aptitude physique ».

Dans une approche de management de la diversité, les différences de chaque individu sont reconnues et valorisées. Chaque personne est considérée comme étant unique et contribue à sa façon au bon fonctionnement de l'entreprise. Il ne s'agit pas tout simplement d'avoir une équipe variée, mais également faire ressortir de chacun le meilleur de soi-même.

« Gérer la Diversité, c'est réfléchir à la manière d'optimiser les potentiels multiples au sein de l'entreprise. C'est le regroupement de toutes les différences et l'acceptation de la diversité qui nous entoure et qu'il faut apprendre à manager. Cela ne signifie pas uniquement gérer la cohabitation des différences » (CJD, 2006a, para.7).

La diversité peut prendre différentes formes. Le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap, les convictions religieuses en font partie.

L'implémentation de la diversité au sein de l'entreprise est importante sous plusieurs aspects. La réglementation anti-discrimination est décourageante pour les entreprises qui ne le font pas. De plus, une équipe diversifiée permet de renforcer une image positive de l'entreprise. Les avantages sont nombreux, cela permet de combler la pénurie de la main d'œuvre, favorise la motivation des salariés, les rendre fiers et accomplir leur besoin d'appartenance, améliorer la cohésion sociale, développer la capacité d'innovation, diversifier la culture de l'entreprise, etc.

1.3.1. Lien entre la diversité et la RSE & Conclusion

Pour résumer, l'implémentation d'une politique de diversité s'inscrit dans la RSE d'une entreprise. En effet, elle permet de développer un objectif qui ne concerne pas les profits. La diversité au sein d'une entreprise permet de développer son côté « sociétal ». Cela implique d'intégrer une personne en situation de handicap et de la traiter de manière équitable, tout en prenant en compte ses besoins spécifiques.

Dans la partie suivante, nous allons analyser les statistiques belges qui concernent le handicap. Nous allons tenter de déterminer l'ampleur du handicap en Belgique, afin de déterminer s'il concerne une grande partie de la population. Nous allons ensuite vérifier si la diversité et l'inclusion dans l'emploi sont bien représentées dans le pays. Enfin, cette analyse nous permettra de dégager les tendances sur le marché de l'emploi.

1.4. Statistiques

D'après Statbel (2018, para.1), 9% des personnes entre 15 et 64 ans présentent un handicap ou un problème qui les limite dans l'exécution des tâches quotidiennes. Pour 48% d'entre eux, une assistance spéciale est proposée par l'employeur.

1.4.1. Le taux d'emploi

Le tableau ci-dessous représente une comparaison de la population « fortement limitée » et la population totale, au niveau du taux de chômage, du taux d'emploi et du pourcentage d'inactifs en Belgique.

Figure 1 : Situation sur le marché du travail

15-64 ans	Fortement limitées	Population totale
Taux de chômage	8%	5%
Taux d'emploi	26%	65%
Pourcentage d'inactifs	72%	31%

Source : Statbel. (2020, 1 décembre). *Situation sur le marché du travail*. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>

On observe que le taux de chômage est plus élevé que celui de la population, avec une différence de 3%. Il s'élève à 8% pour les personnes qui ont un handicap et à 5% pour la population totale. 72% du public dont on s'intéresse ne travaille pas, n'est pas disponible ou ne cherche pas de travail. Ce pourcentage est supérieur à celui de la population totale, qui est égal à 31%.

Le taux d'emploi des personnes « fortement limitées » est nettement inférieur à celui de la population totale. Environ 26% des personnes en situation de handicap travaillent, contre 65% de la population totale.

1.4.2. Le temps plein et le temps partiel

Le tableau suivant représente une comparaison entre la population totale et la population fortement limitée au niveau du régime de travail. Elle représente la proportion de la population qui travaille à temps plein et à temps partiel. Une distinction est également établie entre les hommes et les femmes du pays.

Figure 2 : Population occupée à temps plein et à temps partiel

15-64 ans	Fortement limitées		Population totale	
	À temps plein	À temps partiel	À temps plein	À temps partiel
Hommes	78%	22%	90%	10%
Femmes	45%	55%	58%	42%
Total	61%	39%	75%	25%

Source : Statbel. (2020, 1 décembre). *Population occupée : Temps plein / temps partiel*. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>

39% des personnes qui ont un handicap et qui travaillent le font à temps partiel. C'est le cas de 25% environ de la population totale belge. Nous pouvons remarquer que les personnes fortement limitées ont moins de chance de trouver un travail à temps plein.

Le tableau met en évidence la différence entre les hommes et les femmes. Au niveau du travail des femmes en situation de handicap, un peu plus de la moitié travaille à temps partiel. En revanche, 78% des hommes en situation de handicap travaillent à temps plein. Nous pouvons en déduire qu'il existe des inégalités au niveau du genre, en plus des inégalités liées au handicap.

1.4.3. Le ressenti d'une personne fortement limitée

Statbel (2020, para.11) a demandé aux personnes en situation de handicap si elles se sentent limitées dans les activités quotidiennes à cause d'une maladie de longue durée, d'une affection ou encore d'un handicap.

Figure 3 : Nombre de personnes qui se sentent limitées dans leurs activités quotidiennes.

15-64 ans	Hommes	Femmes	Total
Oui, fortement	8%	9%	9%
Oui, dans une certaine mesure	6%	7%	7%
Non	85%	84%	84%

Source : Statbel. (2020, 1 décembre). *Vous sentez-vous limité(e) dans vos activités quotidiennes (au travail ou en dehors) en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée (lié ou non au travail) ?* Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>

Le pourcentage des personnes qui ont répondu « oui » varie entre 6% et 9%. La majorité des répondants (84%) ont répondu « non ». Cela montre qu'une personne en situation de handicap se sent capable d'effectuer un travail, dans une grande partie de cas.

1.4.4. L'autonomie dans l'emploi

Le tableau ci-dessous représente une comparaison entre la population occupée totale et la population fortement limitée en termes d'autonomie dans l'emploi. Statbel (2020, para.9) met en évidence l'ampleur des problèmes rencontrés sur le lieu de travail. Ce tableau concerne donc seulement les personnes occupées.

Au niveau des personnes en situation de handicap, 24% affirment rencontrer des grandes difficultés pour prendre des jours de congé et 21% pour prendre des heures de congé. 38% de la population limitée déclare avoir peu ou pas d'influence sur l'ordre et le contenu du travail. Le plus grand problème concerne l'impossibilité de décider le début et la fin du temps de travail. En effet, 63% des personnes fortement limitées avoue rencontrer des difficultés à ce niveau-là.

Nous pouvons observer une différence entre la population occupée totale et celle qui est fortement limitée. En effet, les difficultés sont plus fréquentes chez les personnes en situation de handicap. La différence de pourcentage entre les deux publics s'élève de 5% à 9%.

Figure 4 : Autonomie dans leur emploi et la fixation de leur horaire de travail

Autonomie dans l'emploi et la fixation de l'horaire de travail	Fortement limitées 15-64 ans	Population occupée totale 15-64 ans
Peu ou pas d'influence sur l'ordre et le contenu	38%	30%
Ne pas pouvoir décider soi-même du début et de la fin du temps de travail	63%	54%
Très difficile de prendre des heures de congé	21%	15%
Très difficile de prendre des jours de congé	24%	19%

Source : Statbel. (2020, 1 décembre). *Moins d'autonomie dans leur emploi et la fixation de leur horaire de travail*. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapées-ou-souffrant-de-problèmes-de-santé-de-longue-duree-ont-moins>

1.4.5. L'assistance nécessaire

Dans le tableau ci-dessous, Statbel (2020, para. 10) présente les besoins des personnes fortement limitées en termes d'aménagements sur le lieu de travail. L'organisme fait la distinction entre les personnes qui recherchent l'emploi et celles qui en occupent déjà un. Cependant, il précise que ces nombres ne sont que peu fiables, ils sont indicatifs.

Figure 5 : Près de la moitié des emplois sont adaptés aux besoins spécifiques en 2019

Parmi les formes d'assistance et d'aménagement suivantes, la(les)quelle(s) serai(en) nécessaire(s) pour que vous puissiez travailler ou la(les)quelle(s) recevez-vous au travail que vous exercez actuellement ?	Chômeur	Occupé
Aménagement du type de tâches	66%	29%
Adaptation de la quantité de tâches	47%	29%
Assistance pour les déplacements	9%*	3%*
Équipement adapté	16%	7%
Assistance de la part des collègues	20%	10%
Au moins une des cinq formes d'assistance nécessaires	82%	48%

Source : Statbel. (2020, 1 décembre). *Près de la moitié des emplois sont adaptés aux besoins spécifiques en 2019*. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>

Les personnes en situation de handicap qui recherchent un emploi affirment avoir besoin d'une assistance pour les déplacements (9%), d'un équipement adapté (16%) et d'une assistance de la part des collègues (20%). Ces aménagements sont donc demandés par une minorité (moins d'un cinquième) de la population.

Les aménagements les plus demandés concernent l'aménagement du type de tâches (66%) et l'adaptation de leur quantité (47%). 82% des personnes fortement limitées qui recherchent un emploi ont besoin d'au minimum un type de forme d'assistance. Parmi les personnes déjà occupées, ce pourcentage baisse à 48%

Nous pouvons tirer trois conclusions de ce tableau :

- Les personnes en situation de handicap qui sont occupées sont celles qui ont besoin de moins d'aménagements. Le besoin d'adaptation pourrait donc freiner le manager à embaucher une personne limitée.
- Chaque personne n'a pas les mêmes besoins d'adaptation. Les managers peuvent donc engager des personnes qui ont un handicap mais qui n'ont pas spécialement besoin de grandes adaptations. Il est possible de créer une équipe diversifiée en fonction des possibilités et des moyens de l'entreprise.
- Les aménagements les plus demandés concernent la quantité et les types de tâche. L'organisation du travail de la part du manager est donc un élément essentiel pour intégrer une personne en situation de handicap.

1.4.6. Le profil d'une personne en situation de handicap

Dans ce premier tableau, nous pouvons observer l'âge des personnes en situation de handicap en Belgique. 39% d'entre eux sont âgés entre 25 et 49 ans. 57% d'entre eux sont âgés entre 50 et 64 ans. Ce sont des pourcentages repris par Statbel (2020, para.13)

Figure 6 : Profil des personnes souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée

Classe d'âge	Fortement limitées	Population totale
15-24 ans	4%	18%
25-49 ans	39%	51%
50-64 ans	57%	31%

Niveau d'instruction	Fortement limitées 15-64 ans	Population totale 15-64 ans
Faible	49%	27%
Moyen	35%	38%
Élevé	16%	35%

Source : Statbel. (2020, 1 décembre). *Profil des personnes souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée*. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapées-ou-souffrant-de-problèmes-de-santé-de-longue-duree-ont-moins>

Le deuxième tableau représente le niveau d'instruction du public étudié. Nous pouvons en conclure que la moitié a un niveau d'instruction faible, 35% a un niveau d'instruction moyen et 16% un niveau élevé. Nous remarquons que la population limitée présente un pourcentage du niveau d'instruction élevé plus faible que la population totale. Cela pourrait nous mener à penser que les personnes en situation de handicap ont un accès plus difficile à l'éducation.

Dans la suite de ce travail, nous allons tenter de comprendre si ces deux facteurs représentent un frein à l'emploi supplémentaire.

1.4.7. Conclusion

Ces statistiques ont été proposées par Statbel à la suite de leur étude enquête sur les forces de travail, effectuée en 2019. Étant donné que cette étude n'est pas récente, les nombres ne sont pas entièrement fiables. Cependant, ils peuvent nous donner des indications et nous positionner face au sujet du handicap sur le lieu de travail. Nous avons appris plusieurs choses importantes sur le sujet.

Premièrement, cette étude nous a permis de nous rendre compte de l'importance de traiter le sujet. En effet, elle a mis en évidence que le problème touche près d'un quart de la population belge.

Ensuite, nous pouvons remarquer que le taux d'emploi est inférieur à celui de la population totale. Une fois engagés, les personnes en situation de handicap ont moins de chances d'obtenir un travail à temps plein.

La majorité des personnes impactées estiment que leur problème ne les empêche pas d'effectuer des tâches comme le travail. Les préjugés sur l'incapacité liée au handicap ne seraient donc pas tout à fait justifiés.

Les personnes en situation de handicap rencontrent plus de difficultés sur le lieu de travail que les autres. En effet, elles estiment avoir peu d'autonomie. Cela expliquerait le fait qu'il existe encore une certaine catégorisation des employés, ainsi que des préjugés du type « les personnes en situation de handicap sont incompétentes ». Nous reviendrons sur le sujet des préjugés plus tard.

Nous avons également appris que les adaptations du travail ne sont pas toujours nécessaires et que l'organisation joue un rôle important. Cependant, lorsque c'est le cas, les personnes limitées sont plus souvent au chômage. Cela pourrait montrer un frein de l'employeur à engager une personne en situation de handicap.

Après avoir analysé les statistiques qui prouvent l'existence d'un lien entre le handicap et la difficulté de trouver un emploi, nous allons clôturer ce premier chapitre introductif.

Dans le deuxième chapitre, nous allons analyser les raisons pour lesquelles un manager devrait penser à recruter une personne en situation de handicap. Nous allons tenter de répondre aux questions : « *Est-ce qu'il est vraiment important d'engager des personnes fortement limitées ? Pourquoi ?* » et « *Quels sont les éléments susceptibles de motiver les managers à recruter une personne en situation de handicap ?* ». Ainsi, nous allons déterminer les éléments essentiels qui nous permettront de mettre en évidence l'importance de traiter le sujet. Avant de nous intéresser au « *pourquoi ne pas recruter une personne en situation de handicap* », nous allons vérifier pourquoi l'éviter est une mauvaise idée.

Chapitre 2 : L'importance du traitement du sujet et les incitants au recrutement

Dans ce deuxième chapitre, nous allons nous intéresser aux raisons pour lesquelles un manager devrait penser à recruter une personne en situation de handicap. Nous allons également analyser les éléments qui pourraient l'inciter à passer à l'action. En effet, les entreprises et autres organismes du secteur privé n'auraient aucun intérêt à engager une personne en situation de handicap si le sujet n'était pas important.

Avant d'analyser les freins à l'embauche, nous allons donc citer et analyser les éléments principaux repris dans la littérature qui nous apprennent l'importance de l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel.

Tout d'abord, nous allons nous intéresser au cadre légal. Nous allons analyser les lois belges et internationales qui peuvent impacter le manager dans ses prises de décision. En dehors des lois, nous citerons également les directives, ainsi que les stratégies mises en place par différents organismes afin de favoriser le management inclusif.

Ensuite, nous allons nous pencher sur les différents services présents en Belgique qui ont pour objectif d'aider les entreprises et les personnes en situation de handicap. Nous verrons que celles-ci sont mobilisées pour réduire les appréhensions des entreprises et les inciter à recruter des personnes en difficulté.

Ensuite, nous aborderons le sujet des personnes en situation de handicap et de leur volonté à faire partie du monde professionnel ordinaire.

Nous aborderons, pour terminer, l'obligation des services publics à recruter des personnes en situation de handicap et le site internet « Wheelit.com » qui permet de mettre en relation les entreprises avec des personnes en situation de handicap.

2.1. Les lois, les directives et les stratégies

Le sujet du handicap est repris dans de nombreuses lois, directives et stratégies. Celles-ci sont présentes au niveau national, mais aussi européen et mondial. Nous allons commencer ce deuxième chapitre par les lister et les décrire. Ainsi, nous pourrons nous rendre compte de leur importance et de l'intérêt du manager à les respecter. Étant donné le nombre et la diversité des différentes lois, directives et stratégies, nous allons nous limiter à quelques-unes qui sont suffisantes pour comprendre l'importance du recrutement inclusif.

Tout d'abord, nous allons nous intéresser à la Directive européenne 2000/78/EC du 27 Novembre 2000 qui concerne l'égalité de traitement dans le domaine du travail et de l'emploi. Ensuite, nous allons analyser la Stratégie relative aux droits des personnes handicapées de la Commission européenne.

L'analyse va se poursuivre avec une description de la Convention relative aux droits des personnes handicapées qui date de 2006. Nous allons également nous intéresser à l'allocation du budget pour la création de l'emploi par l'Union européenne, à la Charte Européenne des Droits fondamentaux et à la loi générale du 10 mai 2007 qui vise à lutter contre la discrimination. Nous allons terminer ce chapitre en abordant le rôle de l'UNESCO au niveau du handicap.

2.1.1. Directive européenne 2000/78/EC du 27 Novembre 2000 : L'égalité de traitement dans le domaine du travail et de l'emploi.

Cette directive européenne a pour finalité de garantir le respect de l'égalité de traitement sur le lieu de travail des personnes qui travaillent dans l'Union européenne. Les religions, les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle et le handicap éventuel ne sont pas des raisons pour traiter une personne différemment d'une autre. La directive lutte donc contre la discrimination et les inégalités.

Une distinction peut être opérée entre la discrimination directe et indirecte, qui sont toutes les deux couvertes par la directive. La discrimination directe repose sur l'inégalité de traitement causé par une caractéristique spécifique, comme la couleur de peau. La discrimination indirecte est observée dans les mesures qui provoquent des effets discriminatoires, malgré qu'elles ne donnent pas cette impression à première vue. Le fait d'interdire les chiens dans un restaurant peut être considéré comme de la discrimination indirecte, puisqu'une personne malvoyante ne pourra pas s'y rendre sans son chien d'assistance.

Des exceptions permettent aux employeurs de refuser des personnes avec certaines caractéristiques. Par exemple, les marques de maquillage anti-âge ont le droit de refuser un jeune adulte puisqu'il ne représenterait pas correctement les produits.

L'article 2 souligne que le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination. Tout comportement dégradant, humiliant, offensant, hostile intimidant ou qui nuit à la dignité est visé dans cette directive.

Pour lutter contre cette discrimination, les pays concernés doivent mettre en place des procédures judiciaires et administratives pour les victimes.

Selon le « *Rapport De La Commission Au Parlement Européen Et Au Conseil* » (2014) qui concerne la directive, l'objectif principal est de sensibiliser sur la protection existante et d'améliorer une application pratique des directives.

2.1.2. Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030

La Commission européenne a mis en place ce qu'on appelle la « *stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030* » au mois de mars 2021. Celle-ci est basée sur la stratégie mise en place pour la décennie précédente, c'est-à-dire 2010-2020. Cette dernière a donné lieu à des améliorations, mais des obstacles liés au handicap sont toujours présents.

La stratégie européenne vise à favoriser l'autonomie des personnes qui ont un handicap, leur permettre de participer à la société et leur donner des droits.

Grâce à cette initiative, les personnes qui ont un handicap peuvent s'attendre à des progrès dans différents domaines, comme :

- Le déplacement libre dans l'UE,
- La lutte contre la discrimination,
- L'égalité des chances,
- La possibilité de choisir leur lieu de vie, et les personnes qui les accompagnent,
- La possibilité de participer à l'économie et à la société,
- Les droits fondamentaux.

De nombreuses initiatives et actions sont prévues afin d'améliorer la situation actuelle. La Commission met l'accent sur la promotion des droits des personnes handicapées dans le monde. Parmi les priorités de cette stratégie, nous retrouvons le fait d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie. La stratégie souligne également l'importance de la non-discrimination et de l'égalité des chances, notamment au travail et dans le secteur de l'éducation.

Les Etats membres sont invités à participer à cette stratégie afin de respecter la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Elles peuvent se faire aider par la Commission pour l'élaboration des stratégies nationales.

L'amélioration de l'accessibilité de l'environnement physique et virtuel est un point clé de la stratégie. C'est un élément essentiel pour assurer l'égalité des personnes qui ont un handicap. L'accessibilité fait partie de nombreuses réglementations européennes, telles que « l'acte législatif européen sur l'accessibilité » et « directive relative à l'accessibilité numérique ».

Cependant, la réglementation européenne ne couvre pas encore tous les domaines, comme l'accessibilité des bâtiments, de quelques types de transport et des lieux publics.

2.1.3. La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (2006)

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) est un traité international basé sur le fait que les droits humains et les libertés fondamentales doivent être les mêmes pour tous. Cela implique que la participation des personnes handicapées à la société doit être assurée, sur le plan civil, politique, économique, social et culturel.

L'Union européenne, ainsi que tous les Etats membres ont approuvé cette Convention. Elle promet de mettre en œuvre et promouvoir l'application des droits humains, ainsi que de proposer davantage d'outils, tels que des programmes, des politiques et des législations. Les politiques existantes, quant à elles, se doivent d'être analysées et améliorées si besoin.

Ce traité international explique également les actions à mettre en place par les autorités publiques et privées des différents Etats membres de l'Union européenne, afin qu'elles puissent faire le nécessaire pour que les personnes handicapées jouissent pleinement de leurs droits.

En Belgique, cette Convention a été signée le 30 mars 2007, ratifiée le 2 juillet 2009 et entrée en vigueur le 1^{er} août 2009. Le pays s'est engagé à respecter le contenu, ainsi qu'à rédiger des rapports à un comité d'experts indépendants de manière régulière. La bonne volonté de l'État à respecter les obligations est primordiale. En effet, aucune sanction juridique n'est prévue en cas de non-respect de ces dernières.

Le Comité des Nations unies des droits des personnes handicapées joue un rôle important. Il contrôle le bon respect de la Convention dans les différents pays. Pour effectuer sa mission, plusieurs rôles lui ont été attribués :

- Analyser les plaintes des personnes qui prétendent avoir été victimes d'une violation de la Convention,
- Enquêter dans un pays, s'il dispose des preuves fiables du non-respect grave ou systématique de la Convention,
- Évaluer tous les quatre ans les pays signataires.
- Éclairer le contenu des droits repris dans la Convention.

2.1.4. Les Fonds européens Structurels et d'Investissements

L'Union européenne consacre un budget conséquent au développement économique, dans le but de créer de l'emploi et d'optimiser l'environnement dans lequel on vit. Elle libère des fonds pour de nombreux projets et programmes dans sa zone géographique. Plus de la moitié

des fonds de l'UE est réservée aux Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI). La Commission européenne et les pays de l'UE les gèrent mutuellement.

Ces fonds sont divisés en cinq parties :

- Fonds européen de développement régional
- Fonds social européen
- Fonds de cohésion
- Fonds européen agricole pour le développement rural
- Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche.

Les Fonds ESI s'intéressent à différents domaines, tels que la technologie numérique, la réduction de carbone, la durabilité des ressources naturelles, les PME, la recherche et l'innovation. Entre 2014 et 2020, ces fonds ont donné suite à des progrès au niveau de l'accessibilité, du combat contre l'exclusion et la pauvreté, de l'éducation et de l'emploi des personnes qui ont un handicap.

L'utilisation de ces fonds est réglementée au sein de l'Union Européenne. Le règlement interdit, par exemple, la discrimination envers les personnes handicapées et impose l'accessibilité pour ces derniers. Ce sont les deux conditions à prendre en compte lors de la mise en place des projets. Les droits du public concerné sont mis en avant dans la réglementation.

L'ensemble de ces fonds est géré par les pays de l'Union Européenne par l'intermédiaire de partenariats. La Commission européenne collabore avec chaque pays afin de trouver des accords qui décrivent la façon dont les fonds seront utilisés pendant une durée déterminée. Grâce à ces accords, une série de programmes d'investissement voit le jour et les fonds sont distribués vers différents projets

2.1.5. La Charte Européenne des Droits fondamentaux

Comme son nom l'indique, la Charte Européenne des Droits fondamentaux (2000, 7 décembre) décrit l'ensemble des droits fondamentaux de chaque personne qui vit dans l'Union européenne.

Les gouvernements nationaux, les corps constitués et l'ensemble des institutions de l'UE doivent se baser sur cette charte pour définir leurs lois et politiques. Dans cette dernière, plusieurs articles sont reliés à l'emploi des personnes qui ont un handicap.

Le Chapitre II : « Libertés »

L'Article 14 présente le droit à l'éducation. Selon la Charte Européenne des Droits fondamentaux, chaque personne a droit à l'accès à la formation et à l'éducation.

L'Article 15 explique que chaque personne a le droit d'avoir un emploi et jouir d'une liberté professionnelle. En effet, toute personne a le droit de sélectionner librement une profession. De plus, chacun peut rechercher un emploi, travailler et fournir des services.

Le Chapitre III : « Égalité »

L'article 21 interdit la discrimination fondée sur différentes caractéristiques, telles que le sexe, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la couleur de peau, la langue, la religion, les convictions politiques, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.

L'Article 26 concerne l'intégration des personnes handicapées. Il se base sur le droit des personnes handicapées à recevoir des mesures spécifiques qui permettent d'assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie en communauté.

Le Chapitre IV : « Solidarité »

L'article 31 met en évidence les conditions de travail, qui doivent être justes et équitables. La santé, la sécurité et la dignité doivent être respectées. Chaque travailleur a le droit à des périodes de repos, à des congés payés et à une durée maximale de travail.

Le Chapitre VI: « Justice »

L'article 47 reprend le Droit d'introduire un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial. Lorsque les libertés ou les droits ont été négligés, la personne qui en est victime peut introduire un recours ou aller devant le tribunal. Chaque personne a le droit de se faire entendre équitablement dans un délai raisonnable, mais aussi à demander conseil, être représentée et défendue. Si la personne ne dispose pas de ressources suffisantes pour défendre ses droits de manière autonome, une aide juridictionnelle doit lui être accordée.

2.1.6. La loi générale du 10 mai 2007 : lutter contre certaines formes de discrimination

La loi générale remplace celle du 25 février 2003 et lutte contre toute forme de discrimination, notamment en raison de l'âge, de l'état civil, des convictions, d'un handicap, de la fortune, de l'orientation sexuelle, etc. Cette disposition législative vise, entre autres, le monde du travail. Le travail en lui-même, l'accès à l'emploi, les conditions de travail, le licenciement et d'autres aspects du monde professionnel sont concernés.

Les travailleurs ont le droit d'introduire un recours. Celui-ci doit être adressé au Contrôle des lois sociales. Les inspecteurs peuvent mettre en place une procédure de conciliation pour sortir d'une situation de discrimination. En cas de refus de l'employeur à mettre fin à la discrimination, un procès-verbal peut être rédigé par les inspecteurs dans les cas les plus

graves. Les témoins, aussi bien que les victimes, peuvent agir afin d'arrêter la situation. Les travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement. Lorsqu'ils introduisent une plainte motivée ou introduisent une action en justice, l'employeur a l'interdiction de mettre fin au contrat ou modifier ce dernier.

2.1.7. L'UNESCO

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (L'UNESCO) a pour mission principale une coopération internationale dans le but d'instaurer la paix dans ces trois domaines.

Cette organisation propose un soutien aux États membres, afin qu'ils respectent les différentes normes et les traités internationaux, comme la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006). Concrètement, l'UNESCO propose des conseils politiques pour respecter l'engagement des pays en matière des droits des personnes handicapées.

2.1.8. Conclusion

Après une analyse des différents textes officiels et légaux, nous pouvons rédiger certaines conclusions.

Premièrement, nous remarquons que le handicap, la discrimination et l'égalité sont des sujets qui font l'objet de plusieurs stratégies. En effet, aussi bien l'UNESCO que l'Union et la Commission européenne le reprennent dans leurs objectifs. Plusieurs améliorations ont été faites et d'autres sont prévues dans les années à venir. Un certain budget est également offert pour favoriser l'inclusion du public cible

Ensuite, nous remarquons que la loi donne des droits aux personnes en situation de handicap et incite les managers au recrutement de ces derniers. Une sensibilisation à ce sujet est bien présente.

En revanche, nous pouvons remarquer l'absence des sanctions en cas de non-respect de la part des entreprises ou des organisations. Ne pas engager de personnes en situation de handicap n'impacte pas négativement les managers. Les différentes lois et textes sont d'une part une opportunité pour l'intégration des personnes en situation du handicap. D'autre part, ils sont également un frein car elles n'obligent pas les managers à les suivre.

Dans la section suivante, nous allons observer les différents organismes qui proposent des aides au niveau de l'intégration d'une personne en situation de handicap. En effets, ils proposent différents types d'accompagnement et de soutien. Ces derniers pourraient inciter les managers à recruter une personne fortement limitée, ainsi que les rassurer par rapport aux freins éventuellement rencontrés. Elles aident également les personnes en situation de

handicap à bien s'intégrer dans le milieu professionnel, ce qui leur permettra d'envisager un travail à long terme et à être épanouis au travail.

2.2. Services pour personnes en situation de handicap

En Belgique, les personnes qui ont un handicap peuvent se tourner vers plusieurs administrations, en fonction de leurs besoins. Ces dernières relèvent de compétences fédérales, régionales et communautaires. Les mesures citées prochaines ne sont pas exhaustives.

2.2.1. L'INAMI

L'INAMI est chargé, entre autres, du trajet de réinsertion socioprofessionnelle. Il consiste à accompagner et former les personnes pour actualiser les compétences acquises ou d'en développer des nouvelles. Cette aide est utile aux personnes qui ne peuvent plus exercer leur métier à cause d'un problème de santé et qui souhaitent choisir un travail adapté à leurs capacités. Cependant, pour en bénéficier, plusieurs conditions doivent être remplies :

- Être en incapacité de travail,
- L'emploi et la formation choisis sont compatibles avec l'état de santé de l'individu. Le médecin-conseil de la mutualité doit donner un avis favorable,
- Le problème de santé ne doit pas provenir d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Dans ce cas, la personne doit s'adresser à son médecin de travail.

Pour bénéficier de cette aide, prendre contact avec le médecin-conseil de la mutuelle est la première étape. Ensuite, ce dernier fournit les informations nécessaires, aide à compléter les documents et peut rediriger la personne vers des partenaires qui vont l'aider à sélectionner une carrière professionnelle adaptée à ses besoins ainsi qu'à établir un plan de formation. La dernière étape consiste à évaluer la compatibilité entre l'état de santé et le plan de formation choisi. C'est le médecin-conseil qui s'en occupe.

2.2.2. L'AWIPH (Anciennement l'AVIQ) pour la région Wallonne

L'organisme prévoit différentes interventions financières.

- 1) Une prime de tutorat est octroyée aux entreprises qui désignent une personne qui va accompagner la personne en difficulté et la guider durant ses premiers mois (un tuteur). Elle a une valeur de 750 euros par trimestre et peut être accordée deux fois. Le montant est également adapté au régime horaire du travailleur. Lorsque la personne qui a un handicap bénéficie d'horaires adaptés, cette prime sera adaptée proportionnellement au temps de travail. Le tuteur a comme objectifs d'informer l'AVIQ de son activité avec des rapports, de permettre à la personne nouvellement

recrutée de s'adapter aux exigences du métier et de s'assurer que cette dernière s'intègre bien dans l'entreprise. Le tuteur peut être n'importe quelle personne qui travaille dans l'entreprise, hormis le patron.

- 2) Une intervention pour l'aménagement du poste de travail est aussi envisageable. Elle couvre les frais relatifs à l'adaptation, si ceux-ci sont nécessaires. Lorsqu'un objet est une version améliorée de l'objet qu'une personne sans handicap aurait utilisé, l'intervention se fera uniquement sur la différence des prix entre les deux. Par exemple, si une personne a besoin d'un fauteuil adapté à 500 euros au lieu d'un simple fauteuil à 200 euros, l'entreprise recevra 300 euros. L'AVIQ rembourse donc l'entièreté ou une partie des frais. La demande doit être introduite avant l'aménagement, et pas après.
- 3) Une prime de compensation a pour but de couvrir les coûts liés aux mesures prises par l'entreprise pour intégrer au mieux la personne qui a un handicap. Par exemple, lorsque la personne doit recevoir des explications supplémentaires, a besoin d'un temps de pause plus élevé ou prend plus de temps à effectuer les tâches que ses collègues, l'organisme va rembourser une partie du salaire, avec un maximum de 45% de ce dernier. L'entreprise peut en bénéficier pendant 5 ans, mais ce délai peut être renouvelé. Elle est cumulable avec d'autres aides, telles que l'aménagement du poste de travail et la prime de tutorat, la réduction des cotisations de sécurité sociale, etc.
- 4) Afin d'inciter les entreprises à embaucher des personnes qui ont un handicap, l'organisme peut octroyer une prime à l'intégration. Pour une durée de maximum 12 mois, l'entreprise peut se faire rembourser 25% du salaire de l'employé en question.

Les personnes qui ne savent pas ce qu'elles veulent faire comme métier peuvent faire appel à l'AVIQ pour recevoir 3 sortes d'aides : le stage de découverte, l'orientation professionnelle et le CEFO.

Le stage de découverte

Afin d'aider la personne à déterminer sa carrière professionnelle, l'AVIQ propose une insertion en entreprise d'une durée de 1 semaine. L'objectif est de lui faire découvrir un métier et ses exigences, de sorte à vérifier si le métier lui convient et l'intéresse, mais aussi à évaluer si elle possède les compétences nécessaires. Le stagiaire est supervisé par un membre de l'équipe et l'entreprise lui met à disposition le matériel nécessaire. Il est possible d'effectuer plusieurs stages.

L'orientation professionnelle

L'AVIQ est disponible pour aider les bénéficiaires à définir leur projet professionnel en fonction de la situation sur le marché de l'emploi, des capacités et des volontés de chacun.

Pour obtenir des conseils, des informations sur les aides et les possibilités, il est possible de prendre un rendez-vous dans une des agences. Le but de l'entretien est de déboucher sur une formation ou une recherche d'emploi.

Le Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO)

Le CEFO est un service du FOREM, qui est en partenariat avec l'AVIQ. C'est un lieu gratuit et disponible pour tous sans rendez-vous. Des conseillers sont chargés d'écouter, d'informer et de conseiller les visiteurs. Ils peuvent également rediriger vers d'autres services d'aide à la recherche de l'emploi. Le CEFO propose, entre autres, une aide pour choisir l'orientation professionnelle ou pour lancer sa propre activité en tant qu'indépendant. Il propose des outils pour trouver un emploi, comme les ordinateurs et les téléphones, ainsi qu'un recueil d'offres d'emploi. Les conseillers sont spécialisés dans l'insertion professionnelle et sont sensibles à des sujets tels que le handicap. Pour cette aide, contrairement aux autres, les personnes intéressées doivent s'adresser à l'un des 11 bureaux du CEFO, et non à l'AVIQ.

Lorsqu'un individu estime ne pas avoir assez de compétences pour effectuer un travail, l'AVIQ propose deux solutions :

Le contrat d'adaptation professionnelle : Il a pour objectif de préparer l'intégration professionnelle. La personne qui a un handicap effectue une formation directement sur un lieu de travail pendant une durée déterminée. Après un accord de l'AVIQ, le contrat peut être signé par l'entreprise et l'employé. C'est l'entreprise qui est responsable du bon déroulement du programme. Elle doit délivrer une attestation de formation à la fin de l'expérience. L'AVIQ, l'employé et l'entreprise établissent ensemble un programme adapté. La durée de ce contrat ne peut dépasser 12 mois, mais il peut être prolongé. Une période d'essai de 1 mois est prévue par le contrat. Chaque type d'entreprise, de tous les secteurs confondus, peut proposer un tel contrat.

Les centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté (CFISPA) : Les CFISPA sont agrés et financés par l'AVIQ. Ils permettent aux personnes qui ont un handicap de suivre une formation adaptée. Le public cible visé reprend les personnes qui ne peuvent pas suivre les formations proposées à l'ensemble de la population. De cette manière, elles peuvent obtenir les compétences nécessaires pour exercer un métier, ce qui les aidera à trouver un travail. L'AVIQ est chargé d'approuver le programme de formation. Le centre octroie également des indemnités de formation, mais aussi une aide dans le financement des frais de déplacement, de séjour, de crèche, de garderie, etc. La durée de la formation dépend de plusieurs facteurs, tels que des objectifs, du déroulement de la formation ou encore acquis professionnels. Pour demander une formation adaptée, la personne qui a un handicap doit prendre contact avec l'AVIQ, qui décidera s'il est pertinent ou non de recourir à cette aide.

2.2.3. Communauté germanophone

L'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées a pour objectifs principaux d'aider les personnes qui ont un handicap à être indépendants, à participer activement dans divers domaines de la société et à faire des choix de manière autonome pendant chaque étape de leur vie. L'organisme public fournit des aides dans plusieurs domaines, tels que l'éducation, l'enseignement, l'occupation, le logement ou encore la mobilité. Les personnes qui habitent dans la communauté germanophone peuvent s'adresser au DBP afin d'obtenir des informations, des consultations, des aides ainsi que des services adaptés à leurs besoins. Le START-Service fait partie de la Communauté germanophone. Il est spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et s'occupe de la promotion, de l'accompagnement, formations et des qualifications. Parmi les aides proposées par le START-Service, nous pouvons retrouver :

Le stage d'orientation en entreprise

L'expérience pratique permet à la personne qui a un handicap d'évaluer ses compétences et découvrir les métiers pour lesquels elle porte de l'intérêt. C'est également un moyen de sensibiliser les entreprises au sujet du handicap.

Contrat de formation en entreprise

Les entreprises, en collaboration avec le DBP, peuvent former des adultes sur le lieu de travail. Ainsi, les personnes qui ont un handicap peuvent obtenir une qualification et être préparées à leur futur travail. Grâce à cette formation, on apprend par la pratique.

Le job-coaching

Il s'agit d'un accompagnement de chaque personne de manière individuelle et intense sur le lieu de travail. Cela permet d'intégrer socialement et professionnellement la personne qui a un handicap sur le lieu de travail, ainsi que d'obtenir une qualification.

L'emploi en entreprise

Le START-Service offre un accompagnement aux entreprises, en leur proposant des consultations et des conseils. Il offre également une aide financière qui permet de compenser l'éventuelle perte de profit à cause de la personne en situation de handicap. Cela permet de rémunérer l'employé convenablement en respectant ses limites, sans pénaliser l'employeur. C'est également ce service qui offre une aide financière pour l'aménagement du poste de travail.

Cette liste est non-exhaustive et a pour but d'illustrer les différentes possibilités qui s'offrent à l'employeur et à l'employé.

2.2.4. Le service VAPH pour la Communauté flamande (région BXL + Flandre)

Le service VAPH offre également des aides pour les personnes en situation de handicap ainsi qu'aux entreprises qui les emploient. Les personnes domiciliées à Bruxelles doivent choisir entre PHARE et VAPH, elles ne peuvent s'adresser aux deux simultanément. La VAPH a pour objectif de promouvoir l'intégration des personnes qui ont un handicap, leur participation aux différents domaines de la vie et l'égalité des chances. Les services proposés sont semblables à ceux des autres, malheureusement le site officiel ne donne pas de détails là-dessus.

La Prime « VIP »

L'indemnité VIP permet de couvrir les coûts causés par l'engagement d'une personne en situation de handicap au sein de l'entreprise. Elle couvre l'intégration du travailleur, son accompagnement tout au long du processus et son adaptation. L'employeur peut espérer obtenir un montant équivalent à 30% du salaire minimum.

L'aménagement du poste de travail

L'organisme offre également une aide dans l'aménagement du poste de travail. Tous les frais relatifs à l'adaptation du poste aux besoins du travailleur sont couverts par l'organisme.

2.2.5. Bruxelles : le service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée)

La commission communautaire Française (COCOF) a créé le service Phare. Il s'agit d'une équipe capable d'informer, orienter et aider financièrement les personnes qui ont un handicap. Elle apporte une subvention aux services qui ont pour mission de faciliter la vie des personnes et leur permettre d'être plus autonomes. Parmi les aides proposées, nous pouvons retrouver le remboursement des frais liés à l'adaptation du poste de travail, le remboursement des frais de déplacement, et d'autres accompagnements plus personnalisés. Le service Phare intervient dans la formation des personnes qui ont un handicap. Il offre un accompagnement aux chercheurs d'emploi pendant la recherche et durant le déroulement de la formation, et collabore avec les organismes de formation. Le contrat d'adaptation professionnelle est aussi possible avec le service Phare. Il subventionne également des ETA.

2.2.6. Les Entreprises de Travail Adapté (ETA)

Les personnes en situation de handicap ont deux solutions pour trouver un emploi. En effet, elles peuvent se tourner vers des Entreprises de Travail Adapté ou vers le milieu du travail ordinaire. Dans ce mémoire, nous allons nous intéresser particulièrement au marché du travail ordinaire. Cependant, nous allons tout de même décrire l'autre possibilité, puisqu'elle présente des liens avec les emplois classiques.

Description des ETA

L'objectif principal des Entreprises de Travail Adapté est de proposer un travail convenable aux personnes qui rencontrent des difficultés à trouver une activité dans le milieu ordinaire.

Le but est également de permettre à ces personnes d'obtenir les mêmes droits que les autres travailleurs. L'idée est de mettre en avant les qualités de chaque personne dans le but de lui offrir un emploi de qualité, durable, valorisant, adapté à ses besoins et ses capacités.

Les ETA font en sorte d'adapter les postes de travail de chaque personne. Ils offrent un service d'accompagnement et d'encadrement personnalisé. La stabilité du travail est importante pour ces entreprises, aussi bien financière que sociale ou relationnelle.

Contrairement aux autres entreprises qui visent premièrement le profit et s'adaptent à la conjoncture, la finalité prioritaire est la création d'emploi. Les autres objectifs sont aussi importants. Par exemple, la performance économique reste un facteur important, puisqu'elle permet d'assurer la continuité de ce type d'entreprises. Le défi des ETA est de trouver des façons de faire durer le travail pour chacun, tout en assurant leur rentabilité à long terme.

Lien avec les entreprises classiques

Dans les entreprises de travail adapté, les travailleurs doivent répondre à des exigences semblables à celles que l'on peut rencontrer dans le milieu ordinaire. Celles-ci sont évidemment adaptés à chaque handicap. Grâce à ces organisations, les personnes qui ont un handicap acquièrent une première expérience professionnelle. Cela est valorisant sur le marché de l'emploi et pourrait inciter les entreprises à engager des personnes qui ont une déficience. Les ETA sont donc des tremplins vers des entreprises ordinaires. De plus, elles sont également utiles pour les travailleurs, puisqu'elles leur permettent de s'adapter à un milieu professionnel et social.

Certaines entreprises classiques collaborent aussi avec les ETA par le moyen d'un système de sous-traitance. Cela leur permet, entre autres, d'observer les personnes en situation de handicap et remarquer leurs compétences. Elles leur donnent l'occasion d'effectuer une activité professionnelle sans spécialement leur offrir une place dans l'équipe. C'est une façon de participer à l'inclusion si l'entreprise n'a pas la possibilité d'engager une nouvelle personne, quelle que soit la raison.

2.2.7. Conclusion

En général, tous les services précités partagent un rôle commun, qui est de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. On peut observer qu'ils répondent en général à trois objectifs, chacun à sa façon.

Le premier objectif est financier. Les organisations comme l'AWIPH, la DBP ou encore la VAPH sont compétentes pour offrir de nombreuses primes. Ces dernières sont accordées aux entreprises pour aménager le poste de travail, simplement recruter une personne fortement

limitée, compenser les coûts dépensés liés au handicap ou encore pour permettre à l'entreprise de désigner un accompagnateur pour le nouveau travailleur.

L'objectif suivant concerne l'éducation des personnes en situation de handicap. Afin d'aider une personne à s'intégrer dans une entreprise, les différents services proposent des stages de découverte, une aide à l'orientation professionnelle, des conseils et une aide à trouver un emploi, ainsi que des formations. Les ETA, quant à elles, donnent une première expérience professionnelle et favorisent l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail ordinaire. Une personne en situation de handicap qui est bien formée sera plus compétente aux yeux des managers.

Enfin, des organisations comme la COCOF ont pour but d'informer les personnes en situation de handicap, ainsi que les entreprises. Elles proposent également des subsides pour les services qui ont pour objectif l'insertion des personnes en situation de handicap.

Nous observons donc qu'il existe un réel soutien pour les personnes en situation de handicap, mais aussi pour les entreprises. Ces organisations permettent de rassurer les entreprises sur le niveau financier et sur les compétences du futur potentiel travailleur.

Les organismes ne sont pas les seuls à souhaiter que la situation sur le marché s'améliore. En effet, les personnes en situation de handicap sont également motivées à intégrer le milieu de travail ordinaire. Par la suite, nous allons analyser cette volonté à l'aide d'un exemple précis.

2.3. La volonté à travailler

En plus des différentes lois, l'importance du recrutement inclusif réside également dans la volonté des personnes en situation de handicap de faire partie du milieu professionnel ordinaire.

De plus, le travail peut être lié à la santé mentale de l'individu. La santé mentale est définie comme « *Un état de bien être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté* » (OMS, 2017, para.1)

Selon Clément Bonnet (2019), la santé mentale dépend de différents facteurs, tels que le contexte social, le soutien familial ou encore l'accès aux services éducatifs. L'accès à l'emploi pourrait donc impacter positivement la santé mentale d'une personne en situation de handicap.

Pour illustrer l'envie des personnes en situation de handicap à travailler, nous allons analyser un témoignage intéressant d'une personne dans ce cas.

Dans son témoignage, Lætitia Bernard, journaliste à la direction des sports de Radio France, explique :

« Aveugle de naissance, je savais que j'allais avoir plus de difficultés que les autres pour m'insérer dans le monde du travail. On me répétait qu'une personne handicapée, ça ne trouvait pas d'emploi. Mais moi, je ne pouvais pas m'y résoudre. Je voulais être indépendante, faire des études, gagner ma vie, mais aussi être actrice du changement au sein de la société. » (2020, para.1)

Grâce à des adaptations de son poste de travail, elle a réussi à s'épanouir en tant que journaliste. Cela prouve qu'avec des efforts de la part d'un manager, c'est possible. Une personne en situation de handicap peut tout à fait être productive et compétente comme d'autres personnes. Elle raconte :

« Évidemment, le fait de ne pas voir posait un problème dans mon travail. Je ne pouvais pas me déplacer comme les autres ou utiliser certains logiciels informatiques. Mais au lieu de me laisser paralysée par les obstacles, je réfléchissais de manière pragmatique. Que pouvait-on mettre en place ? Ça a aussi été la démarche de la direction de Radio France. En adaptant les outils informatiques, et en me mettant sur des postes stables, ils m'ont rendue autonome et m'ont permis d'effectuer mon travail correctement. C'est tout bête mais, pour moi, c'est cela une politique d'inclusion réussie. Il ne s'agit pas de faire de la charité, mais d'optimiser les compétences du travailleur. Tout simplement. » (2020, para.3)

Malgré cet épanouissement, elle est bien consciente qu'elle ne peut pas réaliser n'importe quel métier. Cela nous montre que des adaptations au niveau du type de tâches sont nécessaires, en plus des adaptations du poste de travail en lui-même.

« Dans mon métier, je sais aussi qu'il y a des choses que je ne peux pas faire. Typiquement, dans le journalisme sportif, je ne peux pas commenter un match. La vue est nécessaire. Mais j'essaye toujours de me concentrer sur ce que je suis capable de faire. »

Laurent Bibard (2022, para.6) souligne que Laetitia Bernard a refusé de se réduire à son handicap. Pour lui, ce témoignage est une représentation de liberté. Selon lui :

“Assumer sa liberté, c'est briser l'image dans laquelle les autres nous enferment pour vivre son existence de manière authentique”.

Cette interview nous montre que les personnes en situation de handicap souhaitent réellement travailler. De plus, c'est important pour leur santé mentale. Elles ne souhaitent pas être catégorisées et discriminées.

Dans la suite de ce chapitre, nous allons apprendre que les organisations du service public en Belgique doivent suivre des mesures réglementaires qui concernent l'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises et les organisations du secteur privé ne possèdent pas de telles mesures.

Différentes obligations existent pour chaque niveau de pouvoir des organisations publiques. Dans la suite de ce travail, nous allons les analyser.

2.4. Les obligations des services publics

Dans ce chapitre, nous allons analyser les obligations des services publics au niveau fédéral, mais aussi celles de la fonction publique wallonne, des provinces et communes wallonnes, du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'administration flamande.

2.4.1. Obligations au niveau fédéral

L'arrêté royal de 2007 propose des mesures pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques fédérales. À l'exception des services pénitentiaires, de police et de secours, 3% de l'effectif doit être constitué de personnes en situation de handicap. Parmi les services publics concernés, l'arrêté royal de 2007 cite :

- les services publics fédéraux,
- La police fédérale,
- Les services de programmation,
- Le ministère de la défense,
- Les personnes morales de droit public, qui sont concernés par la loi du 22 juillet 1993.

Les organisations qui n'atteignent pas le quota de 3% sont tenus de consulter des listes spéciales de personnes en situation de handicap prêtes à travailler, lorsqu'elles souhaitent recruter quelqu'un.

Les services publics sont contrôlés à ce niveau-là. En effet, le contrôle du quota est renforcé lorsque l'organisme ne respecte pas l'obligation.

2.4.2. Fonction publique wallonne

L'administration wallonne est tenue de respecter les exigences de l'Arrêté du 26 février 2015 du Gouvernement wallon. Celui-ci concerne le recrutement et la carrière des personnes en situation de handicap. Il fixe le quota à 2,5% du nombre de travailleurs occupés au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque ce quota n'est pas respecté, 5% des nouveaux travailleurs doivent être en situation de handicap.

2.4.3. Provinces, communes et associations de communes wallonnes

Le recrutement des personnes en situation de handicap dans les communes, provinces, CPAS et d'autres associations est repris dans l'Arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013. Les services médicaux, soignants, d'incendie sont les exceptions qui ne sont pas concernés par l'arrêté royal. Pour ce type de services publics, le quota est également égal à 2,5% de l'effectif présent au 31 décembre de l'année d'avant.

2.4.4. Services du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Les organismes d'intérêt public qui relèvent du Service du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le quota est le même que pour la Fonction publique wallonne. La base légale est ici l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21/12/2000.

2.4.5. Administration flamande

L'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 planifie des programmes afin de promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des administrations flamandes. Les Ministres sont tenus de déterminer des objectifs à atteindre en ce qui concerne le nombre de personnes fortement limitées à recruter.

2.4.6. Conclusion

Dans le secteur public, il existe plus de contraintes que dans le secteur privé. En effet, les services offrent en général entre 2% et 5% de leurs postes aux personnes en situation de handicap.

Pour favoriser l'emploi dans le secteur privé, une initiative intéressante a vu le jour. Il s'agit du site internet Wheelit.be, dont nous allons parler plus tard.

2.5. Wheelit.be

Lorsqu'un manager souhaite intégrer une personne en situation de handicap, il peut se sentir perdu dans les démarches. En effet, il ne sait pas toujours comment s'y prendre et où trouver des travailleurs de ce type. Les personnes en situation de handicap peuvent elles aussi ne pas savoir où se tourner pour trouver un emploi dans lequel elles seraient les bienvenues.

En Belgique, il existe différentes entreprises qui permettent de mettre en relation les entreprises inclusives avec les personnes fortement limitées.

Wheelit.be est un site internet qui permet de diffuser des offres d'emploi pour le public en situation de handicap. La mission de cette entreprise est de créer une bibliothèque de CV pour mettre en valeur les compétences du public que nous étudions.

L'entreprise souhaite favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap et les encourager à participer pleinement à la vie en société. Les fondateurs ont pour objectif de proposer une plateforme qui serait une référence entre les employeurs qui souhaitent recruter et les chercheurs d'emploi motivés. Ce site permet donc de créer des relations entre les deux parties.

L'équipe de Wheelit.be se charge également de l'accompagnement des entreprises au niveau des démarches administratives. En effet, elle les aide à obtenir des aides et des subsides auprès des différents organismes.

Les entreprises peuvent aussi se tourner vers Wheelit.be pour bénéficier des formations, dans le but d'optimiser l'intégration d'une personne en situation de handicap.

2.6. Conclusion du deuxième chapitre

De nombreuses directives et lois sur le sujet du handicap sont présentes en Belgique, mais aussi dans le monde entier. Elles concernent l'égalité de traitement sur le lieu de travail, la discrimination ou encore la promotion des droits de l'homme.

Des actions concrètes ont également été mises en place. La stratégie de la Commission européenne vise à augmenter l'autonomie des personnes en situation de handicap. Elle prévoit de nombreuses actions et initiatives pour atteindre cet objectif. Les Fonds européens Structurels et d'Investissement sont libérés par l'Union européenne afin d'améliorer l'environnement et de créer de l'emploi. En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, des progrès ont été faits au niveau de l'accessibilité, de l'éducation et de leur intégration dans le milieu professionnel.

Nous avons conclu que ces lois, directives et stratégies peuvent inciter les managers à recruter une personne en situation de handicap. Cependant, leur rôle est limité à la sensibilisation. En effet, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de ces dernières.

Un autre élément qui pourrait inciter le manager à recruter une personne en situation de handicap est le nombre d'aides présentes en Belgique. En effet, plusieurs services offrent leur soutien aux entreprises, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap. Ils ont comme rôle d'octroyer des primes aux entreprises. Ces dernières couvrent les frais tels que l'aménagement du poste de travail ou la rémunération d'un accompagnateur. Des autres primes existent tout simplement pour les entreprises qui engagent une personne en situation de handicap, ce qui est un incitant. Les différents services proposent également des formations, des stages et un accompagnement qui permet au futur travailleur de s'intégrer

pleinement dans le monde du travail. Cela rassure également les entreprises sur le niveau de compétences et de capacité du futur travailleur. Les ETA sont également présents pour préparer une personne à travailler dans le milieu ordinaire. Aussi bien les entreprises que les personnes en situation de handicap peuvent se tourner vers des services afin de s'informer et trouver les réponses à leurs questions.

Nous avons également conclu que les personnes en situation de handicap ont une réelle envie de travailler. De plus, c'est également important pour leur santé mentale. Nous pourrions penser que ces personnes ne souhaitent pas travailler. Or, elles sont motivées à intégrer le marché de l'emploi ordinaire. Elles sont également conscientes de leurs limites et sont prêtes à s'adapter à leur emploi.

Par la suite, nous avons effectué une comparaison entre le secteur privé et le secteur public. En effet, nous avons remarqué que la réglementation du secteur public est plus stricte que celle du secteur privé. En effet, les différents services publics sont tenus d'offrir entre 2% et 5% des postes disponibles aux personnes en situation de handicap. Néanmoins, le secteur privé peut profiter d'un autre incitant, qui est le site internet « Wheelit.com ». Celui-ci permet de mettre en relation des entreprises et des personnes en situation de handicap.

Grâce à ces éléments, nous avons mis en évidence, d'une part, l'importance d'intégrer les personnes en situation de handicap dans le marché du travail ordinaire. D'autre part, nous avons analysé des incitants présents en Belgique qui peuvent motiver le manager à recruter, ainsi que le rassurer quant aux freins présents.

Dans le chapitre suivant, nous allons tenter de trouver les raisons qui pourraient, potentiellement, empêcher le manager à recruter une personne en situation de handicap. Nous allons commencer par une recherche théorique, avant d'analyser la réalité de terrain à l'aide d'enquêtes qualitatives et quantitatives.

Chapitre 3 : Les freins du manager

Comme mentionné dans le premier chapitre, le pourcentage des personnes en situation de handicap en Belgique s'élève à 9 % selon Statbel (2018). Cette situation concerne donc presque une personne sur dix. 65 % de la population totale belge âgée de 15 à 64 ans a un travail. Parmi les personnes en situation de handicap, ce pourcentage est largement inférieur. En effet, seulement 23 % de cette population est intégrée dans le milieu de travail (Statbel, 2020).

Dans le cadre de ce mémoire, une analyse de ce faible pourcentage est essentielle. En effet, nous pouvons en tirer l'hypothèse que les personnes en situation de handicap sont moins intégrées dans le milieu professionnel que les autres personnes. Une première recherche théorique va nous permettre de faire le point sur la situation et de mettre en évidence les principales difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi.

Dans ce chapitre, je vais citer et expliquer les différents éléments qui sont susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'intégration d'une personne en situation de handicap dans le monde du travail. Il reprend les freins principaux mentionnés par différents auteurs et organismes. Ces éléments ne sont pas systématiques ni exhaustifs. En effet, chacun a une vision et une approche différente par rapport au handicap. Certaines entreprises ont l'habitude d'embaucher tout type de personnes et n'auront pas de freins considérables, tandis que d'autres vont se montrer réticentes pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, nous allons commencer l'analyse des freins en expliquant brièvement les tensions présentes sur le marché du travail belge. Pour ce faire, nous allons aborder le point de vue du Conseil supérieur de l'emploi, mais également celui d'autres organismes. Cela va nous permettre de préciser quelles autres difficultés, hormis le handicap, empêchent l'habitant du pays à trouver du travail. Nous présenterons ensuite l'analyse de l'OCDE, qui concerne les freins au recrutement en Belgique.

Ensuite, nous allons aborder le sujet de la discrimination, ainsi que du jugement et des stéréotypes dont peuvent être victimes les personnes en situation de handicap. Après, nous allons analyser comment les personnes fortement limitées sont perçues par les managers et en quoi cela représente un frein à leur emploi. Par la suite, nous allons aborder leur niveau d'éducation, mais aussi les problèmes rencontrés après leur recrutement.

Enfin, nous allons préciser l'obligation d'un manager à fournir des aménagements raisonnables, ce qui peut représenter un frein à l'embauche.

3.1. Les tensions sur le marché de l'emploi belge selon le Conseil supérieur de l'emploi

Le Conseil supérieur de l'emploi dresse chaque été un récapitulatif des évolutions sur le marché du travail. Pour ce faire, il se base sur les études de la Banque Nationale, du Bureau de plan, mais également sur ses propres examens. Dans ce chapitre, vous trouverez un résumé du dernier rapport, qui a été publié en juillet 2021. Il relève les tensions existantes sur le marché du travail belge.

3.1.1. Le taux d'emploi a diminué

L'économie belge et le marché de l'emploi ont été impactés à cause de la pandémie du Covid-19 et les mesures prononcées en mars 2020. En effet, avant la pandémie, environ 70 000 emplois étaient créés chaque année. Or, en 2020, le nombre est passé en négatif. Les comptes nationaux indiquent une réduction de 800 personnes en termes de l'emploi intérieur. Le taux d'emploi est donc passé de 70,5 % à 70 % de 2019 à 2020.

Le but est d'atteindre un taux d'emploi d'au minimum 80 % d'ici 2030. En 2020, il s'élevait à 70 %. Pour atteindre ce but, environ 660 000 personnes supplémentaires devraient être engagées dans les dix prochaines années. La mobilisation des personnes qui ont le plus souffert durant la pandémie peut s'avérer utile et être intéressante. Le taux d'emploi peut être augmenté en mettant au travail les personnes faiblement diplômées, originaires d'un pays qui ne fait pas partie de l'Union européenne, âgées de 60 à 64 ans ou encore qui sont en situation de handicap.

Le Conseil supérieur de l'emploi (2021) indique que les postes à pourvoir sont ceux qui font référence aux métiers en pénurie. Parmi les secteurs dans lesquels on cherche à recruter, on retrouve l'information et la communication, la science et la technologie, ainsi que la construction. Cette demande concerne aussi bien des métiers qualifiés que non qualifiés. Les soins de santé, l'enseignement, l'informatique et la communication sont des secteurs qui demandent des connaissances et des compétences particulières. Pour travailler dans le commerce, l'horeca, la construction, l'alimentation, le transport ou encore la logistique, les connaissances spécifiques ne sont pas requises.

3.1.2. Les catégories de personnes les plus impactées par la crise

Les conséquences et l'impact de la pandémie n'ont pas été les mêmes pour tous. En effet, certains secteurs et certains groupes de personnes ont été plus fortement touchés par la pandémie.

Les personnes qui ont un niveau d'éducation moyen ou faible, qui ont des origines non européennes ainsi que les jeunes font partie du public qui a le plus souffert de la crise. Nous

pouvons faire le lien entre ces personnes et les secteurs sensibles à la crise. Un grand nombre d'entre elles avait un emploi dans les métiers de contact, dans le secteur événementiel ou culturel, dans l'Horeca, les commerces de détail non alimentaires, l'industrie manufacturière ou encore dans la construction. Ces catégories de personnes ont également tendance à recevoir des contrats temporaires, que les employeurs ont décidé de ne pas prolonger. Les personnes concernées ont eu plus de difficultés à garder ou trouver un emploi en 2020 par rapport aux années précédentes.

Dans la suite de chapitre, nous allons présenter d'autres tensions rencontrées sur le marché de l'emploi belge.

3.2. Les autres tensions sur le marché de l'emploi

3.2.1. La Fondation Roi Baudouin et les inégalités numériques

Bien que la population belge soit très connectée à Internet, la fondation Roi Baudouin (2021) explique que des inégalités sont présentes à ce niveau. Le niveau de compétences informatiques aurait un lien avec les diplômes et le niveau de revenus.

La Fondation Roi Baudouin constate que près de 40% de la population en Belgique a des compétences numériques limitées. Pour la population qui a un faible niveau de diplôme et un faible revenu, ce pourcentage s'élève à 75%.

Les entreprises intègrent de plus en plus la numérisation dans leurs activités. La digitalisation offre de nombreuses possibilités aux sociétés, mais n'est pas sans risque. En effet, elle pourrait causer une mise à l'écart de la population qui n'est pas habituée au numérique. Comme les compétences numériques sont importantes de nos jours, y compris pour le travail, leur manque pourrait provoquer un réel handicap. Dans le monde numérique et digital, une personne qui n'utilise pas l'internet n'est pas en adéquation avec son environnement.

Ce problème touche non seulement le public avec un faible niveau d'éducation, mais également les personnes âgées, les jeunes qui proviennent des milieux fragilisés ou des personnes qui rencontrent des difficultés spécifiques.

3.2.2. La sous qualification des jeunes à Bruxelles

La Fédération des institutions d'enseignement supérieur, L'ARES, (2017) affirme que la population jeune pose problème au niveau de l'emploi. L'ARES met en évidence la situation des « Neet », c'est-à-dire des personnes qui ne travaillent pas et qui ne se forment pas. Ce terme concerne les jeunes de 18 à 24 ans qui se situent généralement dans une période entre l'école et le travail.

Bruxelles est la ville qui compte le plus de « Neet ». En effet, un jeune sur cinq est concerné (19,8%). En Wallonie, le pourcentage est légèrement plus bas. Il s'élève à 16,4%. La Flandre, quant à elle, présente un taux de 9,8%.

Didier Gosuin, ministre bruxellois de l'Economie et de l'Emploi affirme ne pas être surpris par ces nombres. Selon lui, « *depuis 20 ans, il y a un chômage de masse chez les jeunes en déficit de qualification. Cela fait 20 ans que l'on dit cela mais il n'y a toujours pas de stratégies coordonnées pour relever le niveau de qualification notamment en Belgique francophone* » (2017, para.2)

Selon Julien Nicaise (2017, para.4), la majorité des « Neet » est constitué d'un public qui a un faible niveau d'éducation scolaire. Actiris (2020, p.4) affirme que « *Les jeunes ont généralement une position plus défavorable sur le marché du travail en raison d'un manque d'expérience professionnelle.* »

Nous allons continuer l'analyse des freins au recrutement par une analyse de l'OCDE.

3.3. Les freins à l'emploi en Belgique : Analyse de l'OCDE (2019)

Bien que l'objectif de ce travail soit d'analyser les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap, une analyse générale de l'emploi en Belgique s'avère intéressante. En effet, le marché du travail belge présente un taux d'emploi faible et un taux d'inactivité élevé selon l'OCDE (2019). Les principaux obstacles à l'augmentation de ce pourcentage sont un manque d'incitation au travail et un faible niveau de compétences de la population belge. Pour l'OCDE, les groupes défavorisés sont écartés du travail, ce qui constitue une faiblesse pour le pays.

3.3.1. Peu de postes disponibles pour les personnes à faibles compétences

L'organisme met en évidence l'existence d'une pénurie croissante de la main-d'œuvre. Néanmoins, celle-ci concerne généralement les travailleurs fortement qualifiés. En effet, l'OCDE observe une certaine pénurie des compétences. Les demandeurs d'emploi ne correspondent pas aux profils recherchés par les entreprises. La Stratégie pour l'emploi, mise régulièrement à jour, vise à ce jour une augmentation de l'inclusion et la qualité des emplois, plutôt que la dimension quantitative. Ce sont les deux priorités à ce jour. La capacité d'adaptation et la résilience sont également importantes à prendre en compte, puisque le monde du travail évolue et se transforme sans cesse. La digitalisation et la pandémie du Covid-19 sont des exemples de situations auxquelles les entreprises ont dû s'adapter. Le marché du travail a été fortement perturbé par la transformation numérique. En effet, les entreprises

peuvent s'en servir pour diminuer le nombre d'employés et les remplacer par des machines. Cela mène à une diminution des postes disponibles.

Un emploi non qualifié est un travail, une activité professionnelle qui ne demande pas de qualifications spécifiques pour être réalisée. Ces emplois ne demandent aucun diplôme et peuvent être réalisés par une grande partie de la population. À cause de la digitalisation, ce type d'emploi est de plus en plus évité par les employeurs qui recherchent premièrement le profit et la réduction des coûts.

3.3.2. Attract du travail

Un autre élément favorise une diminution du taux d'emploi selon l'OCDE : l'attrait du travail n'est pas assez élevé. En effet, grâce aux systèmes de protection sociale et aux aides accordées, les personnes qui ne travaillent pas n'ont pas de motivation à travailler. Grâce au chômage et aux allocations, les personnes en situation de handicap ont un revenu garanti. Néanmoins, il est intéressant de comparer les montants de ces allocations avec le salaire minimum en Belgique.

La Direction Générale Personnes handicapées peut octroyer des allocations et d'autres types d'aides. Parmi les différentes possibilités, les adultes entre 18 et 65 ans qui sont totalement ou partiellement incapables de travailler, peuvent bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus.

En conséquence d'un handicap, les revenus peuvent être inférieurs à la normale. En Belgique, une allocation peut être attribuée afin que les personnes concernées puissent recevoir une rémunération complète. Cette « *allocation de remplacement des revenus (ARR)* » est destinée aux personnes dont le handicap affecte l'état psychique ou physique de l'individu.

Le montant de l'allocation dépend de la situation familiale de l'individu qui en fait la demande.

On peut distinguer 3 catégories de situations. La catégorie « A » désigne les personnes cohabitantes, qui séjournent avec un membre de la famille jusqu'au 3^e degré. Celles-ci peuvent espérer gagner au maximum 729,43 €. Les personnes qui vivent seules font partie de la catégorie « B » et ont droit à une allocation qui s'élève à 1094,16 €. La catégorie « C » regroupe les personnes qui sont chef de ménage, qui doivent verser une pension alimentaire, qui sont mariés ou cohabitants légaux, qui ont la garde alternée d'un enfant ou qui habitent dans un logement adapté, voire une institution. Cette catégorie de personnes peut bénéficier de 1478,68 € d'ARR.

Nous pouvons remarquer que le montant des allocations est inférieur au salaire minimal en Belgique. Ci-dessous, vous trouverez un tableau qui reprend les salaires minimaux bruts en fonction de la situation de la personne. Ces chiffres sont applicables à partir du 1^{er} janvier

2022. En net, cela représente respectivement environ € 1 577, € 1 589 et € 1 595. Ceci n'est qu'une estimation. En effet, le calcul du montant net dépend de plusieurs facteurs propres à chaque personne. Néanmoins, cela nous donne une idée du montant proposé par les entreprises belges.

Figure 7 : L'allocation de remplacement de revenu (ARR)

	Par mois
Pour les travailleurs de 18 ans et plus	1 691,40 €
Pour les travailleurs d'au moins 19 ans, comptant au moins 6 mois d'ancienneté	1 736,28 €
Pour les travailleurs d'au moins 20 ans, comptant au moins 12 mois d'ancienneté	1 756,23 €

Source : Inclusion ASBL. (2022, 13 avril). *Allocations pour adultes*. Récupéré de : <https://www.inclusion-asbl.be/au-long-de-la-vie/defendre-ses-droits-et-revenus/allocations-pour-adultes/>

3.3.3. Conclusion

Contrairement à l'avis de l'OCDE, nous pouvons remarquer qu'une personne en situation de handicap aurait une meilleure qualité de vie en travaillant qu'en profitant des allocations de remplacement. Néanmoins, pour que le travail leur soit avantageux, le manager devrait proposer des contrats à temps plein. Or, nous avions conclu précédemment que les personnes en situation de handicap ont plus de chances d'obtenir un contrat à temps partiel.

De plus, on remarque que les allocations octroyées aux personnes de la catégorie « C » se rapprochent du salaire minimum. Cela implique qu'une bonne rémunération est nécessaire pour motiver ces personnes à travailler. Le retour au travail implique des dépenses, telles que des frais de crèche, des transports ou encore des vêtements, d'où l'importance d'un salaire assez élevé pour couvrir tous ces frais.

La recherche du travail est directement liée au niveau d'éducation. En effet, selon le parcours scolaire effectué, les opportunités d'emploi ne sont pas les mêmes pour tous. Alors que certains postes peuvent être occupés par une personne sans diplôme ni compétences particulières, d'autres sont plus difficilement accessibles. Les employeurs peuvent exiger un diplôme particulier (infirmier, éducateur, juriste) ou un niveau d'études (bachelier, master, doctorat, CESS). Un faible niveau d'études ou un manque de diplôme peuvent constituer un frein à la recherche de l'emploi, puisque les critères d'un employeur ne seraient pas remplis. Dans la partie suivante, nous allons analyser la manière dont les personnes en situation de handicap passent leur scolarité et en quoi cela pourrait constituer un frein à l'embauche.

3.4. Formation et éducation des personnes en situation de handicap

3.4.1. Niveau d'éducation

L'enjeu des entreprises est de faire en sorte que le poste proposé corresponde aux compétences et aux connaissances du candidat. Or, selon Nicolas Aubouin (2012), le niveau de compétence inférieur à la moyenne des personnes en situation de handicap est l'un des principaux freins à l'embauche.

Selon Barnes et Mercier (2010), les personnes handicapées ont un accès limité à l'enseignement, aux formations et à l'éducation. En effet, à cause de leurs difficultés, ils ont un niveau d'éducation plus faible que celui des personnes qui ne sont pas en situation de handicap. Cette analyse ne s'applique pas à l'ensemble de la population, puisque certaines personnes handicapées ont suivi des études universitaires. D'autres se sont retrouvées en situation de difficulté à l'âge adulte, ce qui n'a pas eu d'impact sur leur scolarité. Les auteurs précisent que l'enseignement est moins accessible aux personnes atteintes d'un handicap mental, puisqu'ils qu'ils présentent des difficultés d'apprentissage plus conséquentes.

Éric Plaisance (2010) fait la distinction entre l'éducation spéciale et l'éducation classique. Selon lui, l'éducation spéciale s'exerce dans un lieu séparé. Elle est caractérisée par l'écart de ce qui est « normal » et de ce qui ne l'est pas. L'auteur explique que cette séparation favorise et permet de conserver les inégalités sociales.

L'enseignement spécialisé consiste à éduquer et à former des élèves qui ont besoin d'un environnement adapté, qui ont un handicap ou qui présentent des difficultés dans l'enseignement ordinaire. Ce type d'apprentissage propose des programmes adaptés à chacun, respecte le rythme de l'élève et prend en compte ses besoins.

Nous pouvons faire la distinction entre 9 catégories d'élèves que l'on retrouve dans l'enseignement spécialisé. Chaque catégorie regroupe des personnes qui rencontrent des difficultés semblables, afin de proposer des programmes communs qui répondent au mieux à leurs besoins. Vous trouverez les différents types d'enseignement dans le tableau ci-dessous, ainsi que les handicaps associés à ces derniers.

Figure 8 : L'enseignement spécialisé : les 8 types d'élèves

Type	Elèves présentant...	Maternel	Primaire	Secondaire
1	un retard mental léger		X	X
2	un retard mental modéré ou sévère	X	X	X
3	des troubles du comportement	X	X	X
4	des déficiences physiques	X	X	X
5	des maladies ou sont convalescents	X	X	X
6	des déficiences visuelles	X	X	X
7	des déficiences auditives	X	X	X
8	des troubles de l'apprentissage		X	X

Source : Fédération Wallonie-Bruxelles. (s.d). *Types et formes de l'enseignement spécialisé*.

Récupéré de : <http://www.enseignement.be/index.php?page=25191&navi=404#I%C3%A9gal>

L'enseignement spécialisé n'est pas organisé à tous les niveaux pour tous les types. Par exemple, l'enseignement maternel n'existe pas pour les types 1 et 8. L'enseignement spécialisé ne propose pas de programmes avant la maternelle et après la secondaire.

Bien que des programmes existent au sein des écoles spécialisées, une intégration dans l'enseignement ordinaire reste possible. Un enfant en situation de handicap peut intégrer une école ordinaire à temps partiel ou à temps plein, avec l'aide de l'enseignement spécialisé. Pour ce faire, un avis positif des professeurs, des parents et du centre PMS (Psycho-Médicosocial) est nécessaire.

Dans le but d'accompagner l'élève dans un projet personnel et adapté, quatre possibilités sont envisageables dans l'enseignement secondaire spécialisé. Dans le tableau ci-dessous, vous trouvez les différentes formes et une brève description de ces dernières.

Figure 9 : Formes possibles dans le secondaire spécialisé

Formes possibles dans le secondaire spécialisé	
1	Enseignement d'adaptation sociale Vise une formation sociale rendant possible l'insertion en milieu de vie protégé.
2	Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle Vise à donner une formation générale et professionnelle pour rendre possible l'insertion en milieu de vie et/ou travail protégé.
3	Enseignement professionnel Vise à donner une formation générale, sociale et professionnelle pour rendre possible l'insertion socioprofessionnelle.
4	Enseignement général, technique, artistique ou professionnel Correspond à l'enseignement secondaire ordinaire avec un encadrement différent, une méthodologie adaptée et des outils spécifiques.

Source : Fédération Wallonie-Bruxelles. (s.d). *Organisation dans l'enseignement secondaire*.

Récupéré de : <http://www.enseignement.be/index.php?page=25191&navi=404#I%C3%A9gal>

L'enseignement spécialisé ne propose pas d'études supérieures ou universitaires. Cependant, les personnes en situation de handicap peuvent continuer leurs études dans l'enseignement ordinaire si leurs compétences et leur situation le permettent. Lorsqu'un élève a suivi l'enseignement spécialisé de la maternelle jusqu'en secondaire, la transition vers le milieu ordinaire peut s'avérer compliquée. Le changement de rythme, la réduction des adaptations et le nombre de personnes par classe beaucoup plus élevé font partie des éléments qui pourraient déstabiliser une personne en situation de handicap.

Ebersold (2011) affirme que les personnes qui ont suivi l'enseignement ordinaire présentent moins de difficultés sur le marché de l'emploi que celles qui ont suivi l'enseignement spécialisé. En effet, elles ont déjà eu l'occasion de s'intégrer socialement et de vivre comme une personne sans handicap. De ce fait, elles ont développé des connaissances et des compétences nécessaires pour rentrer dans le milieu de travail ordinaire.

3.4.2. L'exemple des ETA, au niveau de l'organisation des tâches

Le problème que l'on peut remarquer dans les entreprises à l'heure actuelle est celui de l'exigence exagérée lors du processus du recrutement. En effet, lors de cette étape, les candidats les plus qualifiés, les plus expérimentés, les mieux éduqués et les plus compétents ont plus de chances d'être pris en considération pour le poste proposé.

Or, certains de ces postes ne demandent pas nécessairement un grand diplôme ou des connaissances hors norme. Des personnes moins qualifiées seraient tout à fait capables de réaliser le travail correctement. Elles seront, malheureusement, mises de côté par les recruteurs. On peut alors parler d'un problème de surqualification.

La solution à ce problème, pour les ETA, est de réorganiser l'ensemble du travail de toute l'entreprise, ainsi que de découper l'activité de telle sorte à ce que des tâches simples puissent être faites par des personnes qui rencontrent des difficultés. Les personnes les plus expérimentées ou avec des compétences plus élevées, ne devront alors s'occuper que de tâches plus difficiles, impossibles à réaliser par des personnes non qualifiées.

Cette réorganisation serait bénéfique pour tous : les personnes qui ont un handicap pourront être intégrées dans les entreprises, et les autres travailleurs embauchés éviteront de recevoir des sous-emplois. Il existe une pénurie de certains profils spécialisés, qui pourrait être diminuée si les sous-emplois disparaissaient.

3.4.3. Conclusion

Comme mentionné précédemment, les tâches simples et répétitives ont tendance à être automatisées par les entreprises. Or, ce sont généralement les seules tâches que les personnes fortement touchées par leur handicap peuvent réaliser. Cette automatisation supprime des postes de travail, ce qui rend la recherche du travail plus compliquée.

La solution n'est pas de créer des équipes « faibles », qui vont réaliser des tâches faciles spécifiques et des équipes « fortes » qui vont effectuer le reste du travail. L'idée serait de trouver une certaine synergie entre les deux, afin que le travail en équipe crée un effet global satisfaisant.

Un encadrement adapté doit permettre de concilier les forces de l'un avec les faiblesses d'un autre. Tout est question d'un bon équilibre et d'une solidarité entre travailleurs. Avec une bonne gestion, la collaboration entre des personnes différentes serait bénéfique pour tous. Dans la suite de ce chapitre, nous allons nous pencher sur les freins qui peuvent apparaître après l'étape du recrutement. En effet, l'étape du recrutement d'une personne en situation de handicap est essentielle à analyser. Néanmoins, la maintenir sur son poste de travail est un autre défi important. Inclure quelqu'un dans l'entreprise est un bon début, mais n'est pas suffisant. Pour une collaboration fructueuse, il est aussi important de faire en sorte qu'il reste à long terme et se sente bien dans le nouvel environnement. Autrement, la personne risque de quitter son emploi, ce qui n'est pas le but.

3.5. Les freins présents après l'étape du recrutement

Après l'étape du recrutement, d'autres freins peuvent apparaître lors de l'intégration du nouveau travailleur et dans son maintien dans l'emploi. Lors de ses enquêtes, Nicolas Aubouin (2012) a mis en évidence les difficultés de communication entre le lieu de travail et le travailleur handicapé. En effet, le handicap est un sujet sensible sur lequel le dialogue est difficile. Les travailleurs peuvent craindre l'échec et le jugement, mais ne pas réussir à s'exprimer là-dessus. L'auteur a également remarqué un sentiment de manque de reconnaissance par les dirigeants des entreprises et une difficulté à communiquer avec le reste de l'équipe. L'évolution du travailleur est alors perturbée à cause d'un manque de compréhension entre les deux parties. Les autres membres de l'équipe, y compris les managers, ne savent pas toujours comment se comporter face à une personne avec des difficultés et comment communiquer avec elle. En particulier, un collègue ou un dirigeant craignent de blesser la personne, d'être maladroits lors des critiques, et de ne pas assister la personne de la bonne façon.

Le prochain frein que nous allons analyser trouve son origine dans la pensée du manager, des autres employés, ainsi que de toute autre personne impliquée dans le processus de

recrutement. En effet, une personne en situation de handicap peut manquer une opportunité de travail seulement à cause d'une façon de penser négative du manager au sujet du handicap. Nous allons analyser les jugements, les stéréotypes, ainsi que la discrimination dont peuvent être victimes les personnes en situation de handicap.

3.6. Le jugement, les stéréotypes et la discrimination

Le handicap est un thème délicat à aborder. Il est associé à de nombreux jugements, stéréotypes et discriminations. Nous avons tous des pensées et des avis sur chaque sujet. Ils peuvent être positifs ou négatifs, mais nous ne l'exprimons pas toujours. Certaines pensées sont également inconscientes. Sans nous en rendre compte, certaines de nos croyances ne dépendent pas de nous.

Nos comportements reflètent nos pensées. Ainsi, un manager pourrait refuser un candidat puisqu'il le pense incompetent ou inadapté au poste. Dans la suite de cette partie, vous trouverez une explication du fonctionnement de la pensée au niveau du jugement, des stéréotypes et de la discrimination. Par cette analyse, nous allons tenter de comprendre comment ces éléments impactent la prise de décision d'un manager. Nous allons commencer par analyser le jugement.

3.6.1. Le jugement

Quand nous sommes face à une personne, nous percevons et jugeons ses qualités, ses forces, ses défauts et ses faiblesses. Inconsciemment, nous construisons un avis sur cette dernière. Cela nous permet d'anticiper les futures interactions, qu'elles soient imaginées ou réelles (Beauvois, 1995 ; Fiske, 1992). De nombreuses recherches, récentes et plus anciennes, ont mis en évidence deux dimensions du jugement. Parmi les auteurs, nous pouvons retrouver Beauvois (1995), Fiske (2002), Reeder & Brewer (1979) ou encore Nelson & Vivekananthan (1968). Ce sont des théories différentes qui mènent vers des conclusions semblables.

La première dimension du jugement concerne la capacité et la motivation à atteindre un but. Par exemple, une personne peut nous paraître compétente, paresseuse, déterminée ou encore incapable d'effectuer un certain type de tâches.

La deuxième dimension, quant à elle, évoque les qualités morales et sociales. Par exemple, lorsque nous rencontrons une personne pour la première fois, nous pouvons dire que celle-ci est bienveillante, drôle ou encore froide.

Selon Fiske (2012) et Owuamalam, Xin, & Rubin (2016), les personnes et les groupes sociaux subissent des stéréotypes mixtes. En effet, ils sont perçus négativement sur l'une des deux dimensions du jugement et positivement sur l'autre. Par exemple, une personne peut être

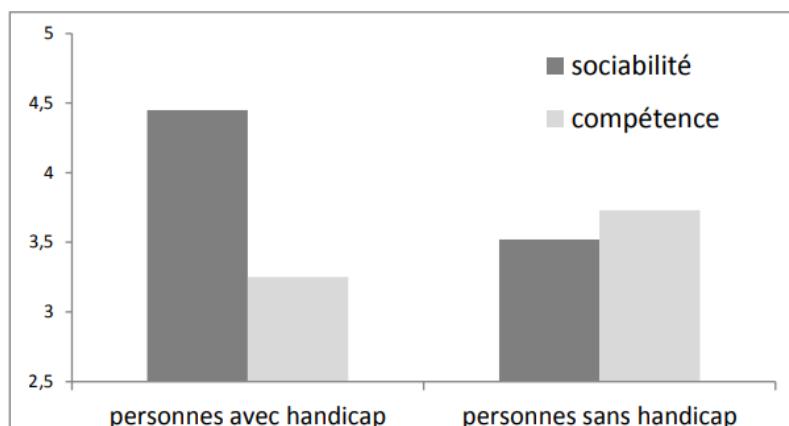
jugée amicale et sympathique, mais incapable d'effectuer un travail difficile. Ces deux types de jugement s'appliquent également aux personnes en situation de handicap.

Rohmer & Louvet (2016a) ont mené des recherches afin d'établir un lien entre le handicap et les types de jugement. Lors d'une de ces recherches, les auteurs ont demandé à des étudiants recrutés sur un campus comment elles se représentaient les personnes handicapées et la population en général, afin d'obtenir une comparaison.

Chaque participant disposait d'un ordinateur, sur lequel apparaissaient individuellement et aléatoirement des traits de personnalité. Chaque proposition devait être notée grâce à une échelle, qui commençait par « pas du tout » et augmentait jusqu'à arriver à « tout à fait ». Les traits de personnalité proposés étaient divisés en deux parties : ceux qui concernent les compétences (intelligence, efficacité, compétence et capacité) et ceux qui concernent la sociabilité (agréable, chaleureux, sympathique et aimable).

Sur le graphique ci-dessous proposé par Rohmer & Louvet (2016a), nous pouvons observer une comparaison entre les personnes avec ou sans handicap, en termes de jugement sur les deux dimensions (sociabilité et compétence).

Figure 10 : Comparaison entre les personnes avec et sans handicap en termes de sociabilité et compétence



Source : Rohmer, O., & Louvet, E. (2021, janvier). *On dit les apprécier, alors pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles discriminées ?* Récupéré de : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03041471/document>

Parmi les conclusions tirées de cette étude, les chercheurs mettent en évidence la survalorisation des personnes en situation de handicap. Celle-ci concerne la dimension de la sociabilité. En effet, ils ont été jugés plus positivement que les personnes sans handicap.

Nous observons une ambivalence de jugement, puisque les personnes qui ont un handicap sont estimées beaucoup plus sociables que compétentes. Or, les personnes qui ne sont pas en situation de handicap sont jugées aussi compétentes que sociables.

Pour comparer les deux types de public, nous observons que les personnes en situation de handicap sont estimées moins compétentes, mais plus sociables que les autres.

Ce graphique met en évidence une dévalorisation des personnes en situation du handicap au niveau des compétences, ce qui pourrait illustrer la difficulté de leur intégration dans le monde du travail. D'autre part, les résultats au niveau de la sociabilité expliquent pourquoi celles-ci sont traitées de manière exceptionnellement bienveillante.

Le jugement positif à l'égard de la sociabilité et le jugement négatif sur les compétences peuvent mener à une discrimination invisible. En effet, l'image pessimiste des compétences conduit à des inégalités et des comportements discriminatoires selon Bergsieker, Leslie, Constantine, Fiske (2012) Olmeadow (2010). Cela n'est pas directement identifiable puisque nous avons une image et une attitude majoritairement positive du handicap. Le jugement positif de la sociabilité prend le dessus et camoufle les conséquences du jugement négatif des compétences. En quelques mots, en affirmant qu'une personne en situation de handicap est géniale et en ayant un comportement bienveillant envers elle, on peut éviter de se faire passer pour quelqu'un de discriminant. Or, nous pouvons très bien douter de ses compétences et ne pas souhaiter travailler avec elle.

Nous allons à présent nous intéresser aux stéréotypes et aux préjugés, qui façonnent notre façon de penser et notre jugement.

3.6.2. Les stéréotypes

Les stéréotypes sont définis de manière différente selon les chercheurs, puisqu'ils ont fait l'objet de nombreuses recherches. Zanna et Olson (1994), les définissent comme « *un ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe social* ». Judd et Park (1993), quant à eux, les décrivent comme « *l'ensemble des croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe* ». Dans le milieu du travail, les stéréotypes provoquent des préjugés sur les capacités et les compétences d'un groupe de personnes. Par exemple, « les femmes ne savent pas diriger une équipe », « les jeunes ne sont pas autonomes », « les personnes en situation de handicap ne travaillent pas » sont des stéréotypes que l'on peut rencontrer sur un lieu de travail. Ces stéréotypes empêchent certaines catégories de personnes à trouver un poste à responsabilité et limite les opportunités.

Nous pouvons faire la distinction entre les stéréotypes implicites et explicites. Les stéréotypes implicites sont caractérisés par des pensées et des croyances automatiques, autonomes, sur lesquels nous n'avons aucun contrôle. En revanche, les stéréotypes explicites sont intentionnels, parfois contrôlables, et conscients.

Selon Peris, Teachman et Nosek (2008), les attitudes implicites sont plus négatives que les attitudes explicites. Ils précisent que de très faibles liens existent entre les deux types d'attitudes. Pour comprendre les comportements discriminatoires, l'analyse de la cognition implicite s'avère plus pertinente que l'analyse de la cognition explicite selon les auteurs précités. Elle permet d'accéder à des pensées inconscientes et que les personnes n'expriment pas ouvertement.

Un préjugé représente « *une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, ou les membres de ce groupe, qui repose sur une exagération erronée et rigide* » (Allport, 1954). Contrairement au stéréotype, il tend à être négatif. Par exemple, « Les personnes en situation de handicap sont moins productives que les autres » est un préjugé que l'on peut avoir lors de la recherche d'un candidat à embaucher. Les préjugés et les stéréotypes sur les personnes en situation de handicap mènent les employeurs à des comportements discriminatoires, tels que le refus d'un emploi ou d'un poste à responsabilité. Nous allons à présent approfondir la notion de la discrimination.

3.6.3. La discrimination

Selon Becker (1957), la discrimination consiste à « *traiter de manière différente deux personnes aux caractéristiques productives identiques, mais ayant une caractéristique non productive observable différente* ».

La discrimination en termes de goût

Dans son ouvrage « The economics of discrimination » paru en 1957, Gary Becker a expliqué en quoi consiste la discrimination en termes de goût. Selon cet auteur, certaines catégories de personnes sont sous-représentées dans le monde du travail. Il explique que cela est causé par le manque de désir des employeurs de se mélanger avec un certain type d'individus, qu'ils jugent de manière négative.

La discrimination peut provenir seulement des employeurs qui refusent d'embaucher une catégorie de personnes minoritaire (nous pouvons citer les jeunes, les personnes en situation de handicap ou encore les personnes de couleur).

Elle peut également provenir du goût des employés, qui ne souhaitent pas travailler avec une personne « différente ». Dans ce cas-ci, l'employeur peut partager cette discrimination afin de maintenir la stabilité interne de l'entreprise et veiller au bien-être des employés déjà présents.

La discrimination en termes de croyances

Selon la théorie de Kenneth Arrow (1972 a, 1972 b), la discrimination provient de la présence d'information imparfaite. Il explique que les employeurs ne sont pas au courant de la productivité des candidats lors du processus de recrutement. Dès lors, ils se basent sur les croyances qui proviennent souvent des observations ou des stéréotypes. Offrir des salaires plus élevés aux hommes, car nous les imaginons plus productifs, est une forme de discrimination en termes de croyances. Les employeurs se basent sur des croyances erronées qui les incitent à adopter des comportements discriminatoires.

Phelps (1972) a développé la théorie de la discrimination statistique. Elle repose sur le fait que l'employeur ne possède qu'une information limitée sur les potentiels travailleurs et sur leurs qualifications. Les personnes chargées de recrutement se servent des éléments observables, comme le sexe ou l'âge, pour juger le potentiel et la productivité des candidats. Cela peut être à l'origine de la discrimination intentionnelle de la part de l'employeur.

Spence (1974), quant à lui, est l'auteur de la « théorie des filtres ». Celle-ci met également en évidence l'incertitude informationnelle d'un employeur lors du processus de recrutement. Selon cet auteur, les éléments discriminatoires font partie des filtres qui permettent à l'employeur de trier les candidats et ne garder que ceux qu'il juge être les meilleurs.

3.7. La vision pessimiste et la réputation des personnes handicapées

Le principal frein à l'embauche des personnes qui ont un handicap est l'image des responsables du recrutement sur le sujet. Les managers ont tendance à visualiser le handicap comme une contrainte ou un coût supplémentaire. Selon ces derniers, un travailleur handicapé peut causer une baisse de la performance économique de l'entreprise et une perturbation de son fonctionnement habituel.

L'adaptation du travail est souvent associée à une perte d'efficacité et une perte de temps. L'équipe parvient difficilement à remarquer les bénéfices de cette situation et ne se projette pas dans une vision à long terme. En effet, ils ne pensent pas que la personne restera dans l'entreprise pendant une longue période. C'est une vision pessimiste avant l'embauche. Les managers redoutent les modifications au niveau de l'organisation du travail, des locaux et des outils. Cela est perçu comme une contrainte et un coût supplémentaire.

Le dernier frein que nous allons aborder est l'obligation des employeurs à mettre en place des aménagements raisonnables pour les employés en situation de handicap. En effet, cela peut

être perçu comme une contrainte supplémentaire, ce qui pourrait freiner le manager à engager une personne en situation de handicap.

3.8. L'aménagement raisonnable du poste de travail

Afin de permettre à une personne handicapée d'effectuer son travail de manière autonome, l'employeur est tenu de prendre des mesures concrètes au niveau de l'aménagement du poste de travail. En effet, le milieu professionnel classique peut être inadapté à des personnes qui n'ont pas toutes les capacités. L'aménagement permet de compenser les difficultés qu'ils pourraient rencontrer sur place, et les empêcheraient d'être au même niveau que les autres. Nous pouvons trouver cette obligation dans la loi du 25 février 2003 ainsi que dans la directive 2000/78/CE, qui tendent à lutter contre la discrimination. En effet, la directive a été transposée dans le droit belge par la loi de 2003.

La Directive 2000/78/CE, qui tend à lutter contre la discrimination impose la présence d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail. En effet leur absence conduirait vers une discrimination qui est interdite. Les candidats à l'emploi et les travailleurs qui présentent des difficultés suivantes sont visés par cette obligation :

- Une difficulté au niveau du fonctionnement mental ou de l'apprentissage (un retard mental, une dyslexie),
- Une difficulté au niveau du fonctionnement physique (la nécessité d'une chaise roulante),
- Une difficulté sensorielle (des problèmes de vues, d'audition),
- Un problème psychique,
- Une maladie chronique ou dégénérative (épilepsie, fatigue chronique, rhumatisme, diabète).

Cette obligation vise les personnes qui ont un handicap durant la phase de l'embauche, mais aussi celles qui sont touchées par une difficulté en cours de carrière. Elle concerne l'entièreté du domaine du travail, c'est-à-dire qu'elle s'applique au secteur privé et au secteur public, au travail salarié et indépendant. Elle reprend les aménagements du poste de travail, les conditions de travail, les possibilités de formation et de promotion, ainsi que l'accès au travail. Au moment du recrutement, tous les candidats ont le droit de bénéficier des chances égales. L'employeur doit réaliser un aménagement si un candidat le demande.

Pour illustrer les aménagements possibles à mettre en place, nous pouvons donner les exemples suivants :

- L'agrandissement des caractères dans les textes pour les personnes mal voyantes,
- La mise en place de textes en braille pour les personnes aveugles,

- L'allongement du temps permis, par exemple, pour la réalisation d'un test de recrutement,
- L'embauche d'un interprète gestuel lors de l'entretien d'embauche pour les personnes malentendantes,
- La mise en place des entretiens d'embauche dans un local facilement accessible en chaise roulante,
- Le remplacement d'une épreuve visuelle par un test faisable par une personne malvoyante,
- Etc.

Bien que les aménagements raisonnables soient obligatoires, dans certaines situations l'embauche d'une personne qui a un handicap n'est pas possible. En effet, ses difficultés peuvent l'empêcher de répondre aux exigences du poste. Les employeurs ont le droit de refuser une personne qui est incapable de réaliser des tâches essentielles, même avec les aménagements raisonnables.

Les employeurs, pour éviter des malentendus, doivent être clairs et précis lors de la rédaction d'annonces. Les exigences, les attentes, une description détaillée doivent y figurer. Ils doivent également tenir compte du respect de la vie privée des candidats, pendant le traitement des données personnelles.

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) du 25 mai 2018 doit être respecté. Lors du processus de recrutement, l'employeur est autorisé à poser des questions relatives à sa vie privée seulement lorsqu'elles sont pertinemment liées à l'emploi proposé.

Trois critères sont à prendre en compte pour l'aménagement du poste de travail : l'efficacité, l'autonomie et la participation égale de la personne handicapée.

L'aménagement doit être efficace, c'est-à-dire qu'il doit permettre au travailleur d'effectuer correctement son activité professionnelle. Une amélioration partielle n'est pas suffisante.

Les aménagements qui permettent aux travailleurs de réaliser des tâches de manière autonome sont privilégiés. Par exemple, une personne en chaise roulante qui peut ouvrir une porte seule, sans l'aide d'un collègue.

Les services de l'entreprise doivent être complètement utilisables par les personnes handicapées. Par exemple, ils doivent avoir la possibilité de déjeuner au restaurant avec leurs collègues, plutôt qu'isolés dans leurs bureaux. Ils doivent avoir accès aux réunions, formations, et autres activités proposées pour les autres travailleurs.

Les aménagements doivent cependant rester « raisonnables ». La charge financière ne doit être exagérée pour l'employeur. Une évaluation de chaque aménagement potentiel doit être réalisée avant sa réelle mise en place. Afin de rester « raisonnable », plusieurs aspects doivent être analysés :

Tout d'abord, on observe la capacité financière de l'entreprise et les possibilités organisationnelles. En effet, nous pouvons distinguer les PME et les grandes entreprises. La taille et l'importance de l'employeur sont donc des facteurs très importants. Des aménagements conséquents peuvent être raisonnables pour les grandes entreprises, mais pas pour les PME qui n'ont pas les capacités organisationnelles ou budgétaires. Par exemple, une petite entreprise de 3 personnes ne va pas réaliser de grands travaux pour élargir les portes de l'entreprise. En revanche, elle pourrait installer des plans inclinés pour faciliter l'accès au lieu de travail. L'entreprise ne doit pas faire des aménagements conséquents pour un étudiant qui ne va travailler qu'un mois.

L'aménagement doit être nécessaire, sans l'existence d'autres alternatives. Par exemple, l'employeur ne doit pas élargir toutes les portes si une porte large permet déjà de rentrer dans le bâtiment facilement. Lorsqu'une personne a des très grandes difficultés, lui proposer d'effectuer du télétravail est plus judicieux que de réaliser des énormes travaux et d'investir dans un matériel très couteux.

Les aménagements sont utiles pour permettre aux personnes handicapées d'être intégrées dans l'entreprise, mais ils sont aussi intéressants pour la suite. Ils représentent une aide aux autres personnes, handicapées ou non. Par exemple, l'élargissement d'une porte d'entrée offre un confort aux visiteurs en chaise roulante, aux personnes qui doivent déplacer des objets de grande taille. Ces travaux permettent aussi une facilité au niveau de l'évacuation en cas de problème. De plus, un aménagement effectué pour un travailleur peut servir aux prochaines personnes recrutées.

Un travailleur peut demander des aménagements seulement en rapport avec son activité. Par exemple, l'employeur ne devra pas acheter une chaise roulante, étant donné qu'elle sera utilisée également dans la vie privée. En revanche, il pourra fournir un ordinateur si la personne handicapée n'en possède pas et effectue le télétravail.

Un très grand nombre de formes de mesures existent, qu'on ne pourrait pas reprendre dans une liste. Chacun rencontre des difficultés, qualités et limites différentes. Néanmoins, on peut les regrouper dans plusieurs catégories :

- Tout d'abord, nous avons simplement l'achat du matériel adapté ou l'adaptation du matériel existant. Par exemple, l'achat d'un téléphone adapté aux malentendants.

- Ensuite, les instructions doivent être compréhensibles. Les écrits doivent être rédigés dans un langage simple et compréhensible pour tous. L'adaptation peut se faire en agrandissant le texte ou en fournissant une version auditive.
- Les aménagements peuvent aussi se faire au niveau architectural, comme le fait d'agrandir la porte.

3.9. Conclusion du troisième chapitre

Dans ce troisième chapitre, nous avons analysé les potentiels freins à l'embauche d'une personne en situation de handicap. Pour commencer, nous avons analysé le marché du travail dans son ensemble.

Premièrement, nous avons trouvé que le taux d'emploi a baissé à cause de la pandémie du Covid 19. Le but pour l'année 2030 est d'avoir un taux d'emploi de 80%, ce qui demande la création de 660 000 nouveaux emplois. Pour l'atteindre, il serait intéressant d'offrir les nouveaux postes aux personnes en situation de handicap, qui peuvent effectuer un métier en pénurie. Ensuite, les personnes en situation de handicap font partie du public qui a le plus souffert de la pandémie. Parmi les difficultés, nous pouvons retrouver la recherche de l'emploi et la prolongation des contrats. Ces personnes avaient souvent des emplois dans les secteurs touchés par crise, comme l'Horeca ou le commerce.

Ensuite, nous avons remarqué qu'il existe des inégalités numériques dans la population belge. Le faible niveau d'éducation et les difficultés spécifiques des personnes en situation de handicap accentuent le manque de compétences au niveau informatique, alors que c'est fortement demandé par les entreprises. En Belgique et surtout à Bruxelles, un grand nombre de jeunes manquent d'éducation et de qualification, ce qui augmente leur taux de chômage. Plus tard, nous nous sommes rendu compte qu'il existe une pénurie de la main d'œuvre, mais que celle-ci concerne les postes qui demandent une grande qualification. Or, nous avons vu plus tard que les personnes en situation de handicap sont, en grande partie, peu qualifiées. La digitalisation a poussé les entreprises à automatiser une partie du travail et supprimer les postes qui demandent peu de qualification.

Ensuite, l'OCDE a affirmé que l'attrait du travail est faible pour les personnes en situation de handicap. L'organisation estime que les allocations de remplacement de revenu et le chômage leur permettent de vivre dignement. Or, après notre analyse, nous nous sommes rendu compte que le montant des allocations est bien inférieur au revenu minimal en Belgique. Le travail pourrait donc augmenter la qualité de vie d'une personne en situation de handicap, à condition d'occuper un poste à temps plein.

Pour continuer, nous avons analysé leur niveau d'éducation. Nous en avons conclu que les personnes en situation de handicap ont un accès limité aux formations et à l'enseignement. En effet, selon sa situation, le public concerné peut être amené à suivre un enseignement spécialisé. Il est donc adapté aux difficultés de chacun. Néanmoins, ce dernier s'arrête à l'enseignement secondaire supérieur. Il donne l'opportunité de continuer dans une haute école ou une université classique. Cependant, nous pouvons nous demander si une telle transition ne représente pas un choc à l'étudiant. En effet, les méthodes d'apprentissage et l'environnement ne sont pas les mêmes. Une personne qui a suivi l'enseignement classique aura plus de facilités à intégrer une université ou effectuer un travail dans le milieu ordinaire.

Les entreprises de travail adapté nous donnent l'exemple qui permettrait d'intégrer une personne en situation de handicap. Il s'agirait de réorganiser des tâches afin de mettre de côté les tâches simples qui peuvent être faites par tout le monde, y compris les personnes en situation de handicap. Cela demande une réorganisation du travail. Malheureusement, ce type de tâche a tendance à disparaître à cause de l'automatisation et de la digitalisation. Nous avons également parlé de notre pensée et des idées reçues sur les personnes en situation de handicap.

Premièrement, nous avons compris l'impact du jugement et de l'avis négatif sur la personne, qui peut être inconscient. Nous en sommes venus à la conclusion que le handicap provoque un jugement mixte. En effet, nous avons un jugement positif sur les qualités sociales, mais pas sur la capacité et la motivation à atteindre les buts. Les personnes en situation de handicap sont perçues comme sympathiques mais incompétentes pour effectuer les tâches difficiles.

Les stéréotypes sur le handicap affectent le jugement de manière négative. Les idées reçues qui disent que « *le handicap coûte cher à l'entreprise* » ou encore « *les personnes en situation de handicap ont des difficultés à s'intégrer dans une équipe* » prouvent qu'il existe des stéréotypes dans le monde du travail. Lorsqu'un manager écoute ce type d'affirmations sans s'informer, il risque de discriminer une personne en situation de handicap qui recherche du travail. Celui-ci peut, par exemple, lui refuser un emploi ou un poste à responsabilité.

À cause des stéréotypes et des préjugés, le manager peut présenter des comportements discriminatoires. Cela se nomme « la discrimination en termes de croyances ». Néanmoins, la discrimination peut également provenir d'un jugement et le manque d'envie de se mélanger avec une catégorie de personnes.

Nous avons aussi souligné les freins possibles à rencontrer après le processus de recrutement. En effet, les managers et le reste de l'équipe craignent une communication difficile avec le nouvel employé, mais aussi l'échec de l'intégration de ce dernier. Ils ne savent pas toujours comment se comporter face à la différence et éviter la maladresse. Ils pensent également ne pas être à la hauteur pour intégrer une personne en situation de handicap convenablement.

Enfin, nous avons souligné le fait que les managers peuvent craindre les aménagements nécessaires pour le travailleur en difficulté. Selon eux, cela peut représenter un coût et une charge supplémentaire. Ces derniers sont obligatoires, mais tous les employés n'en ont pas besoin ou n'ont besoin que de faibles aménagements. De plus, il existe des aides pour les financer.

À la suite de cette recherche théorique, vous trouverez une analyse du terrain qui nous permettra de vérifier la pertinence des éléments mentionnés. Elle sera également complémentaire à ce chapitre et nous permettra de tirer des conclusions, ainsi que de répondre à la problématique.

Chapitre 4 : Étude du terrain

4.1. Méthodologie

Afin de comparer la réalité du terrain avec la théorie et répondre à notre problématique de départ, nous allons approfondir les recherches grâce à un étude qualitative et une étude quantitative. Dans la suite, nous allons décrire la méthodologie utilisée pour chacune d'entre elles.

4.1.1. L'étude quantitative ou le sondage

Le sondage consiste « *à poser à un ensemble de personnes (une population totale ou un échantillon), le plus souvent représentatif d'une population, une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leur attitude à l'égard d'options ou d'enjeux humains et sociaux, à leurs attentes, à leur niveau de connaissance ou de conscience d'un événement ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs* » (Van Campenhoudt, Marquet et Quivy, 2017, p.237).

Le sondage proposé sera constitué de questions fermées et de questions semi-ouvertes. Pour les questions fermées, les participants auront un choix de réponses limité. En ce qui concerne les questions semi-ouvertes, les participants pourront choisir une des propositions définies à l'avance ou en rajouter une en cochant la case « Autre, précisez » (Giroux et Tremblay, 2002, p.117).

Le questionnaire a été diffusé tout au long du mois d'avril et de mai 2022, grâce à des réseaux sociaux et des mails. Premièrement, les personnes ciblées ont été trouvées et contactées via LinkedIn, Instagram et Facebook. Ensuite, nous sommes partis à la recherche d'autres entreprise et de leurs adresses électroniques sur Google.

« *Quand on choisit de faire un sondage, on interroge des centaines de personnes, qu'on sélectionne à l'aide de techniques d'échantillonnage qui permettent la généralisation des résultats à toute la population cible* » (Giroux et Tremblay, 2002, p.94).

Afin d'obtenir un échantillon représentatif, le sondage a été proposé à des managers et à des personnes qui travaillent dans les ressources humaines. En effet, dans certaines entreprises le manager est responsable du recrutement, alors que dans d'autres il existe un service ou un personnel de ressources humaines. Pour que les répondants soient pertinents pour notre étude, nous nous sommes rassurés qu'ils exercent leurs activités en Belgique.

Puisque l'objectif de cette étude est de déterminer les freins des entreprises, le sondage a été limité au secteur privé. En effet, dans le secteur public, les différents organismes ont l'obligation de recruter des personnes en situation de handicap et donc le font déjà. Les entreprises de travail adapté ont également été exclues de cette étude, puisqu'elles recrutent majoritairement des personnes en situation de handicap. Le sondage n'a pas non plus été envoyé aux entreprises connues pour leur politique de recrutement inclusive pour la même raison.

Étant donné que l'analyse concerne le recrutement en Belgique en général, les entreprises de tous les secteurs, de toutes les tailles et de plusieurs villes ont été invitées à participer.

Nous avons rassemblé une série de questions dans le but de connaître le point de vue des managers d'aujourd'hui sur le sujet de handicap. L'objectif est de déterminer quels sont les freins pour les managers et d'estimer si les entreprises sont prêtes à engager une personne en situation de handicap prochainement. Dans la suite, vous trouverez un tableau qui détaille les questions avec les réponses proposées, ainsi que leur objectif.

Question	Propositions	Objectif
À quelle fréquence recrutez-vous des nouvelles personnes dans votre entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Nous avons une équipe stable et recrutons rarement de nouvelles personnes (Maximum une personne par an). - Nous recrutons généralement entre 1 et 3 personnes par an. - Nous recrutons régulièrement (plus de 3 personnes par an). 	<p>Répondre aux questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe-t-il des places dans les entreprises ? - Les entreprises cherchent elles à recruter en ce moment ?
Quelles sont les priorités quand vous cherchez de nouvelles personnes à recruter ? Classez du plus important (1) au moins important (6).	<ul style="list-style-type: none"> - La motivation - Le diplôme/niveau d'éducation - L'expérience - La sociabilité/La personnalité - Les compétences/le talent - La stabilité (le candidat idéal devrait rester longtemps et travailler à temps plein) 	Vérifier, dans un premier temps, quels sont les éléments les plus importants chez les candidats pour le recruteur.
Dans les postes que vous proposez, est-ce que les compétences numériques sont importantes ?	<ul style="list-style-type: none"> - Oui, elles sont toujours nécessaires, - Oui, pour la majorité des postes, - Oui, pour une partie des postes, - Non, mais c'est un avantage, - Non, pas du tout 	Vérifier si les compétences numériques sont importantes dans l'entreprise, étant donné que les personnes en situation de handicap font partie du public qui en a le moins.

Proposez-vous des postes « non qualifiés », c'est-à-dire des postes qui ne demandent aucun diplôme et aucune compétence particulière ?	<ul style="list-style-type: none"> - Oui, ces postes sont proposés régulièrement - Oui, nous en avons quelques-uns, - Non, ce type d'emploi n'existe pas dans notre entreprise. 	Voir si les personnes qui ont un handicap assez grave pourraient éventuellement trouver une place dans les entreprises classiques. (Les personnes qui ont un handicap grave ne sont souvent capables d'effectuer QUE des emplois non qualifiés. De plus, la digitalisation favorise la suppression de ce type de travaux « faciles »).
Comment estimez-vous le niveau de digitalisation dans votre entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les tâches sont tout à fait digitalisées, - La plupart des tâches est digitalisée, - Une bonne partie des tâches est digitalisée, - Presque aucune tâche n'est digitalisée, - Aucune tâche n'est digitalisée. 	Le niveau d'étude demandé correspond-il au niveau des personnes en situation de handicap ? (Ils ont un niveau d'éducation plus bas que les autres).
Quel est le niveau d'étude demandé en général pour vos nouveaux postes ? Vous pouvez cocher plusieurs réponses.	<ul style="list-style-type: none"> - Aucun diplôme n'est demandé - Un CESS - Un bachelier - Un master - Un doctorat 	Déterminer si les entreprises ont déjà pensé à recruter une personne en situation de handicap, et si c'est dans leurs projets.
Avez-vous déjà recruté une personne en situation de handicap ?	<ul style="list-style-type: none"> - Oui, et nous comptons le refaire - Oui, mais nous ne comptons pas le refaire - Non, mais c'est prévu - Non, et ce n'est pas prévu 	Déterminer comment sont perçues les personnes en situation de handicap, existe-t-il un jugement, les stéréotypes sont présents ?
Au niveau professionnel, quelles qualités associez-vous aux personnes en situation de handicap ? (Vous pouvez en choisir plusieurs)	<ul style="list-style-type: none"> - Sociables, - Bienveillantes, - Souriantes, de bonne humeur, - Capables de s'intégrer dans une équipe, - Motivées à travailler, - Compétentes, - Intelligentes, - Rigoureuses, - Autonomes, - Dynamiques, - Créatives, - Ont des facilités à s'adapter, - Polyvalentes, - Impliqués, - Autre, précisez : 	

<p>Parmi les points suivants, quels sont les éléments qui vous empêchent/vous démotivent d'engager une personne qui a un handicap ? (Vous pouvez choisir plusieurs propositions)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La nécessité d'aménagement du poste de travail, - L'aménagement au niveau de l'organisation (au niveau de l'horaire, de l'organisation des tâches, le télétravail, etc.), - Le manque d'envie de se retrouver face à une situation difficile, - La peur de l'échec, de l'inconnu, - La peur de l'incompétence de la personne, qu'elle ne soit pas à la hauteur, - Une personne qui a un handicap a besoin d'un accompagnement spécifique, - Le manque d'envie de supporter des coûts, - Je ne sais pas comment faire pour trouver et recruter une personne en situation de handicap, - Le travail demande des compétences spécifiques que les personnes en situation de handicap n'ont pas, - J'ai l'impression que les personnes en situation de handicap ne veulent pas travailler, - Je pense que les personnes en situation de handicap n'ont pas leur place dans le milieu de travail ordinaire, - Je suis peu informé sur le handicap, - Je ne sais pas comment communiquer avec une personne en situation de handicap, - Je ne sais pas comment me comporter face à une personne en situation de handicap, - C'est plus simple de recruter une personne qui n'a pas de handicap, - Le manque d'autonomie d'une personne en situation de handicap, - Autre, veuillez préciser : - Aucune proposition, je n'ai aucun problème à accueillir une personne en situation de handicap, 	<p>L'objectif de cette question est de déterminer les principaux freins présents auprès des managers.</p>
<p>Quel type de handicap serait adapté aux postes que vous proposez ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Handicap mental, - Handicap physique - Handicap auditif 	<p>Répondre aux questions :</p>

<p>(Plusieurs choix possibles)</p> <p>PS : Des définitions et des exemples ont été proposés pour chaque type de handicap, afin d'assurer leur bonne compréhension par les répondants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Handicap visuel - Handicap psychique - Handicap lié aux maladies invalidantes - Troubles Envahissants du Développement (TED) - Le pluri handicap - Le polyhandicap - Le traumatisme crânien - Les maladies dégénératives - Les troubles d'apprentissage - Aucun 	<ul style="list-style-type: none"> - Est-ce qu'un certain type de handicap est plus « discriminé » que les autres ? - Est-ce que tous les types de handicap sont mis à l'écart sur le marché ? - Lesquels en particulier ?
<p>Aimeriez-vous accueillir une personne qui a un handicap au sein de votre équipe ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oui, tout à fait - Oui, pourquoi pas - Non, cela ne me tente pas 	<p>Déterminer si les employeurs souhaitent voir évoluer la situation, s'ils sont positifs à l'idée d'intégrer des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel ordinaire en général, mais aussi dans leur propre entreprise.</p>
<p>Dans le secteur public, les services ont l'obligation de consacrer entre 2% et 5% des postes aux personnes en situation de handicap. Seriez-vous pour ou contre l'instauration d'un quota pour les entreprises privées ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tout à fait pour, - Tout à fait contre, - Pour, sous conditions. Précisez : 	
<p>Connaissez-vous le site wheelit.com ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oui - Non 	
<p>Wheelit.com est un site internet qui met en relation les personnes en situation de handicap avec les entreprises qui souhaitent les recruter. Est-ce que vous pourriez vous inscrire sur ce site lorsqu'un poste sera disponible au sein de votre entreprise ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oui, - Non, - Oui, sous conditions. Précisez : 	

4.1.2. L'étude qualitative

« *Les études qualitatives recherchent les causes, les fondements d'un comportement, d'une attitude, d'une perception* » (Vandercammen et Gauthy-Sinéchal, 2014, p.110).

Afin d'approfondir les recherches, nous avons interrogé des entreprises qui ont déjà engagé des personnes en situation de handicap. L'objectif de cette étude est de découvrir la réalité du terrain et vérifier quels ont été les freins et les difficultés des entreprises qui ont franchi le pas. Grâce aux différents témoignages, nous allons apprendre comment l'intégration d'une personne en situation de handicap s'est déroulée, pourquoi et comment les entreprises se sont lancées.

L'étude qualitative est donc complémentaire à l'étude quantitative. Elle nous permettra de comparer les freins des entreprises qui n'ont pas encore engagé une personne en situation de handicap avec ceux des entreprises qui l'ont déjà fait. Également, nous pourrons vérifier si les freins sont justifiés et correspondent à la réalité du terrain.

Pour ce faire, nous nous sommes basés sur une liste de questions préétablies. Cependant, au cours des interviews, les questions n'ont pas toujours été posées dans le même ordre. Ci-dessous, vous trouverez la liste de questions.

- | |
|---|
| 1) Avez-vous déjà employé une ou plusieurs personnes qui ont un handicap ? Est-ce récurrent dans votre entreprise ? |
| 2) Quel a été son/leur handicap et quelles ont été les tâches attribuées ? Ont-elles beaucoup varié par rapport aux tâches des personnes « ordinaires » ? faciles ? de petites mains ? les mêmes que les autres ? |
| 3) Quel est son/leur niveau d'études ? |
| 4) Quels ont été les aménagements que vous aviez dû effectuer ? (Horaires, équipements, types de tâches ?) |
| 5) Depuis quand cette personne travaille-t-elle avec vous ? Quel type de contrat a-t-elle ? |
| 6) Sur quoi vous êtes basés pour recruter les personnes qui ont un handicap ? Est-ce que vous aviez privilégié un certain type de handicap en particulier ou vous étiez ouverts à tout type de personnes ? |
| 7) Qu'est-ce qui vous a réellement poussé à engager des personnes qui ont un handicap ? |
| 8) Aviez-vous des aprioris avant d'engager une personne qui a un handicap ? De quoi aviez-vous le plus peur ? |

9) Finalement, est-ce que cette peur, ces doutes étaient justifiés ?
10) Quelles sont les principales qualités de cette personne au travail ? Quels sont les choses positives qu'elle apporte à l'entreprise ?
11) Est-ce que cette personne avait besoin d'un accompagnement particulier au début et tout au long de son travail ? Expliquez.
12) Est-elle autonome à ce jour ?
13) Comment l'équipe a accueilli la nouvelle personne ? Comment ont-ils réagi ?
14) Avez-vous rencontré des difficultés avec la personne en question ? Si oui, expliquez. Avez-vous réussi à surmonter cette difficulté ? Si oui, expliquez. Si non, qu'avez-vous fini par faire ?
15) Avez-vous fait appel aux différents organismes d'aides ? (INAMI, AVIQ , ...) Avez-vous reçu des primes, des aides financières ?
16) Conseillerez-vous aux entreprises de recruter une personne qui a un handicap ? Pourquoi ?
17) Dans quel cas, vous trouverez que l'entreprise ne devrait pas le faire ?
18) Si vous le pouviez, est-ce que vous engageriez une nouvelle personne en situation de handicap ?

Les entreprises sélectionnées pour les interviews répondent, tout d'abord, à quelques mêmes critères que celles de l'étude quantitative. Elles font partie du secteur privé et ne sont pas des entreprises de travail adapté. Dans le secteur public, les personnes en situation de handicap ne sont pas spécialement recrutées par choix, mais aussi par obligation. Il est plus pertinent pour l'étude d'analyser les entreprises qui l'ont fait par volonté.

Toutes les entreprises sont situées et ont été créées en Belgique. Les jeunes entreprises et les start-ups n'ont pas été contactés. Le choix s'est porté sur des entreprises qui ont été créées il y'a plus de dix années. En effet, elles sont plus intéressantes pour l'étude puisqu'elles permettent d'analyser l'évolution de l'entreprise et de sa politique au cours des années.

Les entreprises interrogées ont un point commun qui est une politique de recrutement inclusive. En effet, elles ont toutes déjà engagé une ou plusieurs personnes en situation de handicap. Dans les e-mails de demande envoyés, il était bien précisé que les interviews visent les personnes qui ont engagé et suivi un travailleur en situation de handicap.

Afin de trouver des entreprises qui ont déjà recruté une ou plusieurs personnes en situation de handicap, nous nous sommes rendus sur trois sites internet : Diversicom, Wheelit et CAP 48.

Wheelit.be est un site internet qui permet de diffuser des offres d'emploi pour le public en situation de handicap (cfr p.34).

DiversiCom est une ASBL qui a été créée en 2014 par des personnes en situation de handicap et des personnes qui travaillent sur des projets d'accompagnement de jeunes handicapés depuis plus de 20 ans. Elle a comme mission de faciliter la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap en se basant sur leurs compétences, mais aussi de promouvoir la diversité au travail. L'ASBL mène différentes activités, comme l'accompagnement des chercheurs d'emploi en situation de handicap et des entreprises, ainsi que la mise en relation entre les deux parties. Dans ses rapports d'activité (2015-2020), DiversiCom cite les entreprises accompagnées chaque année, le nombre de personnes recrutées dans chacune d'entre elles et les formations qui leur ont été proposées.

CAP 48 est une organisation qui finance de nombreux projets en rapport avec le handicap. Elle apporte aussi son aide dans les domaines de la pauvreté infantile et de la jeunesse en difficulté. Les missions principales de CAP 48 consistent à récolter des fonds et de sensibiliser sur le handicap. Parmi leurs activités, l'organisation accorde chaque année « le Prix CAP48 de l'Entreprise Citoyenne ». Ce dernier est offert aux entreprises avec une politique qui favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap au niveau de l'emploi, de l'innovation, de l'accessibilité ou encore du financement d'initiatives de terrain. Nous avons contacté des entreprises qui ont remporté ce prix dans les dernières années.

Présentation des entreprises interrogées

Explore.brussels ASBL

Fondé en 1994, Explore.brussels est un réseau d'associations de visites guidées dans la ville de Bruxelles-Capitale. Elle est constituée de six associations : ARAU, Pro Velo, Bruxelles Bavard, Arkadia, La Fonderie et Korei. Leur mission commune consiste à mettre en valeur le patrimoine de la Région de Bruxelles-Capitale, aussi bien matériel qu'immatériel.

Ces dernières proposent des visites individuelles et collectives. Elles sont variées et permettent de découvrir notamment le Street art, la bière, le chocolat, l'Art nouveau ou le patrimoine UNESCO. L'ASBL organise également les festivals BANAD (Brussels Art Nouveau & Art Deco), BBN (Brussels Biennale – Neoclassic) et BBEA (Brussels Biennale of Eclectic Architecture), mais aussi d'autres projets.

Explore.Brussels gère le cadre, la logistique, ainsi que la communication. Les six associations, quant à elles, sont chargées du contenu des projets. Au sein de l'ASBL, nous pouvons trouver une équipe fixe ainsi que des équipes temporaires lors des événements.

L'équipe fixe est composée d'un directeur, un coordinateur administratif et financier, une chargée de communication, une chargée de logistique, quatre chargés de mission, une agente d'accueil et une auxiliaire administrative.

L'entreprise Explore.brussels possède deux postes spécialement destinés aux personnes en situation de handicap. Le premier poste est occupé par une personne malvoyante. Elle est employée en tant qu'agent d'accueil. Un autre poste est consacré à une personne qui présente un léger handicap mental. Elle s'occupe du soutien administratif. Avant, ce poste était occupé par une personne qui a vécu un arrêt cardiaque mais son handicap s'est aggravé et elle a dû quitter l'entreprise.

Le vendredi 6 mai 2022, nous avons pris contact avec monsieur Julien Staszewski, le directeur de l'entreprise (*cfr. Annexe 1*).

Vajra SRL

L'entreprise Vajra, active depuis 1982, est un distributeur grossiste qui propose des produits aux magasins bio, aux restaurants, traiteurs, transformateurs, écoles ou encore cantines. Les produits proposés sont bio. L'entreprise propose également des produits Demeter, qui est une marque de certification internationale de produits issus de l'agriculture biodynamique.

Vajra possède un assortiment qui compte 450 produits de marque Vajra, dont 300 qui sont conditionnés dans leur atelier. Les produits sont de qualité, sains, pauvres en sucres, végan, macrobiotique, etc. Tout est entièrement végétarien, ainsi que bio ou Demeter. Les emballages sont recyclables et l'entreprise est soucieuse de l'environnement.

Parmi les produits proposés, nous retrouvons des produits alimentaires, tels que des céréales, pâtes, condiments ou encore chocolats. L'entreprise vend également des produits de beauté, d'hygiène et pour la maison. De nombreux produits sont également disponible en vrac.

L'entreprise Vajra compte parmi ses travailleurs deux personnes en situation de handicap. La première, A, a été engagée vers 2010 comme préparateur de commandes lorsqu'elle était en bonne santé. Ensuite, elle a travaillé en tant que chauffeur et livreur, pendant qu'elle suivait des études en informatique. Sa maladie s'est déclarée au plein milieu de son parcours. Il s'agit de la maladie de Charcot, qui est une maladie dégénérative et héréditaire. Lorsque ses problèmes locomoteurs ont commencé à poser un problème, l'employeur de A lui a proposé de devenir responsable IT. La deuxième personne en situation de handicap a été engagée grâce à une initiative de l'entreprise. Elle a un petit retard mental et travaille dans le conditionnement.

Le vendredi 6 mai 2022, nous nous sommes entretenus avec madame Caroline Malcorps, une gestionnaire des Ressources Humaines de l'entreprise (*cfr. Annexe 2*).

RéCI-Bruxelles ASBL

RéCI est une entreprise qui agit dans la ville de Bruxelles. Elle offre un accompagnement, de l'écoute et du soutien aux familles des personnes qui ont un handicap moteur. L'entreprise vise à développer l'autonomie, à améliorer l'épanouissement de l'enfant dans son milieu de vie et à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Son public est constitué de personnes entre 0 et 18 ans qui ont un handicap moteur ou un retard de développement psychomoteur. Les parents, les frères et les sœurs de ces personnes sont également visés par l'ASBL. Chaque personne qui a besoin d'informations sur le handicap moteur peut faire appel à l'entreprise RéCI.

Grâce à un travail en réseau et une équipe multidisciplinaire, l'entreprise veille à développer les compétences de l'enfant, des familles et des intervenants par l'intermédiaire des actions communautaires, collectives et individuelles.

L'entreprise fournit, entre autres, une aide administrative, l'information et un accompagnement. Elle effectue un suivi de la scolarité et organise des rencontres entre les

parents, les enfants et les adolescents. L'ASBL est aussi chargée de promouvoir les droits de la personne en situation de handicap.

Concrètement, elle intervient de différentes manières. Elle offre de l'écoute et un soutien psychologique, une aide à la scolarité, des conseils sur l'alimentation et la déglutition, une aide sociale et administrative et d'autres types d'accompagnement.

Dans l'entreprise RéCI, une personne en situation de handicap a été engagée lors de sa création. Cela fait donc une vingtaine d'années qu'elle travaille pour l'ASBL. Elle a un handicap moteur au niveau des jambes et travaille en tant qu'assistante sociale.

Le mercredi 11 mai 2022, nous avons interrogé Madame Valérie Weber, psychologue dans l'entreprise RéCI (*cfr. Annexe 3*).

Silversquare

Silversquare est un centre de coworking basé à Bruxelles, ainsi qu'un business center. Ses activités consistent à louer des bureaux aménagés et offrir des services supplémentaires, comme une gestion des courriers, des salles de réunion, une domiciliation pour les entreprises et une ligne téléphonique. Les différentes entreprises peuvent choisir entre des bureaux dans des espaces partagés (fixes ou non) ou un bureau privé. Silversquare propose également des solutions sur mesure pour les entreprises.

L'entreprise Silversquare a engagé plusieurs personnes en situation de handicap, mais pas simultanément. Elle accueille une personne en difficulté à la fois. Par exemple, l'équipe a déjà accueilli une personne sourde pendant 3 ans, après quoi elle a quitté son poste par choix personnel. Actuellement, le poste est occupé par une personne atteinte d'autisme d'Asperger qui est à la fois aide comptable et responsable de la gestion du courrier.

Florence Van Caillie, HR Leader de Silversquare a accepté de témoigner le jeudi 12 mai 2022 (*cfr. Annexe 4*).

BESIX SA

Le groupe BESIX SA est une entreprise belge multidisciplinaire fondée en 1909. En effet, elle occupe une position phare dans les marchés d'activité de la construction, de la promotion immobilière et des concessions. L'entreprise est également active dans l'exploitation de carrières et le facility management. Sa plus grande filiale est NV BESIX SA. Elle offre des services dans différentes phases des projets de construction.

L'entreprise est présente en Europe, mais aussi en Afrique du Nord et Centrale, en Asie, en Australie et au Moyen-Orient. BESIX Group compte environ 15 000 travailleurs dans 23 pays sur 5 continents.

L'entreprise a déjà engagé deux personnes en situation de handicap qui effectuent des tâches administratives. L'une d'entre elles est en chaise roulante et l'autre est atteinte d'autisme.

Le 17 mai 2022, nous avions effectué une interview avec Madame de Spirlet Donatienne, qui occupe le rôle d'Executive Officer chez Besix (*cfr. Annexe 5*).

4.1.3. Revue de littérature

Tout d'abord, nous avons mené une recherche documentaire sur le terme de handicap en général, afin de mieux comprendre le sujet étudié. Nous avons été à la recherche des éléments qui pourraient être intéressants ou être en lien avec la problématique. Tout d'abord, nous nous sommes intéressés au contexte, aux définitions, aux lois présentes dans le domaine, ainsi qu'aux statistiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'important a été ici de bien maîtriser le sujet et connaître son ampleur.

Après ces recherches, nous sommes partis à la recherche des éléments qui pourraient inciter ou freiner les employeurs à recruter une personne en situation de handicap.

Pour ce faire, nous avons dressé une liste de freins et d'éléments incitants que nous pensions correspondre à la réalité. Au fur et à mesure des recherches, de nouveaux éléments ont été décelés. Grâce à cette liste, nous sommes partis à la recherche de textes scientifiques concernant chacun des éléments.

Les recherches ont été effectuées via différents canaux. Tout d'abord, nous nous sommes rendus sur les sites officiels des organismes publics belges, tels que l'AVIQ, le PHARE, SPF Sécurité sociale, etc. afin de trouver des informations pertinentes sur le sujet du handicap.

En ce qui concerne les statistiques, nous nous sommes basés sur les recherches de Statbel les plus récentes.

Ensuite, nous avons utilisé la plateforme Cairn et celle de la bibliothèque de l'ICHEC afin de trouver les avis des différents auteurs. Google Books nous a également été utile pour trouver des livres consultables à distance et varier les supports utilisés.

Enfin, le reste des recherches a été mené à l'aide de Google Scholar afin de s'assurer de la fiabilité des sources. Dans la mesure du possible, les sources les plus récentes ont été privilégiées.

4.1.4. Limites

Lors de la rédaction de ce mémoire, nous avons rencontré des difficultés à différents niveaux.

Lors de l'étude qualitative, nous avons interrogé seulement cinq personnes, venant de cinq entreprises différentes. Cet échantillon de faible taille ne représente pas complètement le milieu de travail ordinaire. En effet, il ne reprend pas tous les secteurs, toutes les tailles d'entreprises, tous les types de métiers et tous les types de handicaps. Or, le but de ce mémoire était d'avoir une vue d'ensemble de tout le marché de l'emploi en Belgique. Cependant, les expériences de ces cinq entreprises ont été très enrichissantes et nous ont permis de tirer les conclusions nécessaires.

De plus, nous avons rencontré le même problème lors de l'étude quantitative. En effet, nous avions seulement réussi à obtenir 72 réponses. Cela n'est pas représentatif de l'ensemble des entreprises présentes en Belgique. De plus, comme dans l'étude qualitative, tous les types d'entreprises n'ont pas été interrogés. Trouver les personnes visées par le sondage s'est avéré

plus compliqué que prévu. En effet, nous avons obtenu très peu de réponses, malgré les différents canaux utilisés et le grand nombre de personnes contactées.

Au niveau de la revue de littérature, nous avons été limités par l'ancienneté de certaines sources. En effet, certaines d'entre elles ne sont pas récentes, ce qui rend le travail moins scientifique que prévu. Par exemple, Statbel a effectué ses dernières études sur le handicap en 2020. Or, en deux ans, plusieurs choses auraient pu changer ou évoluer.

4.2. Analyse de l'étude quantitative

Par la présente étude, nous allons tenter de déceler les freins des entreprises au niveau du recrutement des personnes en situation de handicap. Par la suite, nous allons comparer les résultats avec les conclusions tirées des entretiens qualitatifs. Ainsi, nous aurons une vue globale du marché du travail et nous pourrons identifier les réels freins à l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail ordinaire.

Les réponses au sondage nous ont permis de tirer plusieurs conclusions, que nous allons citer et développer dans la suite de cette partie.

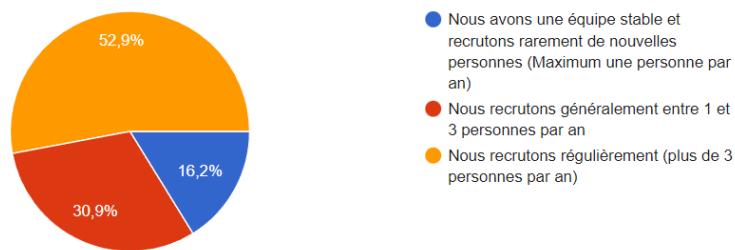
4.2.1. En général, les entreprises recrutent régulièrement des nouvelles personnes

Premièrement, nous pouvons observer que les entreprises cherchent à recruter en ce moment. En effet, elles engagent régulièrement des nouvelles personnes, ce qui nous prouve qu'il existe des places libres que les personnes en situation de handicap pourraient occuper.

Figure 11 : La fréquence du recrutement dans les entreprises belges.

À quelle fréquence recrutez-vous des nouvelles personnes dans votre entreprise ?

68 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

La majorité des personnes interrogées (52,9%) affirme que leur lieu de travail engage plus de 3 personnes par an. 30,9% d'entre-elles recrutent entre une et trois personnes par an. Seul

un sixième (16,2%) des entreprises possède une équipe stable qui ne recrute qu'occasionnellement.

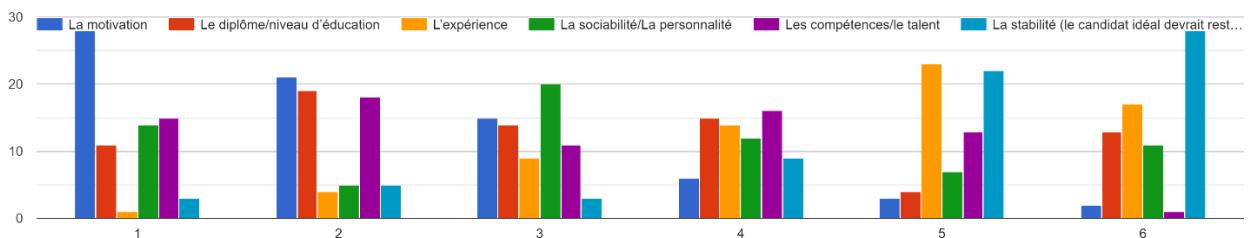
Le nombre de postes disponibles n'est donc pas l'un des freins à l'emploi d'une personne en situation de handicap.

4.2.2. Les priorités des entreprises lors du recrutement varient, mais certaines sont mises en avant

Le graphique ci-dessous nous permet de comprendre les priorités du recruteur lors de sa recherche de candidats.

Figure 12 : Les priorités des entreprises lors du recrutement

Quelles sont les priorités quand vous cherchez de nouvelles personnes à recruter ? Classer du plus (1) au moins important (6).



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

Nous pouvons remarquer que la motivation à travailler est un élément essentiel pour travailler dans la majorité des entreprises.

Ensuite, l'importance du diplôme et du niveau d'éducation, ainsi que du niveau de compétences et du talent sont mis en avant par ce graphique. Pour une partie des entreprises, la sociabilité et la personnalité du candidat sont également prioritaires.

Les éléments que l'on retrouve en bas de classement sont l'expérience et la stabilité de l'emploi, qui implique que la personne travaille à temps plein et à long terme dans une entreprise. Ces éléments ne sont pas forcément sans importance pour le recruteur, mais elles passent après les autres. Le manque d'expérience, ainsi que le besoin de réduire le temps de travail ne font pas partie des choses discriminantes lors du recrutement. Il en est de même avec les contrats temporaires, qui ne sont pas la préoccupation majeure de l'employeur.

Lors de notre revue de littérature, nous avons appris que les personnes en situation de handicap sont particulièrement motivées à travailler (cfr.p.31). Comme c'est un élément important pour les employeurs, la motivation est un bon argument pour les intégrer dans le monde du travail.

Nous avions également tiré comme conclusion que les personnes en situation de handicap sont connues pour leurs qualités sociales (cfr.p.47). C'est également un incitant pour les entreprises qui les estiment nécessaires chez les candidats.

Ce graphique nous permet d'identifier un premier frein, qui est l'importance du diplôme. En effet, nous avons remarqué que le public étudié a des possibilités limitées en termes d'éducation (cfr.p.43) Le manque de diplôme d'une personne en situation de handicap pourrait la freiner dans sa recherche d'emploi.

Quand au niveau de compétence et du talent, les employeurs y accordent une attention particulière. Or, ils estiment que les personnes en situation de handicap n'en ont pas.

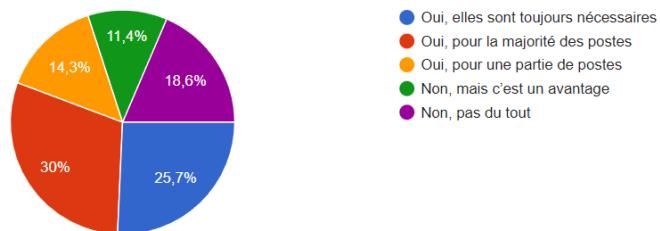
4.2.3. Les compétences numériques sont utiles et parfois nécessaires, mais pas toujours

Lors des recherches théoriques, nous avions observé des inégalités des personnes en situation de handicap face aux compétences numériques, de plus en plus demandées sur le marché de l'emploi.

Figure 13 : L'importance des compétences numériques dans les entreprises

Dans les postes que vous proposez, est-ce que les compétences numériques sont importantes ?

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

Nous apprenons, grâce à ce graphique, que les compétences numériques sont utiles, voire nécessaires dans une grande partie des entreprises. Près d'un quart des employeurs trouvent cette compétence nécessaire pour tous les postes. D'autres les demandent pour la majorité (30%) ou une partie des postes (14,3%). Cependant dans plusieurs entreprises (18,6%), ces compétences ne sont pas nécessaires. À cela s'ajoutent 11,4% des entreprises qui ne le requièrent pas, mais trouvent que c'est un avantage. Nous pouvons remarquer que, même dans les entreprises qui demandent des compétences numériques, quelques postes peuvent être occupés par des personnes qui n'en ont pas.

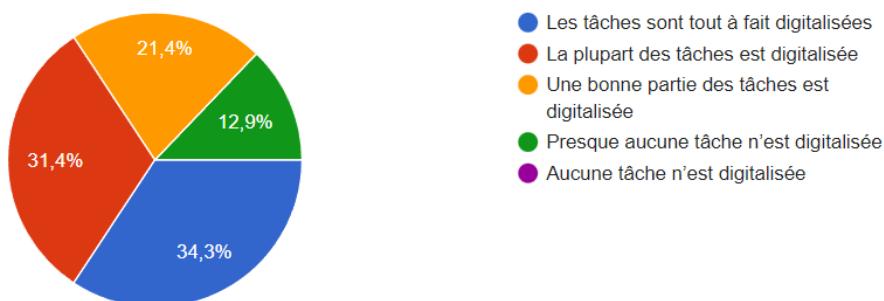
4.2.4. Les entreprises sont souvent entièrement ou partiellement digitalisées

Nous observons également que les tâches sont digitalisées, entièrement ou partiellement, dans les entreprises. Cependant, ce n'est pas toujours le cas et certaines tâches restent manuelles.

Figure 14 : Le niveau de digitalisation des entreprises

Comment estimatez-vous le niveau de digitalisation dans votre entreprise ?

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

L'essor de la digitalisation pourrait entraîner la suppression des métiers simples dans le futur mais pour l'instant, nous pouvons encore en trouver dans les entreprises belges.

Le manque de compétences numériques et la digitalisation ne constituent donc pas de freins à l'embauche des personnes en situation de handicap. Cependant, l'importance des métiers numériques réduit fortement leurs opportunités d'emploi.

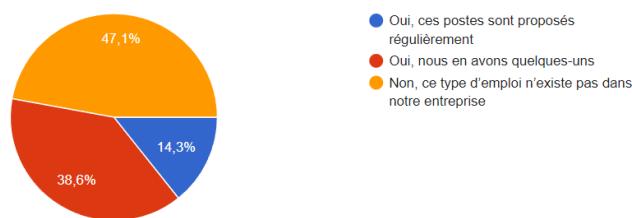
4.2.5. Les postes « non qualifiés » sont toujours présents dans les entreprises, mais en faible quantité

De plus, nous observons que les emplois qualifiés, qui sont souvent les seuls qu'une personne en situation de handicap peut réaliser, sont toujours présents sur le marché de l'emploi mais en faible quantité.

Figure 15 : La proportion des postes « non qualifiés » au sein des entreprises

Proposez-vous des postes « non qualifiés », c'est-à-dire des postes qui ne demandent aucun diplôme et aucune compétence particulière ?

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap.* [Sondage]. Bruxelles.

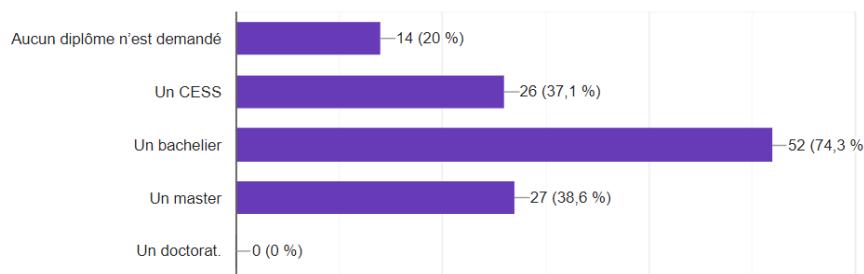
4.2.6. Les diplômes de l'enseignement supérieur sont souvent demandés par les recruteurs

Nous remarquons que les postes proposés par les différentes entreprises requièrent le plus souvent un diplôme. De plus, nous avons observé précédemment que le niveau d'éducation fait partie des priorités des recruteurs.

Figure 16 : Le niveau d'études demandé par les entreprises

Quel est le niveau d'étude demandé en général pour vos nouveaux postes ? Vous pouvez cocher plusieurs réponses

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap.* [Sondage]. Bruxelles.

74,3% des entreprises proposent des emplois pour des détenteurs d'un bachelier. 38,6% d'entre eux peuvent engager une personne qui possède un master. Un diplôme de l'enseignement supérieur (bachelier ou master) est donc valorisé sur le marché de l'emploi. Cependant, certains employeurs proposent des postes aux personnes qui n'ont pas ou peu de qualifications. C'est le cas de 37,1% d'employeurs qui engagent des personnes avec un CESS et 20% qui le font avec des personnes qui n'ont aucun diplôme. Cependant, si l'on compare ces résultats avec le graphique précédent, nous pouvons conclure que ces entreprises ont majoritairement des postes destinés aux personnes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Les postes « non qualifiés » sont plus rares que ces derniers et seuls 14,3% des entreprises en proposent régulièrement. Néanmoins, cela nous montre qu'il est possible de trouver un travail sans diplôme particulier.

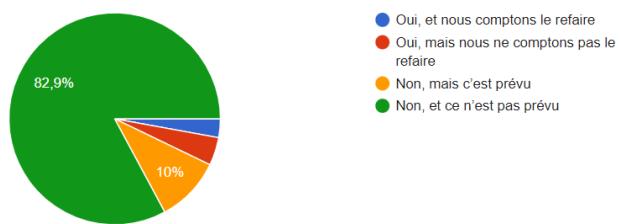
4.2.7. La majorité des entreprises ne recrute pas, ne compte pas le faire et ne présente pas de réel intérêt pour le recrutement des personnes en situation de handicap

Le graphique ci-dessous nous montre que les entreprises belges ne recrutent pas des personnes en situation de handicap et ne pensent pas à le faire dans la grande majorité des cas.

Figure 17 : Le recrutement des personnes en situation de handicap

Avez-vous déjà recruté une personne en situation de handicap ?

70 réponses



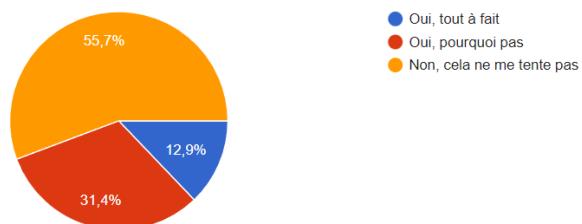
Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

De plus, 55,7% des entreprises interrogées ne sont pas tentées par cette expérience. Seuls 12,9% portent un réel intérêt pour cela et 31,4% ont un avis mitigé là-dessus. C'est ce que nous pouvons observer dans le graphique suivant.

Figure 18 : La volonté des employeurs à engager une personne en situation de handicap

Aimeriez-vous accueillir une personne qui a un handicap au sein de votre équipe ?

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

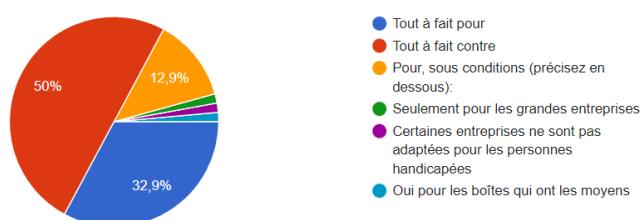
Nous avons demandé aux entreprises si elles seraient pour l'instauration d'un quota pour les entreprises privées, comme c'est le cas dans le secteur public.

Figure 19 : La volonté des entreprises à instaurer une obligation de recruter des personnes en situation de handicap

Dans le secteur public, les services ont l'obligation de consacrer entre 2% et 5% des postes aux personnes en situation de handicap. Seriez-vous pour ou contre l'instauration d'un quota pour les entreprises privées ?

70 réponses

Copier

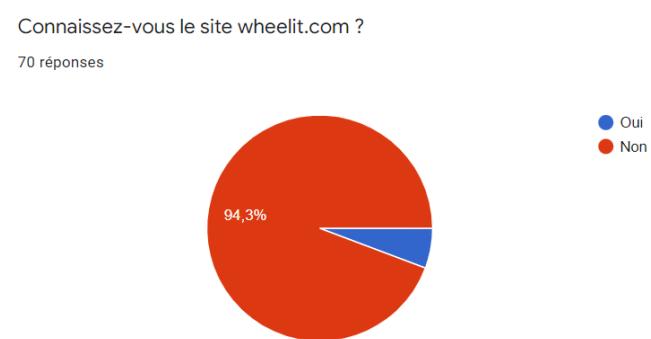


Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap.* [Sondage]. Bruxelles.

La moitié des répondants trouvent que c'est une mauvaise idée, tandis que douze d'entre eux estiment que cela pourrait se faire sous certaines conditions. Les répondants ont suggéré l'instauration d'un quota pour les grandes entreprises ou celles qui en ont les moyens. Un commentaire met en évidence que toutes les entreprises ne sont pas adaptées pour les personnes en situation de handicap. Près d'un tiers des répondants estiment que l'instauration d'une obligation d'emploi des personnes en situation est intéressante. Cela nous montre que la majorité des entreprises a des doutes et des réticences sur l'intégration d'un tel public.

Dans le graphique suivant, nous pouvons observer qu'une grande majorité des entreprises (9,3%) ne connaît pas le site de recrutement « Wheelit.com ».

Figure 20 : La connaissance du site « Wheelit.com »



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap.* [Sondage]. Bruxelles.

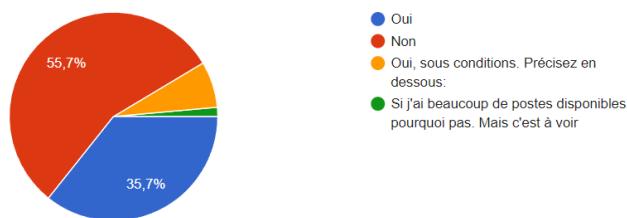
Cela nous montre que l'entreprise n'est pas connue des employeurs. Nous avions trouvé seulement quatre annonces sur ce site internet, alors que le nombre de CV déposés est largement supérieur à ce nombre. Nous aurions pu penser que les entreprises ne souhaitent pas publier leurs annonces pour les personnes en situation de handicap. Or, nous nous rendons actuellement compte que la cause de leur absence sur le site réside partiellement dans le manque d'information. En effet, les entreprises ne sont pas inscrites sur ce site puisqu'elles ne le connaissent pas.

Nous pouvons observer que 35,7% des entreprises seraient éventuellement intéressées par le site internet « Wheelit.com ». La majorité (55,7%) d'entre elles ne souhaiteraient pas s'inscrire dessus. Néanmoins, le pourcentage des recruteurs qui le voudraient (parfois sous conditions) reste conséquent et pourrait augmenter le nombre d'annonces sur le site internet.

Figure 21 : L'intérêt des entreprises vis-à-vis du site « Wheelit.com »

Wheelit.com est un site internet qui met en relation les personnes en situation de handicap avec les entreprises qui souhaitent les recruter. Est-ce que vous pourriez vous inscrire sur ce site lorsqu'un poste sera disponible au sein de votre entreprise ?

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

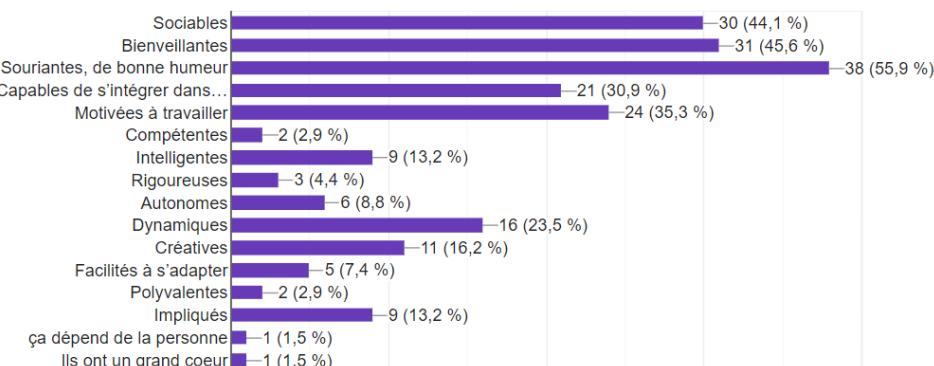
4.2.8. Les personnes en situation de handicap sont perçues généralement comme sociables, mais pas compétentes

Grâce à ce graphique, nous pouvons observer que les employeurs ont généralement une image positive des personnes en situation de handicap au niveau des qualités sociales. Ils les considèrent comme des personnes sociables, bienveillantes, souriantes et de bonne humeur.

Figure 22 : Les qualités des personnes en situation de handicap

Au niveau professionnel, quelles qualités associez-vous aux personnes en situation de handicap ? (Vous pouvez en choisir plusieurs)

68 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

Au niveau du travail, ils pensent que le public étudié est motivé à travailler, dynamique et capable de s'intégrer dans une équipe. Ce sont les qualités les plus souvent citées par les répondants. De l'autre côté, nous observons que les qualités directement liées au contenu du travail sont beaucoup moins citées. En effet, les entreprises estiment plus rarement les personnes en situation de handicap comme étant compétentes, intelligentes, rigoureuses, autonomes, polyvalentes et impliquées.

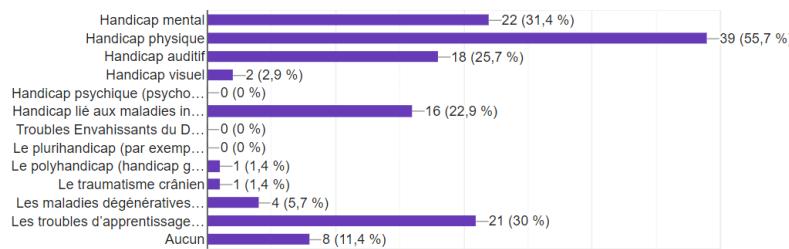
4.2.9. Certains types de handicap ne correspondent pas aux postes proposés par les entreprises

Le tableau ci-dessous met en évidence le type de handicap qui pourrait correspondre aux postes proposés par les entreprises.

Figure 23 : Les types de handicap adaptés aux postes des entreprises

Quel type de handicap serait adapté aux postes que vous proposez ? (Plusieurs choix possibles)

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

La première chose que l'on remarque est que le handicap physique est le plus souvent cité (55,7%). Ensuite, certains recruteurs trouvent que les personnes qui ont un handicap mental (31,4%), des troubles de l'apprentissage (30%), un handicap auditif (25,7%) ou un handicap lié aux maladies invalidantes (22,9%) pourraient être engagées dans leur entreprise. Cela nous montre que le handicap ne poserait pas de problème dans certains postes. Néanmoins, tous les postes ne sont pas adaptés à tous les types de handicap. Nous pouvons alors souligner l'importance de l'adéquation entre le poste de travail et les particularités de la personne en situation de handicap. Nous remarquons une fois de plus qu'elles ont des opportunités réduites en termes d'emploi.

Les autres types de handicap sont adaptés à très peu, voire aucun poste de travail. Il s'agit des maladies dégénératives, des traumatismes crâniens, du polyhandicap, du pluri handicap, des Troubles Envahissants, du Développement, du handicap psychique et visuel. Ces types de handicap ont reçu moins de 6% des votes. 11,4% des répondants affirment qu'aucun type de handicap n'est adapté aux postes de leurs entreprises. Nous pouvons donc tirer la conclusion qu'une partie des personnes en situation de handicap n'a pas de travail car ses particularités ne sont pas adaptées à la grande majorité des postes proposés par les entreprises.

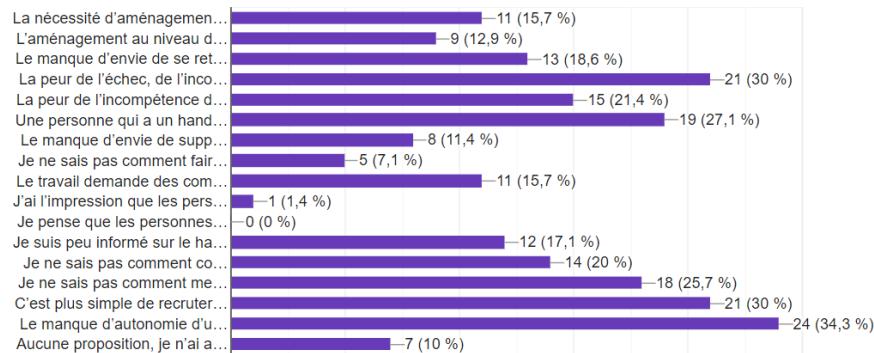
4.2.10. Plusieurs éléments sont susceptibles de démotiver les entreprises à engager une personne en situation de handicap

Le graphique ci-dessous met en évidence les freins des répondants à l'emploi d'une personne en situation de handicap. Les freins recueillis varient d'une personne à l'autre.

Figure 24 : Les freins à l'embauche d'une personne en situation de handicap

Parmi les points suivants, quels sont les éléments qui vous empêchent/vous démotivent d'engager une personne qui a un handicap ? (Vous pouvez choisir plusieurs propositions)

70 réponses



Source : Borodziuk, E. (2022). *Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap*. [Sondage]. Bruxelles.

Toutes les entreprises n'ont pas les mêmes freins. En effet, on remarque que les avis sont assez variés. Cependant, certains freins ont eu plus de votes que les autres.

C'est le cas du manque d'autonomie (34,3%) et de l'accompagnement spécifique nécessaire (27,1%). Nous pouvons en conclure que les employeurs craignent que le travailleur ait constamment besoin d'aide et qu'il ait besoin d'une personne toujours disponible pour lui.

Ensuite, une grande partie des personnes interrogées (30%) craignent l'échec et l'inconnu. En effet, elle n'est pas familière avec le handicap. De ce fait, elle a peur que quelque chose se passe mal. 18,6% des répondants estiment ne pas avoir envie de se retrouver face à une situation difficile.

Près d'un tiers (30%) des personnes estime qu'il est plus simple d'engager une personne qui n'est pas en situation de handicap. Cela montre un manque de volonté de fournir des efforts souvent nécessaires pour l'intégration d'une personne en difficulté.

Une partie des répondants affirme ne pas savoir comment communiquer et se comporter face à ce public (respectivement 20% et 25,7%). 17,1% estiment être mal informés sur ce sujet et 7,1% ne sait pas comment trouver des personnes en situation de handicap.

D'autres freins, moins fréquents, ont été cités. C'est le cas du manque de compétences de la personne en situation de handicap (15,7%) et des aménagements nécessaires au niveau du poste de travail (15,7%) et de l'organisation (12,9%), ainsi que des coûts nécessaires (11,4%).

Néanmoins, les entreprises trouvent que les personnes en situation ont leur place dans le milieu de travail ordinaire et que ces derniers sont motivés à travailler. Seulement 10% des entreprises n'ont pas sélectionné de freins.

4.3. Analyse de l'étude qualitative

Ci-dessous, vous trouverez un tableau récapitulatif qui reprend les entreprises interrogées, le type de handicap présent dans ces dernières et les postes occupés. Dans la dernière colonne, vous trouverez des lettres qui nous permettront d'identifier ces personnes dans l'analyse de l'étude qualitative. En effet, pour un souci de confidentialité, une partie des personnes interrogées souhaitait que les vrais noms ne soient pas mentionnés dans ce travail.

Figure 25 : Les types de handicap présents dans les entreprises interrogées, ainsi que les postes occupés

Entreprise	Type de handicap	Travail	Identification
VAJRA	Maladie de Charcot (maladie dégénérative)	Responsable IT	A
VAJRA	Petit retard mental	Conditionnement	B
Explore.brussels	Malvoyante	Agent d'accueil	C
Explore.brussels	Arrêt cardiaque	Soutien administratif	D
Explore.brussels	Handicap mental léger	Soutien administratif	E
RéCI	Handicap moteur au niveau des jambes	Assistante sociale	F
Silversquare	Surdité	Courrier	G
Silversquare	Autisme Asperger	Courrier	H
BESIX	Handicap physique (chaise roulante)	Tâches administratives	I
BESIX	Autisme	Tâches administratives	J

Source : tableau réalisé par l'auteur de ce mémoire (17 mai 2022).

Dans la suite, nous présenterons les différentes conclusions que nous avions tiré des différents entretiens qualitatifs.

4.3.1. Une personne en situation de handicap peut avoir un contrat classique (CDD et CDI), mais aussi un contrat adapté. Des stages et des contrats adaptés sont également possibles.

Le tableau ci-dessous représente le type de contrat qu'occupent les personnes en situation de handicap.

Figure 26 : Le type de contrat des travailleurs recrutés par les entreprises interrogées.

Entreprise	Personne	Type de contrat
Vajra	A	CDI
Vajra	B	Stage de plusieurs mois, puis CDI
Explore.brussels	C	Stage de 3 mois pour commencer, ensuite prolongation pour 1 an (IBO+) avec obligation de prolonger pour 1 année supplémentaire
Explore.brussels	E	CAP (Contrat d'apprentissage) d'un an.
RéCI	F	CDI
Silversquare	G	CDI
Silversquare	H	CDD de 3 mois + CDD de 6 mois + CDI
BESIX	I	CAP + CDI
BESIX	J	CAP de deux fois 6 mois

Source : tableau réalisé par l'auteur de ce mémoire (17 mai 2022).

Nous pouvons remarquer des contrats inhabituels, tels que le CAP et le IBO +.

Selon PHARE (2022, para.1), « *un contrat d'adaptation professionnelle a pour but de promouvoir la mise au travail des personnes handicapées en aménageant une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur* ». Ce contrat a une durée qui varie entre trois mois et un an. Il peut être renouvelé pour une deuxième et troisième année à titre exceptionnel (Phare, 2022, para.3).

L'Individuele beroepsopleiding (IBO) est « *une solution qui vous permet de vous former sur le terrain au sein d'une entreprise en néerlandais. A l'issue de votre IBO, vous êtes engagé dans cette entreprise pour une durée égale à celle de la formation* » (Actiris, s.d., para.1). C'est la VDAB qui est chargé de ce type de contrat et ne coûte rien à l'entreprise.

Nous pouvons remarquer que les personnes en situation de handicap peuvent obtenir aussi bien des CDD et des CDI, que des contrats adaptés. Les entreprises qui craignent que l'expérience se passe mal pourraient être rassurées en proposant des contrats à durée courte ou des stages, ce qui permet d'arrêter la collaboration rapidement si nécessaire. Cela permet de faire un premier essai et si la collaboration se passe bien, engager la personne à plus long terme. Nous avons déduit, lors de l'étude quantitative que la stabilité des employés ne fait pas partie des priorités pour le recruteur. Le fait d'offrir un contrat court ne devrait donc pas leur poser de problème en général.

4.3.2. Le handicap nécessite souvent des aménagements

Les différentes entreprises interrogées nous ont fait comprendre que des aménagements pour les travailleurs en situation de handicap sont souvent inévitables. Cependant, ils varient en fonction du type de handicap et de la situation. Nous remarquons trois grandes catégories d'aménagements qui ont été effectués. Des adaptations sont nécessaires au niveau du type de tâches, des aménagements des locaux et du matériel, ainsi que du temps de travail.

L'adaptation des tâches

Nous remarquons que l'adaptation des tâches est rarement nécessaire dans les travaux intellectuels pour les personnes qui ont un handicap physique. En effet, ils peuvent effectuer exactement le même type de tâches qu'une personne qui n'est pas en situation de handicap. C'est le cas de F qui effectue exactement les mêmes tâches que sa collègue qui est également assistante sociale. En effet, son handicap physique ne l'en empêche pas. Les tâches de I ne sont pas non plus adaptées à son handicap. Ce sont des tâches qui pourraient être attribuées aux autres personnes qui n'ont pas de handicap. Il s'agit des tâches administratives comme l'organisation des activités, le traitement des dossiers, la gestion de la communication, etc. En revanche, elles ne peuvent pas effectuer des travaux physiques dans la plupart des cas. Lorsque le handicap physique de A est devenu important, l'entreprise a adapté ses tâches. En effet, il est passé d'ouvrier à responsable IT. Il doit faire plus de télétravail que les autres et être aidé par ses collègues pour certaines tâches (par exemple, brancher des câbles en cas de couacs informatiques).

Au niveau du handicap mental, c'est le contraire. En effet, les travaux physiques sont souvent les seuls qu'ils peuvent réaliser. Les travaux intellectuels qu'effectuent leurs collègues peuvent s'avérer compliqués pour eux. La simplicité est le mot qui décrit le mieux les tâches qui leurs ont été accordées par les entreprises interrogées. Pour B, par exemple, le type de tâches était adapté à son handicap mental et était simple au début. Ensuite, elle a évolué et reçu plus de responsabilités. Ses tâches sont manuelles : mettre de la farine dans les sachets, recycler les cartons, etc. Elle n'est pas aussi apte que les autres, mais c'est compensé par son salaire. Pour E, il était surtout nécessaire de l'accompagner, de lui expliquer et d'être disponible. Elle repose souvent les mêmes questions. Elle travaille dans le soutien administratif (comme prendre le courrier, vérifier que les choses nécessaires sont au bureau, faire des courses, mettre les factures dans l'ordre, etc).

Pour d'autres types de handicap, l'adaptation des tâches dépend de chaque situation. Au niveau des tâches, C répond au téléphone et aux e-mails, effectue des traductions et accueille occasionnellement des personnes dans le bureau. Ce sont des tâches que d'autres personnes pourraient réaliser mais qui restent relativement simples et ne demandent pas de diplôme en particulier. C'est aussi le cas de J qui est autiste et qui effectue des tâches administratives. Pour D, l'entreprise a adapté les tâches puisqu'elle ne pouvait rien porter. Or, elle devait faire des courses, de l'administratif, etc. L'employé H de l'entreprise Silversquare, quant à lui n'a pas bénéficié d'aménagements du tout et n'en a pas demandé. Néanmoins, dans la même entreprise, G a été limité dans ses tâches puisque son handicap ne lui permettait pas d'occuper un autre poste de l'entreprise. Comme il n'était plus satisfait de son poste, il n'avait

pas d'autre choix que de quitter l'entreprise après trois ans de collaboration. Le poste occupé par ces deux personnes était occupé par des personnes qui n'ont pas de handicap. L'entreprise n'a donc pas adapté les tâches. Elles consistent à gérer le courrier, le réceptionner, le scanner, le ranger dans les boîtes aux lettres ou faire des renvois. H effectue également des tâches d'aide comptable pendant une partie de sa journée. Son travail est donc à moitié constitué de tâches « non-qualifiées ».

Caroline Malcorps (2022) explique que le handicap doit être adapté au poste. Une personne avec un handicap mental n'est pas adaptée au poste du responsable IT, comme le handicap physique n'est pas adapté au poste de conditionnement. Valérie Weber (2022) explique aussi que le recrutement d'une nouvelle personne en situation de handicap moteur ou sensoriel serait possible dans l'entreprise, mais pas celui d'une personne avec un handicap mental. En effet, elle souligne l'importance de l'adéquation du poste avec le handicap. Les postes de psychologues, logopèdes, ergothérapeutes, assistantes sociales, secrétaire comptable et de direction ne sont pas adaptés au handicap mental.

En ce qui concerne l'aménagement du poste de travail, nous pouvons remarquer qu'il est nécessaire en cas de handicap physique ou sensoriel. Les entreprises qui ne souhaitent pas aménager le poste de travail pourraient donc recruter, par exemple, une personne avec un handicap mental. Pour cette dernière catégorie, les personnes ont surtout besoin d'adaptation des tâches et d'un accompagnement.

Pour l'employé F, l'entreprise a dû effectuer des transformations au niveau des locaux. Des travaux ont été effectués dans le but de les rendre accessibles en fauteuil roulant. L'équipe a tenu à rendre accessible les toilettes, la cuisine, les lavabos, les dossiers, les poignées. Elle a également mis en place des portes adaptées et fait en sorte de n'avoir aucune marche. L'accessibilité pour le travailleur en situation de handicap reste importante dans la vie de tous les jours. Par exemple, lors du déplacement du micro-onde, l'équipe fait attention à le placer dans un endroit adapté. C a un clavier en braille et un programme spécifique affiché sur son écran : « l'Ulysse ». Les tableaux Excel accessibles via Drive ont été aussi adaptés et l'équipe fait régulièrement attention à ce que les lieux soient sécurisés, que rien ne gêne le passage, etc. En plus d'adaptation des tâches, A a également bénéficié d'aménagements de matériel. La personne a dorénavant une chaise spéciale pour monter les escaliers, des rampes près des toilettes et une souris ergonomique. Silversquare n'a pas adapté le poste de travail des deux employés. L'entreprise BESIX, au contraire, a effectué des aménagements pour le travailleur I. Par exemple, l'équipe a acheté une rampe afin de lui permettre de descendre vers la cour. Certains aménagements avaient déjà été effectués auparavant, comme l'installation des toilettes adaptées.

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, nous pouvons remarquer que les personnes en situation de handicap travaillent souvent à horaire réduit à cause de différentes contraintes. Néanmoins, ce n'est pas l'une des préoccupations majeures des employeurs. Il s'agit d'un frein que pour une minorité des entreprises.

Les horaires de A sont, par exemple, adaptés à cause des contraintes. L'équipe fait en sorte qu'elle puisse aller à ses rendez-vous médicaux et s'occuper de sa fille. De plus, rouler avec sa

voiture aménagée prend plus de temps. F possède un CDI à mi-temps. En effet, elle n'a pas la capacité de travailler à temps plein à cause de sa situation administrative et des déplacements. Valérie Weber (2022) explique : « *Elle ne sait pas donner qu'un certain nombre d'heures dans le milieu professionnel pour ne pas perdre sa pension, son statut de personne à mobilité réduite. Elle reçoit à côté une allocation. Elle ne veut pas donner plus d'heures, sinon elle perd son allocation. C'est aussi compliqué pour les déplacements. Elle se déplace 3 jours par semaine, donc c'est quand même fatigant. C'est une adaptation.* ». B travaille 35h/semaine à sa demande. À ses débuts, elle travaillait 30 heures/semaine. L'horaire est réduit car les tâches de la vie quotidienne lui demandent un peu plus de temps que pour les autres. De plus, elle s'occupe de sa maman aveugle et habite loin de l'entreprise. Chez Silversquare, le temps de travail n'a pas été adapté. Donatiene De Spirlet (2022) affirme que ses employés I et J sont plus souvent absents que leurs collègues pour des raisons personnelles.

4.3.3. La nécessité de la volonté et des limites

Pour engager une personne en situation, les entreprises doivent avoir de la volonté. En effet, les personnes en situation de handicap demandent du temps, de l'énergie et de l'accompagnement. Cependant, il existe des limites à ne pas dépasser.

En ce qui concerne B, c'était un choix de l'entreprise Vajra d'engager une personne qui a un handicap. Caroline Malcorps (2022) explique qu'une entreprise ne devrait pas recruter une personne en situation de handicap si elle n'a pas envie de se remettre en question et trouver des solutions. En effet, elle a fait appel à DiversiCom pour l'accompagner. Selon elle, il faut être ouvert pour ce genre de choses. La gestionnaire des Ressources Humaines estime que le côté administratif de son employé B est lourd. En effet, l'équipe l'aide pour les démarches de l'ONEM, qu'elle pense nécessaires à améliorer et alléger. Cela prend du temps, c'est lent et parfois complexe mais l'entreprise le fait volontairement.

En ce qui concerne l'entreprise RéCI, Valérie Weber (2022) explique que les aménagements ont pris du temps car il fallait rendre plusieurs endroits accessibles et faire appel à un architecte.

Donatiene De Spirlet (2022) nous raconte que le recrutement des deux personnes en situation de handicap provient d'une initiative de la part de l'équipe. Cela leur semblait important d'être inclusifs.

Le directeur d'Explore.Brussels, Julien Staszewski, explique que le recrutement des deux personnes en situation de handicap a été faite suite à sa bataille personnelle (2022). Dans l'entreprise, deux postes fixes leurs sont attribués. Après avoir été engagé pour réaliser un audit, il a remarqué le manque de diversité dans l'équipe et les activités, ainsi que le public visé par ces dernières. Il était le seul homme également, donc il voulait apporter du changement et de la diversité. Cependant, il estime qu'une entreprise ne devrait pas se lancer dans le recrutement d'une personne en situation de handicap en cas d'un manque de temps pour l'encadrement. Il ne conseille pas non plus de le faire dans les projets d'une ou de deux personnes (comme les associations avec lesquelles il travaille) car il n'y aurait pas assez de temps pour effectuer le travail et encadrer la personne correctement. Cependant, l'entreprise

ne souhaiterait pas engager une troisième personne en situation de handicap. Le temps d'encadrement est élevé et deux personnes, c'est déjà beaucoup pour une équipe de onze. Ce serait néanmoins possible pour des postes temporaires.

Florence Van Caillie (2022) conseille aux entreprises de recruter des personnes en situation de handicap, mais avec précautions. En effet, elle trouve que ce n'est une chose à prendre à la légère. Cela demande de la préparation et un effort lors de l'intégration.

Le recrutement d'une personne en situation de handicap demande donc de l'implication de la part de l'entreprise. En effet, elle doit vraiment faire son possible pour que l'intégration se passe le mieux possible. Elle ne doit donc pas engager une personne en situation de handicap si elle ne se sent pas capable, n'a pas envie ou n'a pas le temps de l'encadrer correctement.

Chaque entreprise devrait donc connaître ses limites et être vigilant lors du recrutement, puisque c'est un processus qui prend du temps de l'énergie et qui demande de l'effort.

Or, dans notre étude quantitative, nous nous sommes rendu compte que les entreprises ne recrutent pas des personnes en situation de handicap et ne pensent pas à le faire dans la grande majorité des cas. Bien que certaines entreprises soient intéressées par l'expérience et souhaitent faire bouger les choses, notamment grâce à l'obligation de recruter une personne en situation de handicap, elles sont peu nombreuses.

4.3.4. La nécessite de l'accompagnement

L'accompagnement et différentes aides existent en Belgique. Les entreprises mettent l'accent sur leur importance pour la bonne réalisation du projet.

L'équipe de Vajra a fait appel à l'ASBL DiversiCom afin de trouver un nouveau travailleur en situation de handicap. Après avoir expliqué à l'ASBL leurs besoins, cette dernière leurs a proposé une personne adéquate au poste proposé. De plus, un employé de DiversiCom a rendu visite à l'entreprise afin d'expliquer de qui il s'agissait et de la manière dont il fallait se comporter envers elle. Vajra explique que sans accompagnement, le recrutement d'une personne en situation de handicap peut être complexe et faire peur. C'est quelque chose de motivant et rassurant également. Elle conseille à toute entreprise de se faire accompagner. C'est la meilleure façon de faire, aussi bien pour l'entreprise que pour le travailleur lui-même. La seule exception dans laquelle une entreprise ne devrait pas se faire accompagner, c'est dans le cas où le handicap est arrivé après le recrutement, sauf si le besoin se fait ressentir. En ce qui concerne le responsable IT, l'entreprise a bénéficié d'un remboursement des frais pour les aménagements, le matériel et d'une partie de salaire. C'est l'AVIQ (pour la personne de IT) et le PHARE (pour la personne du conditionnement) qui ont proposé ces aides.

Explore.brussels a fait appel à des associations pour diffuser les offres d'emploi (dont Wheelit.com). En ce qui concerne les aides financières pour la personne francophone, c'est le service PHARE (qui dépend de la COCOF). Du côté néerlandophone, c'était la Ligue Braille avant, et Julien Staszewski pense que les compétences ont été transférées au VDAB. Au niveau

de l'administratif, c'est la VDAB qui s'en occupe. Cette organisation paye C en direct. Pour E, l'entreprise paye 5 euros de l'heure et est remboursée 4 euros de l'heure 2/3 mois après.

L'entreprise RéCI, quant à elle, n'a pas profité d'aides à l'aménagement, ni au salaire. Elle n'a pas non plus été accompagnée par les organisations. Comme le recrutement a été fait il y'a 20 ans, l'entreprise se demande si c'était déjà autorisé ou si c'était trop compliqué administrativement.

L'entreprise BESIX n'a pas pensé à demander des aides financières. Cependant, Donatiennne De Spirlet (2022) affirme que les coûts n'étaient pas conséquents. L'équipe a seulement fait appel à DiversiCom pour une aide au niveau du recrutement et du suivi du travailleur. L'ASBL leur a proposé des réunions de suivi tous les trois mois.

Silversquare est en partenariat avec DiversiCom. L'ASBL a aidé l'entreprise à accueillir H, ainsi qu'à l'accompagner. Elle a également présenté le nouveau travailleur à l'équipe.

A ce jour, l'entreprise peut faire appel à DiversiCom afin d'organiser une réunion de suivi avec le travailleur en situation de handicap.

Toutes ces aides pourraient rassurer les recruteurs qui ont des freins au niveau de l'aménagement du poste du travail, des coûts, de la peur de l'inconnu et de l'échec, du manque d'informations, etc. De plus, l'accompagnement des organismes tels que DiversiCom est aussi une opportunité pour surmonter les difficultés.

Elles pourraient aussi être utiles aux personnes qui ne savent pas comment faire pour recruter une personne en situation de handicap, comment communiquer avec elle et se comporter en leur présence. Elles permettent de faire face à la complexité du processus, en facilitant la tâche aux entreprises. Néanmoins, elles s'avèrent être inconnues du grand public. Le site Wheelit.com, par exemple, est inconnu à presque totalité des personnes. De plus, si elles ont des peurs par rapport à ces éléments cités dans le paragraphe précédent, elles ne doivent pas être au courant que de telles aides existent en Belgique.

4.3.5. Les difficultés et les peurs rencontrées par les entreprises inclusives

Les entreprises inclusives ont rencontré peu, voire pas de difficultés et de peurs. Dans tous les cas, l'expérience s'est bien passée.

L'équipe de Vajra n'a pas rencontré de difficultés pendant le recrutement et l'intégration des deux personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Caroline Malcorps affirme que cela demande de la flexibilité, mais qu'aucun souci n'a été signalé. Aucune peur n'était ressentie à l'égard du handicap. L'accompagnement et le soutien de DiversiCom ont permis à l'entreprise d'être serein face à la situation. La seule peur, c'est la possibilité que le handicap du responsable IT s'aggrave.

L'équipe de l'entreprise RéCI, quant à elle, a rencontré des difficultés au niveau des déplacements dans Bruxelles. En revanche, elle n'a pas eu problèmes par rapport à la personne et à ses besoins. Afin de surmonter cette difficulté, Valérie Weber explique l'importance de la préparation à l'avance. L'équipe réfléchit à des alternatives de trajets et

cherche des stations et des lieux accessibles. Une ou deux personnes se déplacent avant une sortie afin de vérifier l'accessibilité des lieux afin d'éviter les moments de stress et des mauvaises surprises. Cela demande du temps et de l'organisation, mais c'est nécessaire pour que la personne se sente bien. De plus, c'est aussi un gain de temps car si le lieu est accessible, l'équipe pourra y retourner. L'équipe de RéCI avait surtout des aprioris concernant l'adaptation des locaux. Avec l'aide d'un architecte, l'équipe a dû réfléchir à l'accessibilité de l'ensemble du bâtiment. Pour finir, les travaux se sont bien passés et les lieux sont adaptés aux chaises roulantes, ce qui permet une autonomie à l'employé.

L'équipe d'Explore.Brussels n'a également ressenti aucune peur. Le directeur a voulu essayer et en tirer les conclusions.

Donatiennne De Spirlet (2022) affirme que l'équipe n'a pas rencontré de difficultés avec I. Comme pour tous les autres employés, il commettait des erreurs qu'il fallait rectifier. Avec des discussions, tout est rentré dans l'ordre. En revanche, la communication a été compliquée avec J. Elle était souvent soit absente, soit négative. À la longue, ce problème était difficile à gérer. Cependant, malgré la mauvaise expérience, l'équipe a tout de même appris des choses grâce à ce travailleur. En effet, le handicap de la personne ne correspondait pas au poste qu'il occupait.

Quant à l'entreprise Silversquare, les peurs de Florence Van Caillie concernaient les habitudes de H. En effet, elle explique que la personne en situation de handicap a l'habitude d'avoir des CDD en comptabilité dans des bureaux de petite taille, fermés et calmes, sans interactions. La peur était qu'elle commette des erreurs à cause du milieu de travail qui lui est inhabituel, c'est-à-dire ouvert et avec beaucoup d'interactions. Finalement, les peurs se sont dissipées malgré qu'un accompagnement de l'équipe fût nécessaire. En effet, H se déconcentrait et se fatiguait rapidement l'après-midi. L'équipe devait l'aider à s'organiser, à décompresser et à être efficace.

Toutes ces expériences positives pourraient rassurer les entreprises qui craignent l'échec, de la difficulté et des problèmes liés au handicap. En effet, malgré quelques peurs et difficultés, les entreprises ont vécu une bonne expérience.

4.3.6. L'apport positif du handicap pour les entreprises

Les personnes en situation de handicap n'apportent pratiquement que du positif dans les entreprises. Nous avons appris qu'ils ne sont pas une charge pour les entreprises, mais aussi une source d'apprentissage et de remise en question. Les entreprises qui ont recruté une ou plusieurs personnes en situation de handicap n'ont pas de regrets et conseillent aux autres de faire pareil.

Florence Van Caillie nous explique que le handicap a permis à l'équipe de s'ouvrir à ce sujet, le comprendre et gérer les différences. Elle souligne que ces personnes peuvent interagir normalement avec les autres et s'intégrer pleinement dans une équipe, aller prendre un verre et rire (2022). Pour le leader des Ressources Humaines, l'équipe estime qu'avoir une personne en situation de handicap est gratifiant. De plus, elle explique que le travailleur en question est

quelqu'un de très solaire, souriant, plein de gratitude et toujours de bonne humeur. De plus, il est motivé et présente une envie d'apprendre et d'évoluer.

Caroline Malcorps (2022) explique que ses travailleurs en situation de handicap voient les choses d'une autre manière et poussent l'équipe à se réinventer, être constamment à la recherche de nouvelles solutions et de se remettre en question. C'est une expérience très riche. Une fois la confiance accordée, ces personnes ont envie de donner le meilleur d'elles-mêmes et de s'impliquer dans leur travail. L'entreprise peut donc compter sur elles. Ce sont des personnes fiables, responsables et qui ne jouent pas sur les détails. L'équipe de Vajra a déjà vécu deux bonnes expériences avec ses collègues en situation de handicap et n'est pas fermée à une troisième.

Julien Staszewski (2022) nous explique que les personnes en situation de handicap apprennent des choses à leurs collègues. L'employée malvoyante, par exemple, apprend à l'équipe à comment communiquer envers ce type de public. Cela a mené à développer des activités pour personnes malvoyantes et d'améliorer le site internet, par exemple. De plus, c'est la seule personne néerlandophone de l'équipe. Selon le directeur, elle a une force incroyable et une bonne humeur constante. Le directeur d'Explore.Brussels estime que chacun doit avoir sa chance, peu importe ses différences, son handicap, son origine sociale ou encore son diplôme. Son équipe apprend beaucoup de choses depuis l'arrivée des personnes en situation de handicap.

Les employés en situation de handicap ont permis à l'équipe de RéCI de réfléchir sur une série de chose dans le quotidien. La réflexion mène à une cohésion d'équipe, une créativité et une recherche de solutions. Par exemple, lors d'une sortie au restaurant ou un team building, l'équipe va trouver une solution pour que le travailleur puisse participer pleinement à l'activité. Valérie Weber souligne l'apport positif d'une personne en situation de handicap. Elle explique que cela amène de la diversité, de la richesse, une ouverture à la différence, de la tolérance et de la créativité. Néanmoins, elle estime que l'engagement devrait se faire sur base de la personnalité, de la personne et de son adéquation au poste.

Nous pouvons en conclure que les personnes en situation de handicap ne sont pas qu'une contrainte mais également une source de positivité, d'apprentissage et de cohésion d'équipe. Les entreprises devraient donc regarder au-delà des freins et prendre aussi en compte les choses positives que des personnes différentes peuvent leur apporter.

4.3.7. La charge financière liée au handicap

Nous pouvons conclure que le handicap ne constitue pas une charge financière pour l'entreprise, bien au contraire.

L'entreprise Vajra fait appel à PHARE pour le remboursement d'une partie du salaire de B. L'organisme rembourse plusieurs centaines d'euros par mois. Pour A, l'entreprise fait aussi des demandes de remboursement de salaire chaque trimestre à l'AVIQ. Caroline Malcorps

(2022) affirme que ce sont des montants non négligeables. Elle affirme que les deux personnes coûtent moins cher à l'entreprise que les autres employés grâce à ces remboursements.

Explore.brussels explique que financièrement, le coût est constitué du temps de travail. En effet, il faut encadrer ces personnes au début et rémunérer les personnes qui font. Ici, c'est un chef d'équipe qui encadre quatre personnes, y compris les deux personnes. Sinon, le matériel pour C a été prêté par la Ligue Braille. C a un contrat IBO + et cela ne coûte rien à l'entreprise. Les deux autres ont des contrats d'apprentissage qui coûtent à l'entreprise un euro de l'heure. De plus, c'est un travail à mi-temps. Elle coûte donc environ 100 euros par mois. Julien Staszewski affirme également que les travailleurs en situation de handicap coûtent beaucoup moins cher que les autres.

L'entreprise RéCI n'a pas bénéficié des aides de Phare, ni de l'INAMI. En effet, la personne en situation de handicap a été engagée il y'a une vingtaine d'années et l'entreprise n'a pas demandé d'aides à cette période. Les aménagements ont été financés par l'entreprise et l'employée coûte autant que les autres. L'entreprise BESIX est dans le même cas. Donatiennne De Spirlet explique que les coûts liés aux aménagements n'ont pas été élevés.

L'entreprise Silversquare ne bénéficie pas non plus d'aides financières. En effet, Florence Van Caillie (2022) explique qu'elle n'a pas fait appel aux organismes d'aides pour cela. En effet, il serait nécessaire de prouver que le handicap de H diminue son efficacité à hauteur de X% pour le recevoir, explique-t-elle. Elle souhaitait attendre de vérifier si le handicap a vraiment un impact sur le travail, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. De plus, l'équipe n'a pas intégré une personne en situation de handicap pour des raisons financières à l'origine. Elle n'a donc pas eu le réflexe de chercher des aides. C'est donc un choix de la part des entreprises.

Le coût ne fait pas partie des préoccupations majeures des entreprises. Cependant, le faible pourcentage des répondants du sondage pourrait être rassurée sur le fait que la personne en situation de handicap ne coûte pas grand-chose. Au contraire, ces personnes sont intéressantes au niveau financier pour les entreprises, ce qui pourrait être un incitant si elles étaient informées sur les aides.

4.3.8. L'autonomie des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap peuvent être tout à fait autonomes, mais ce n'est pas toujours le cas.

Caroline Malcorps (2022) affirme qu'à ce jour, les deux personnes sont autonomes. Elles sont considérées comme les autres employés. Néanmoins, elle est plus flexible avec ces travailleurs là qu'avec les autres.

Au niveau de l'entreprise Explore.brussels, C'est assez autonome et peut rester au bureau seule sans problème selon Julien Staszewski (2022). Elle connaît ses tâches et sait ce qu'elle doit faire. E, en revanche, n'est pas autonome. En effet, elle repose les mêmes questions et oublie facilement les choses.

Chez RéCI, la personne en situation de handicap est tout à fait autonome grâce aux locaux qui sont accessibles. Elle a une autonomie totale et une liberté de travail, explique Valérie Weber (2022).

Florence Van Caillie (2022) affirme que H est à 100% autonome à ce jour. Au début, il avait besoin d'un accompagnement car il ne savait pas toujours comment se comporter. Par exemple, il se présentait à chaque personne qui rentrait dans l'entreprise et était très honnête avec ses collègues. L'équipe a dû prendre le temps de lui expliquer que ce genre de choses ne se faisait pas, mais aussi lui donner des feedbacks et discuter de ce qui ne va pas.

Donatiene De Spirlet (2022) affirme également que I est autonome à ce jour grâce aux aménagements effectués.

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir ou acquérir progressivement une autonomie complète. En effet, certaines personnes ont besoin d'un accompagnement avant d'en arriver là, mais pas toutes.

4.3.9. Le niveau d'éducation des personnes en situation de handicap

Certaines personnes en situation de handicap ont effectué des études supérieures, mais ce n'est pas le cas de toutes.

Au niveau de l'entreprise Vajra, le responsable IT possède l'équivalent d'un bachelier en informatique. La personne qui travaille au conditionnement n'a pas son diplôme de secondaires. Elle a suivi un parcours scolaire adapté. L'entreprise explique que le travail ne demande pas de diplôme, de toute manière.

L'employé de l'entreprise RéCI a effectué des études supérieures d'assistante sociale. En Belgique, un bachelier est nécessaire pour effectuer ce métier. H, quant à lui, possède un bachelier d'aide comptable.

Au niveau de l'entreprise Brussels Explore, D n'a pas fini ses études secondaires, tandis que E oui. C a peut-être effectué des formations après les secondaires. L'entreprise souhaite être accessibles à tout type de personnes, peu importe les diplômes, le handicap, etc. Tout le monde peut postuler.

Les deux travailleurs de l'entreprise ont effectué des études. Donatiene De Spirlet (2022) affirme que J a suivi ses études à l'IHECS, qui est une école de communication à Bruxelles. Il a étudié la publicité et effectué un CAD « perfectionnement » et possède au minimum un bachelier. En ce qui concerne I, la personne interrogée n'est pas au courant des études que I a effectué. Elle affirme qu'il doit avoir un bachelier ou un master également. Néanmoins, les compétences sont les plus importantes pour l'employeur et aucun diplôme n'est nécessaire pour occuper le poste.

Le handicap n'est donc pas toujours un frein à l'éducation, ce qui nous montre que certaines personnes en difficulté ne doivent pas spécialement effectuer des travaux « non qualifiés ». Les entreprises qui accordent de l'importance aux diplômes peuvent trouver un candidat

adapté parmi les personnes en situation de handicap. De plus, le manque de diplôme ou son faible niveau ne pose pas toujours de problème aux entreprises, puisque des travaux « non qualifiés » sont toujours disponibles en Belgique.

4.4. Hypothèses

Nous pouvons conclure cette analyse de terrain en résumant les résultats des différentes études menées avec la théorie et les hypothèses de départ. Nous allons confirmer ou infirmer ces hypothèses pour déceler les réels freins au niveau du recrutement des personnes en situation de handicap.

Hypothèse 1 : Les aménagements nécessaires sont un frein au recrutement des travailleurs en situation de handicap.

Lors de notre étude qualitative, nous avons appris que des aménagements pour les travailleurs en situation de handicap sont inévitables, mais varient en fonction de chaque situation. Des adaptations peuvent s'avérer nécessaires au niveau du type de tâches, des aménagements des locaux et du matériel, ainsi que du temps de travail. Tous les types de handicap ne demandent pas l'ensemble des aménagements.

Au niveau du type de tâches, nous avons observé que le handicap physique est plus adapté aux postes intellectuels et le handicap mental aux postes simples et physiques. Pour les autres types de handicap, cela dépend du cas. Le poste doit toujours être en adéquation avec les spécificités du handicap. Nous allons revenir plus en détails sur cette partie dans la prochaine hypothèse.

Au niveau de l'adaptation du poste de travail, nous avons remarqué qu'il est nécessaire essentiellement aux travailleurs qui ont un handicap physique ou sensoriel. Lors de l'enquête quantitative, nous nous sommes rendu compte que 15,7% des employeurs estiment ces aménagements nécessaires. Néanmoins, il existe des aides financières qui pourraient compenser cette peur. De plus, ils peuvent recruter une personne qui n'en a pas besoin.

Les personnes en situation de handicap travaillent souvent à horaire réduit à cause de différentes contraintes. Néanmoins, ce n'est pas l'une des préoccupations majeures des employeurs. Seulement ...% trouvent que c'est un frein et le temps de travail ne fait pas non plus partie des priorités des entreprises. Il s'agit donc d'un frein que pour une très faible minorité des entreprises.

Nous pouvons donc infirmer cette hypothèse. La grande majorité des entreprises n'a pas de problème à engager des personnes à horaire réduit et possède des postes adaptés à au moins un type de handicap. Le faible pourcentage qui craint l'aménagement du poste de travail pourrait être rassuré par le fait que des aides existent à ce niveau-là et que toutes les

personnes en situation de handicap n'en ont pas besoin. Il ne s'agit donc pas d'un frein au niveau de l'aménagement, mais au niveau du manque d'information des employeurs.

Hypothèse 2 : Le monde du travail n'est pas adapté à tous les types de handicap, notamment à cause du manque des travaux « non qualifiés » et d'un faible niveau d'éducation du public concerné.

En théorie, nous avions découvert que les personnes en situation de handicap sont souvent capables de n'effectuer que des travaux « non qualifiés ». Cependant, l'étude qualitative nous a montré que ces postes sont nécessaires seulement pour certains types de handicap (notamment mental). Le sondage nous a appris que ces postes-là sont encore disponibles en Belgique, mais en faible quantité. De ce fait, les possibilités de trouver un travail sont réduites pour les personnes en situation de handicap.

De plus, nous avons également remarqué qu'une partie des entreprises possède des postes adaptés à un ou plusieurs types de handicap, tels que le handicap mental, physique, auditif ou encore des maladies invalidantes lors du sondage.

Le frein que nous pouvons remarquer dans cette partie concerne d'autres types de handicap. En effet, certains ne sont pas ou très peu adaptés au milieu de travail ordinaire de nos jours. C'est le cas, notamment, du pluri handicap ou des maladies dégénératives. C'est ce qui est ressorti lors du sondage.

Nous portons une attention particulière aux personnes qui ont un handicap physique, puisque plus de la moitié des postes disponibles leur est adapté. En effet, leurs tâches ressemblent à celles des autres collègues.

En théorie, nous avions appris que les personnes en situation de handicap ont un faible niveau d'éducation. Notre étude quantitative a mis en évidence l'importance du niveau d'éducation pour les employeurs, pour lesquels cela fait partie des priorités lors du recrutement. En effet, les bacheliers sont les plus demandés, suivis par les masters et les CESS. De plus, la majorité des employeurs estime que les personnes en situation de handicap ne sont pas compétentes. Cependant, 20% des entreprises proposent des postes « non qualifiés » qui peuvent être effectués par tout le monde. Cela nous montre qu'il est possible de trouver un travail sans diplôme particulier. Néanmoins, l'étude qualitative nous a prouvé que le handicap n'est pas toujours un frein à l'éducation, puisque certains travailleurs en situation de handicap ont un bachelier ou un CESS.

Nous observons également que les tâches sont digitalisées, entièrement ou partiellement, dans les entreprises. Cela pourrait causer la suppression des emplois « non qualifiés ». Cependant, ce n'est pas toujours le cas et certaines tâches restent manuelles. Le manque de compétences numériques et la digitalisation ne constituent donc pas de freins à l'embauche des personnes en situation de handicap. Cependant, l'importance des métiers numériques réduit fortement leurs opportunités d'emploi.

Nous pouvons donc majoritairement infirmer cette hypothèse. En effet, les postes « non qualifiés » sont toujours présents en Belgique et le diplôme n'est pas nécessaire pour toutes les tâches. Néanmoins, cela réduit les opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Hypothèse 3 : Les employeurs manquent de volonté et d'intérêt pour le recrutement d'une personne en situation de handicap.

Lors de l'entretien quantitatif, nous avons appris que 30% des personnes estiment qu'il est plus simple d'engager une personne qui n'est pas en situation de handicap. Cela montre un manque de volonté de fournir des efforts souvent nécessaires pour l'intégration d'une personne en difficulté. Les entreprises belges ne recrutent pas des personnes en situation de handicap et ne pensent pas à le faire dans la grande majorité des cas. De plus, plus de la moitié d'entre elles ne sont pas tentées par cette expérience et environ un tiers a un avis mitigé dessus. La moitié des personnes interrogées par le sondage estime qu'il ne serait pas intéressant d'instaurer une obligation de recruter des personnes en situation de handicap comme dans le secteur public. Un tiers d'entre elles estime que c'est une bonne idée, ce qui est une minorité. Cela nous montre que la majorité des entreprises a des doutes et des réticences sur l'intégration d'un tel public. De plus, la même proportion des employeurs ne souhaiterait pas s'inscrire sur le site « Wheelit.com ». Néanmoins, le pourcentage des recruteurs qui le voudrait (parfois sous conditions) reste conséquent et pourrait augmenter le nombre d'annonces sur le site internet.

L'étude qualitative nous a montré que cette volonté est nécessaire pour la bonne intégration des personnes en situation de handicap. En effet, les personnes en situation de handicap demandent du temps, de l'énergie et de l'accompagnement. Une ouverture, une remise en question, un effort et une implication sont nécessaires pour que l'expérience se passe bien.

Nous pouvons donc confirmer cette hypothèse. Le manque de volonté et d'intérêt pour le recrutement d'une personne en situation de handicap est l'un des freins majeurs.

Hypothèse 4 : Les employeurs craignent de devoir faire face à des difficultés et de vivre une mauvaise expérience.

Hypothèse 5 : Les entreprises manquent d'information au niveau des organismes d'aide pour les travailleurs en situation de handicap.

Ensuite, une grande partie des personnes interrogées (30%) craint l'échec et l'inconnu. En effet, elle n'est pas familière avec le handicap. De ce fait, elle craint que quelque chose se passe mal. 18,6% des répondants estiment ne pas avoir envie de se retrouver face à une situation difficile.

L'accompagnement et différentes aides existent en Belgique pour limiter cette peur et rassurer les employeurs. Les entreprises inclusives mettent l'accent sur leur importance pour

la bonne réalisation du projet. C'est quelque chose de motivant et rassurant. Elles pourraient aussi être utiles aux personnes qui ne savent pas comment faire pour recruter une personne en situation de handicap, comment communiquer avec elle et se comporter en sa présence.

Les entreprises qui craignent que l'expérience se passe mal pourraient être rassurées en proposant des contrats à durée courte ou des stages, ce qui permet d'arrêter la collaboration rapidement si nécessaire. Cela permet de faire un premier essai et si la collaboration se passe bien, engager la personne à plus long terme.

L'ASBL DiversiCom, par exemple, permet de trouver un nouveau travailleur en situation de handicap et accompagner durant tout son parcours. Elle propose des personnes adéquates au poste proposé, rend des visites pour se rassurer que tout se passe bien et pour expliquer le comportement à avoir envers une personne en situation de handicap. Le site Wheelit.com est également présent afin d'accompagner les entreprises au moment du recrutement et par la suite. De plus, des organismes régionaux tels que l'AVIQ ou le PHARE sont disponibles pour proposer des aides financières et de l'information, ainsi que des formations qui permettent aux personnes en situation de handicap de s'intégrer dans le milieu du travail professionnel. Néanmoins, elles s'avèrent être inconnues du grand public. Le site Wheelit.com, par exemple, est inconnu à presque la totalité des personnes. De plus, si elles ont des peurs par rapport à ces éléments cités dans le paragraphe précédent, elles ne doivent pas être au courant que de telles aides existent en Belgique.

De plus, les entreprises inclusives ont rencontré peu, voire pas de difficultés et de peurs. Sauf exceptions, l'expérience s'est toujours bien passée. Toutes ces expériences positives pourraient rassurer les entreprises qui craignent l'échec, de la difficulté et des problèmes liés au handicap.

Nous pouvons donc confirmer l'hypothèse selon laquelle la peur des employeurs est bien présente et empêche le recrutement des personnes en situation de handicap. Cependant, nous pouvons supposer que cette dernière est causée par le manque d'informations sur les organismes et les services existants. Leur peur n'est pas justifiée puisque les entreprises qui ont déjà vécu l'expérience ont été généralement satisfaites du résultat et n'avaient pas spécialement de freins à ce niveau-là.

Hypothèse 6 : Les entreprises n'ont pas de places disponibles pour accueillir un nouveau travailleur.

Premièrement, nous pouvons observer que les entreprises cherchent à recruter en ce moment. En effet, elles engagent régulièrement des nouvelles personnes, ce qui nous prouve qu'il existe des places libres que les personnes en situation de handicap pourraient occuper. La majorité des personnes interrogées (52,9%) affirme que leur lieu de travail engage plus de 3 personnes par an. 30,9% d'entre-elles recrutent entre une et trois personnes par an. Seul un sixième (16,2%) des entreprises possède une équipe stable qui ne recrute qu'occasionnellement.

Le nombre de postes disponibles n'est donc pas l'un des freins à l'emploi d'une personne en situation de handicap. L'hypothèse peut donc être infirmée.

Hypothèse 7 : Les stéréotypes et les préjugés sur les personnes en situation de handicap sont toujours d'actualité en 2022.

Grâce à l'étude quantitative, nous nous sommes rendu compte que les stéréotypes et les préjugés au sujet du handicap sont toujours présents en 2022. En effet, les employeurs ont généralement une image positive des personnes en situation de handicap au niveau des qualités sociales. Ils les considèrent comme des personnes sociables, bienveillantes, souriantes et de bonne humeur.

Au niveau du travail, ils pensent que le public étudié est motivé à travailler, dynamique et capable de s'intégrer dans une équipe. De l'autre côté, les qualités directement liées au contenu du travail ne sont pas attribuées aux personnes en situation de handicap. En effet, les employeurs estiment plus rarement les personnes en situation de handicap comme étant compétentes, intelligentes, rigoureuses, autonomes, polyvalentes et impliquées.

Cependant, certains répondants leurs ont tout de même accordés ces qualités, ce qui montre que les stéréotypes ne s'appliquent pas à l'ensemble du milieu de travail.

Nous pouvons donc confirmer cette hypothèse car la majorité des employeurs a des préjugés envers le public étudié.

Hypothèse 8 : Les personnes en situation de handicap ont peu de connaissances numériques, ce qui les empêchent de s'adapter dans le milieu de travail ordinaire.

Lors des recherches théoriques, nous avions observé des inégalités des personnes en situation de handicap face aux compétences numériques, de plus en plus demandées sur le marché de l'emploi. Nous apprenons, grâce à l'étude quantitative, que les compétences numériques sont utiles, voire nécessaires dans une grande partie des entreprises. Nous pouvons aussi remarquer que, même dans les entreprises qui demandent des compétences numériques, certains postes peuvent être occupés par des personnes qui n'en ont pas.

Comme pour la digitalisation des entreprises, le manque de compétences numériques réduit les opportunités professionnelles des personnes en situation de handicap, mais ne les empêche pas de trouver un travail. Nous pouvons donc confirmer partiellement cette hypothèse.

Hypothèse 9 : Les personnes en situation de handicap manquent d'autonomie, ce qui les empêche de trouver du travail

Nous pouvons en conclure que les employeurs craignent que le travailleur ait constamment besoin d'aide et qu'il ait besoin d'une personne toujours disponible pour lui. 34,3% des

employeurs ont affirmé que le manque d'autonomie des personnes en situation de handicap les freine. 27,1% redoutent de devoir accompagner la personne lors de son travail

Lors de l'étude qualitative, nous avons remarqué que les personnes en situation de handicap peuvent être tout à fait autonomes, mais ce n'est pas toujours le cas. En effet, dans certaines situations, elles ont besoin de plus de flexibilité, d'accompagnement, de feedback, d'explications. Les personnes en situation de handicap peuvent avoir ou acquérir progressivement une autonomie complète. En effet, certaines personnes ont besoin d'un accompagnement avant d'en arriver là, mais pas toutes.

Nous pouvons donc confirmer l'hypothèse selon laquelle le manque d'autonomie d'une personne en situation de handicap pourrait empêcher des employeurs de la recruter. Néanmoins, il est important de souligner que toutes les personnes n'en ont pas besoin.

Hypothèse 10 : Les personnes en situation de handicap doivent souvent travailler à court terme, ce qui les empêche de trouver du travail

Lors du sondage, nous avions remarqué que la stabilité du travailleur ne fait pas partie des priorités des employeurs. En effet, les contrats temporaires ne préoccupent pas les employeurs. De plus, lors de l'étude qualitative, nous avons remarqué que les personnes en situation de handicap ont aussi bien des contrats temporaires que des contrats à durée indéterminée.

Nous pouvons donc infirmer cette hypothèse selon laquelle les personnes en situation de handicap ne peuvent travailler qu'à court terme et que cela constitue un frein pour les employeurs.

Hypothèse 11 : Les employeurs sont réticents face à la charge financière que représente le handicap

Lors de l'étude qualitative, nous avions conclu que le handicap ne constitue pas une charge financière pour l'entreprise, bien au contraire. Certaines entreprises n'ont pas fait appel à des aides financières, mais c'était un choix de leur part. Les organismes d'aides peuvent financer une partie du salaire du travailleur et apporter de l'aide au niveau des aménagements. Les entreprises affirment que les personnes en situation de handicap coûtent moins cher à l'entreprise que les autres employés grâce à ces remboursements.

L'éventuelle perte financière d'une entreprise à cause d'une productivité réduite ou du coût du travail de l'accompagnateur peut être compensée par ces aides. Parfois, le travailleur en situation de handicap peut coûter autant qu'un autre travailleur, mais généralement pas plus.

Lors du sondage, nous avons remarqué que les coûts ne font pas partie des préoccupations majeures des entreprises. Cependant, le faible pourcentage des répondants qui ont coché cette proposition pourrait être rassurée sur le fait que la personne en situation de handicap

ne coûte pas grand-chose. Au contraire, ces personnes sont intéressantes au niveau financier pour les entreprises, ce qui pourrait être un incitant si elles étaient informées sur les aides.

Nous pouvons alors infirmer cette hypothèse, car le coût ne représente pas un frein pour les employeurs.

Conclusion générale

Ce mémoire nous a permis d'analyser la diversité et la RSE au sein du marché de l'emploi belge. Plus précisément, nous nous sommes intéressés au sujet du handicap, qui concerne environ une personne sur dix dans notre pays. L'objectif de ces recherches était de déceler et de lister les principaux freins des employeurs lorsqu'il s'agit de recruter des personnes en situation de handicap. En effet, leur taux d'emploi est plus faible que celui des autres personnes, ce qui nous a poussés à analyser les raisons de cet écart. Pour ce faire, nous sommes passés par plusieurs étapes qui nous ont permises de tirer des conclusions générales.

Dans la première partie de ce mémoire consacrée au contexte, nous avons approfondi la notion de handicap afin de déterminer ce qu'il représente réellement. Nous nous sommes rendu compte qu'il s'agit non seulement d'une maladie ou des conséquences de cette dernière, mais d'un mélange des facteurs environnementaux et personnels, ainsi que de l'état de santé de l'individu. Nous avons remarqué que le handicap apparaît sous différentes formes variées. Les causes, les conséquences et l'étendue du handicap ne sont pas les mêmes pour tous. Un manager doit donc comprendre l'importance d'un accompagnement individualisé, car chaque personne est dans une situation différente.

Ensuite, nous avons expliqué en quoi le recrutement des personnes en situation de handicap fait partie de la RSE. En effet, cela permet à l'entreprise de consacrer une partie de ses objectifs à autre chose que les profits. Les statistiques nous ont fait comprendre que les personnes en situation de handicap subissent des inégalités au travail par rapport aux autres. Elles ont, notamment, moins de chances d'être engagées, d'obtenir un contrat à temps plein ou encore d'être autonomes dans leur travail. Cette analyse nous a permis de nous rendre compte de l'ampleur du problème et de la pertinence du sujet.

Dans la seconde partie, nous avions analysé les éléments susceptibles de motiver les employeurs à recruter une personne en situation de handicap. En effet, nous avons tenté de déterminer pourquoi c'est une chose aussi importante à faire. Nous sommes donc allés à la recherche des lois sur le handicap, le recrutement et la diversité. Ce sont des sujets largement abordés au niveau belge, mais aussi international. Néanmoins, nous avons conclu que les entreprises belges ne sont pas sanctionnées en cas de non-respect de ces dernières.

Différents organismes se sont mobilisés pour financer des projets et de permettre une meilleure intégration aux personnes en situation de handicap. Ils sont présents pour informer et accompagner les entreprises aux différentes étapes du recrutement.

Nous avons également conclu que les personnes en situation de handicap ont une réelle envie de travailler. De plus, c'est également important pour leur santé mentale.

Dans la suite de ce mémoire, nous avions tenté de trouver des raisons qui pourraient, empêcher le manager à recruter une personne en situation de handicap. Nous avions commencé par une recherche théorique, que nous avions mise en lien avec les résultats de l'étude qualitative et de l'étude quantitative.

Par l'intermédiaire d'un sondage, nous avons tenté de comprendre le point de vue des employeurs sur le sujet de handicap. Afin d'avoir une vue globale du marché du travail, nous avons comparé le résultat avec des conclusions tirées de cinq interviews. Celles-ci ont été effectuées avec des travailleurs impliqués dans le processus de recrutement des entreprises qui comptent, parmi leurs employés, une ou plusieurs personnes en situation de handicap.

Grâce à toutes ces recherches, nous avions conclu que les employeurs ont des freins différents au niveau de l'intégration d'une personne en situation de handicap. Cependant, nous pouvons citer les freins les plus présents en Belgique.

Premièrement, les employeurs craignent de vivre une expérience difficile et d'être confrontés à l'inconnu. En effet, le handicap ne leur est pas familier et recruter une personne qui en a un constitue un risque. De plus, nous estimons qu'ils manquent souvent de volonté et d'intérêt pour cette nouveauté dans l'entreprise.

La majorité des employeurs a des préjugés envers le public étudié et estime qu'il possède de bonnes qualités sociales, mais pas professionnelles.

Un autre frein réside dans le manque ou le peu d'autonomie qu'ont les personnes en situation de handicap. En effet, elles ont souvent besoin d'accompagnement au début et tout au long de leurs parcours, ce qui dérange les employeurs.

Nous pouvons également expliquer le faible pourcentage d'emploi des personnes en situation de handicap par la réduction des opportunités qui s'offrent à elles. En effet, une partie du public concerné ne peut occuper que des postes « non qualifiés », qui sont en voie de disparition à cause de la digitalisation. Néanmoins, ils existent toujours, mais en faible quantité.

La gravité et le type de handicap jouent également un rôle important dans le recrutement. En effet, certains types de handicaps (comme le polyhandicap) sont peu adaptés au milieu professionnel actuel.

Le manque d'informations sur les organismes, les services et les associations existants pose aussi un problème auprès des employeurs. En effet, ils pourraient rassurer les entreprises, les accompagner et les suivre afin de rendre l'expérience plus facile et plus agréable. De plus, nous avons appris que chaque entreprise pourrait retrouver un travailleur en situation de

handicap adapté à ses besoins et à ses freins. Différents organismes sont présents afin d'aider les employeurs à trouver le bon candidat.

Trouver des façons de faire connaitre ces organismes et leurs missions aux employeurs serait intéressant pour compléter les recherches réalisées dans le cadre de ce mémoire. Ce serait une opportunité pour changer leur vision sur le handicap et de réduire leurs freins, ce qui mènerait vers un marché de travail plus inclusif.

Bibliographie

1819.brussels. (2021, 6 avril). *Formation professionnelle individuelle en entreprise pour les demandeurs d'emploi d'expression néerlandophone*. Consulté le 15 mai 2022, à l'adresse <https://1819.brussels/subsides/formation-professionnelle-individuelle-en-entreprise-pour-les-demandeurs-demploi>

Actiris. (2020, mai). *JEUNES SORTANT DE L'ÉCOLE Insertion socioprofessionnelle des jeunes après leurs études*. https://www.actiris.brussels/media/gbkhyssk/2020-05_view_brussels_jeunes-sortant-de-l-%C3%A9cole-h-B0287898.pdf

APEDA. (s. d.). *Les différents troubles / APEDA Belgique*. Consulté le 18 novembre 2022, à l'adresse <https://www.apeda.be/comprendre-troubles-dys/les-differents-troubles/>

Aubouin, N. (2012). *La RSE, un enjeu d'apprentissage organisationnel: Le cas de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap*. La Revue des Sciences de Gestion, 253, 79-87. <https://doi.org/10.3917/rsg.253.0079>

Berkenbaum, C. (2017, 21 novembre). *20% des jeunes Bruxellois sans emploi : « Cela fait 20 ans qu'on n'a pas de stratégie », regrette Didier Gosuin*. Le Soir. Consulté le 2 avril 2022, à l'adresse <https://www.lesoir.be/125447/article/2017-11-21/20-des-jeunes-bruxellois-sans-emploi-cela-fait-20-ans-quon-na-pas-de-strategie>

Berson, C. (2011). *Concurrence imparfaite et discrimination sur le marché du travail*. Revue économique, 62, 409-417. <https://doi.org/10.3917/reco.623.0409>

BESIX. (2022). *Qui sommes-nous ?* Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://www.besix.com/fr/about>

Bibard, L. (2022, 31 mars). *“Je ne voulais pas être le cliché de la nana aveugle”*. Philonomist. Consulté le 15 avril 2022, à l'adresse https://www.philonomist.com/fr/article/je-ne-voulais-pas-etre-le-cliche-de-la-nana-aveugle?utm_source=Philonomist&utm_campaign=219f7e071f-newsletter1_20181018_FR_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_ecc4e436bd-219f7e071f-218854344

Bonnet, C. (2019). *Quand travailler nous permet d'aller mieux*. Raison présente, 209, 67-78. <https://doi.org/10.3917/rpre.209.0067>

Borodziuk, E. (2022). Les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap. [Sondage]. Bruxelles.

BOSA. (2021, août 27). *Règlementation diversité*. Consulté le 21 mars 2022, à l'adresse https://fedweb.belgium.be/fr/a_propos_de_l_organisation/administration_federale/mission_vision_valeurs/Egalite_des_chances_et_diversite/reglementation_diversite#handicap

Brunel, S. (2012). Introduction. Dans : Sylvie Brunel éd., Le développement durable (pp. 3-6). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

Calcul du salaire brut / net - Belgique. (2022). Talent. Consulté le 10 avril 2022, à l'adresse <https://be.talent.com/fr/tax-calculator?salary=2500&from=month®ion=Belgium>

Camberlein, P. (2015). 2. *Les définitions du handicap*. Dans : P. Camberlein, Politiques et dispositifs du handicap en France (pp. 4-11). Paris : Dunod.

CAP 48. (2022, 12 mai). *Financement : appel à projets secteur du handicap en Belgique - CAP48*. Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://www.cap48.be/demande-financement-association/handicap/>

Carrier, A., Louvet, E. & Rohmer, O. (2014). *Compétence et agentisme dans le jugement social*. Revue internationale de psychologie sociale, 27, 95-125. <https://doi.org/>

Chapelle, F. (2004). *Le handicap, cause ou conséquence du travail ?*. Empan, no⁵⁵, 34-37. <https://doi.org/10.3917/empa.055.0034>

Chapireau, F. (2001). La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Gérontologie et société, 24(99), 37-56. <https://doi.org/10.3917/gs.099.0037>

CCAH. (s. d.). *Les différents types de handicap*. Consulté le 5 février 2022, à l'adresse <https://www.ccah.fr/CCAH/Articles/Les-differents-types-de-handicap#:~:text=Selon%20la%20definition%20de%20l,fr%C3%A9quenter%20l%27cole%20ou%20%C3%A0>

Commission européenne. (s. d.). *Union de l'égalité : Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021–2030*. Consulté le 13 février 2022, à l'adresse <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=fr>

Commission européenne. (2016, 11 novembre). *Fonds structurels et d'investissement européens*. Consulté le 15 décembre 2022, à l'adresse https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_fr

Conseil supérieur de l'emploi. (2021, 30 novembre). *Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions - juillet 2021*. Consulté le 2 mars 2022, à l'adresse <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2021/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2021>

De Spirlet D. (2022, 17 mai). Executive Officer chez BESIX. [Entretien en ligne]. Teams.

Deswarte, E. (s. d.). *Catégorisation, stéréotypes et préjugés*. Psychologie sociale. Consulté le 5 mars 2022, à l'adresse <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/theories/categorisation/5-categorisation-stereotypes-et-prejuges>

DiversiCom. (s. d.). *Qui sommes-nous ?* Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://www.diversicom.be/qui-sommes-nous/>

GAMP. (s. d.). *Associations et Administrations*. Consulté le 15 mars 2022, à l'adresse <https://www.gamp.be/aides/administrations-et-associations/>

Havet, N. & Sofer, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination. Travail, genre et sociétés, 7, 83-115. <https://doi.org/10.3917/tgs.007.0083>

Enseignement.be. (s. d.). *Types et formes de l'enseignement spécialisé*. Consulté le 15 mars 2022, à l'adresse <http://www.enseignement.be/index.php?page=25191&navi=404>

Explore.brussels. (2022). *QUI SOMMES NOUS*. Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://www.explore.brussels/fr/a-propos/qui-sommes-nous>

Fédération Wallonie-Bruxelles. (s. d.). *Types et formes de l'enseignement spécialisé*. Enseignement.be. Consulté le 2 mars 2022, à l'adresse <http://www.enseignement.be/index.php?page=25191&navi=404#I%C3%A9gal>

Fondation Roi Baudouin. (2021, 6 juillet). *Quatre Belges sur dix à risque d'exclusion numérique*. Consulté le 2 avril 2022, à l'adresse <https://www.kbs-frb.be/fr/quatre-belges-sur-dix-risque-dexclusion-numerique>

Fourmanois, G. (2017, 4 juillet). *Wheelit.be, le site internet d'offres d'emploi pour personnes handicapées*. Autonomia ASBL. Consulté le 2 avril 2022, à l'adresse <https://www.autonomia.org/article/wheelit-be-le-site-internet-d-offres-d-emploi-pour-personnes-handicapees>

Ienco, G. (2017, 21 novembre). *Un jeune Bruxellois sur cinq est un “Neet”, sans emploi ni formation : rencontre avec deux d’entre eux*. BX1. Consulté le 2 avril 2022, à l’adresse <https://bx1.be/categories/news/jeune-bruxellois-cinq-neet-emploi-formation/>

Inclusion ASBL. (2022, 13 avril). *Allocations pour adultes*. Consulté le 17 avril 2022, à l’adresse <https://www.inclusion-asbl.be/au-long-de-la-vie/defendre-ses-droits-et-revenus/allocations-pour-adultes/>

La libre. (2017, 21 novembre). *Un jeune Wallon sur 6 est un « Neet » : Ni étudiant ni travailleur*. La Libre.be. Consulté le 2 avril 2022, à l’adresse <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2017/11/21/un-jeune-wallon-sur-6-est-un-neet-ni-etudiant-ni-travailleur-5CP3TD7KSZAPHOFQL7XAWBZABA/>

Latraverse, S. (2005). *Tradition française et politique européenne de lutte contre les discriminations: À la lumière de trois directives européennes récentes*. Informations sociales, 125, 94-102. <https://doi.org/10.3917/ins.125.0094>

Ligue des droits humains. (2020, 6 juin). *Charte des Droits fondamentaux de l’Union européenne*. Consulté le 18 novembre 2022, à l’adresse <https://www.liguedh.be/charte-droitsfondamentauxunioneuropéenne/>

Malcorps C. (2022, 6 mai). Gestionnaire des Ressources Humaines chez Vajra. [Entretien en ligne]. Teams.

Muriel, L. (2021, 21 mai). *L’Union européenne, droits des personnes handicapées et accessibilité*. Ministère de la Transition écologique. Consulté le 14 février 2022, à l’adresse <https://www.ecologie.gouv.fr/lunion-europeenne-droits-des-personnes-handicapees-et-accessibilite>

Naschberger, C. (2008). *La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap*. Management & Avenir, 18, 42-56. <https://doi.org/10.3917/mav.018.0042>

Nautet, M. & Piton, C. (2021, juin). *Analyse des formes d’emploi atypiques en Belgique*. Banque Nationale de Belgique. Consulté le 5 mars 2022, à l’adresse <https://www.nbb.be/fr/articles/analyse-des-formes-demploi-atypiques-en-belgique-0>

Niset, G. (2004). *Reflets et perspectives des entreprises de travail adapté. Reflets et perspectives de la vie économique*, XLIII, 97-103. <https://doi.org/10.3917/rpve.433.0097>

OECD. (2020). *Études économiques de l'OCDE : Belgique 2020*. OECD iLibrary. Consulté le 5 mars 2022, à l'adresse <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4c5cd7acf/index.html?itemId=/content/component/4c5cd7acf-fr>

Paquet, G., Bawin, I., Schrooten, V. et Wattier, S. (2019). *Séminaire de méthodologie et d'initiation à la démarche scientifique*. Syllabus. ICHEC, Bruxelles.

Phare. (s. d.). *INAMI*. Consulté le 25 novembre 2022, à l'adresse <https://phare.irisnet.be/aides-%C3%A0-l-inclusion/sant%C3%A9-et-bien-%C3%AAtre/inami/>

Phare. (s. d.). *Le contrat d'adaptation professionnelle (CAP)*. Consulté le 15 mai 2022, à l'adresse <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/formation/le-contrat-d-adaptation-professionnelle-cap/#:%7E:text=Quelle%20est%20sa%20dur%C3%A9e%20%3F,peut%20durer%20jusque%205%20ans.>

RéCI. (s. d.). *RéCI-Bruxelles asbl*. Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://www.reci-bruxelles.be/>

Rivest, M.-P., & Iancu, P. (2019). *La santé mentale des enfants et des jeunes aux frontières de la médicalisation du social*. Reflets. <https://doi.org/10.7202/1067041ar>

Rohmer, O., & Louvet, E. (2021, janvier). *On dit les apprécier, alors pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles discriminées ?* HAL open science. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03041471/document>

Rohmer, O. & Louvet, E. (2011). *Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience: Une application des modèles de la bi-dimensionnalité du jugement social*. L'Année psychologique, 111, 69-85. <https://doi.org/10.3917/anpsy.111.0069>

Sergeant, H. (2010). *Définition, historique et enjeux*. Dans : Dominique Juzeau éd., Vivre et grandir polyhandicapé (pp. 13-28). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.juzea.2010.01.0013>

Service Public Fédéral Belge. (2021, 22 juillet). *Enseignement spécialisé*. Belgium.be. <https://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/specialise>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (s. d.). *Principes généraux*.

Consulté le 17 novembre 2021, à l'adresse

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/non-discrimination-et-diversite/principes-generaux>

SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement de Belgique. (2016, 12 avril). *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)*. Consulté le 3 novembre 2021, à l'adresse

<https://www.health.belgium.be/fr/terminologie-et-systemes-de-codes-icf>

Silversquare. (2022). Des espaces de coworking uniques en Belgique et au Luxembourg.

Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://silversquare.eu/fr>

SPF Sécurité sociale. (2021). *Allocation de remplacement de revenus - DG Personnes handicapées*. Consulté le 25 novembre 2021, à l'adresse
<https://handicap.belgium.be/fr/nos-services/allocation-replacement-revenu.htm>

Staszewski J. (2022, 6 mai). Directeur chez Explore.brussels. [Entretien en ligne]. Teams.

Statbel. (2018, 29 novembre). *23% des personnes avec un handicap ont un emploi*. Consulté le 18 novembre 2022, à l'adresse <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi>

Statbel. (2019, 2 décembre). *Les personnes handicapées travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel / Statbel*. Consulté le 29 janvier 2022, à l'adresse
<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-travaillent-beaucoup-plus-souvent-temps-partiel>

Statbel. (2020, 1 décembre). *Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi / Statbel*. Consulté le 29 janvier 2022, à l'adresse <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>

Tessari-Veyre, A., & Martin, M. (2019, novembre). *Travail social : Des pratiques en tension ? (No 2)*. Nouvelles pratiques sociales. <https://doi.org/10.7202/1066104ar>

UNIA. (s. d.). *Handicap*. eDiv par Unia. Consulté le 11 novembre 2021, à l'adresse
<https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=4>

Van Caillie, F. (2022, 12 mai). HR Leader chez Silversquare. [Entretien en ligne]. Teams.

Vajra. (s. d.). *Découvrez l'histoire de Vajra - grossiste bio*. Consulté le 2 mai 2022, à l'adresse <https://vajra.be/fr/content/4-histoire-de-Vajra>

Votresalaire.be & La Fondation WageIndicator. (2022). *Salaires minimums – Belgique*.

Votresalaire.be. Consulté le 10 avril 2022, à l'adresse

<https://votresalaire.be/salaire/salaire-minimum/archive/20220101>

Weber V. (2022, 11 mai). Psychologue chez RéCI. [Entretien en ligne]. Teams.

Wheelit. (s. d.). *Notre philosophie*. Consulté le 2 avril 2022, à l'adresse

<https://www.wheelit.be/fr/wheelit/37.la-philosophie-de-wheelit>

Wikiwiph. (2015a). *Aménagement du poste de travail*. Consulté le 15 novembre 2021, à

l'adresse <https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Am%C3%A9nagement-du-poste-de-travail.aspx>

Wikiwiph. (2015b). *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)*. Consulté le 2 novembre 2021, à l'adresse

[https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Classification-internationale-du-fonctionnement,-du-handicap-et-de-la-sant%C3%A9-\(CIF\).aspx](https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Classification-internationale-du-fonctionnement,-du-handicap-et-de-la-sant%C3%A9-(CIF).aspx)

Wikiwiph. (2015). *Emploi et formation : aides proposées par l'AVIQ*. Consulté le 15 décembre 2022, à l'adresse <https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Emploi-et-formation--aides-propos%C3%a9es-par-l%27AVIQ.aspx>

Wikiwiph. (s. d.). *Quota d'embauche des personnes handicapées en Belgique*. Consulté le 2 avril 2022, à l'adresse <https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Quota-d%27embauche-des-personnes-handicap%C3%A9es-en-Belgique.aspx>