



Enquête sur l'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique.

1er mai 2024

**INDI
ville**
DBP PARTNERS

Table des matières

1. Introduction
2. Méthodologie
3. Échantillon - données socio-démographiques, positions sur le marché du travail, type de handicap
4. Reconnaissance
5. Aides financières
6. Motivations pour être ou rester professionnellement actif
7. Perception de sa propre capacité à travailler
8. Apport de plus-value des personnes en situation de handicap
9. Recherche d'emploi
10. Soutien dans l'emploi
11. Encourager les employeurs
12. Considérations et réflexions

Annexes

1. Proportion de personnes en situation de handicap dans la population générale
2. Taux d'emploi des personnes en situation de handicap
3. Taux de chômage des personnes en situation de handicap
4. Quotas fixés
5. Pourcentage de personnes en situation de handicap dans les administrations

I. Introduction

En Belgique, avec un peu plus de 40 %, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est bien inférieur à celui de la population générale.

Cette situation n'est pourtant pas inéluctable. Dans d'autres pays européens comme la Suède, le Luxembourg, la Finlande ou encore l'Autriche, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est supérieur à 50 %.

La participation à la vie en société par le travail reste un défi majeur en Belgique pour parvenir à une société totalement inclusive telle que définie dans la Convention des Nations Unies de 2009.

Si l'on veut promouvoir l'idée d'une société totalement inclusive, y compris en terme d'emploi. Il faut donner une visibilité et une place aux personnes en situation de handicap sur le marché du travail et, par ce biais, lutter contre les discriminations effectives dont elles sont victimes (accès à moins d'emplois, accès à des emplois de moins bonne qualité et avec de moins bonnes conditions, risques de pertes d'allocations, non-respect des quotas, ...).

Afin d'objectiver la situation actuelle, la FRB a décidé de réaliser une étude sur l'emploi vu par les personnes en situation de handicap elles-mêmes. Car, si on parle souvent de la position difficile de l'emploi des personnes en situation de handicap, on les écoute peu sur le sujet... Quelles sont leurs perceptions et leurs expériences à propos du travail et de l'emploi ?

Avec cette étude, la FRB tente de répondre à cette question en donnant la parole aux principales personnes concernées sur une série de thèmes comme : la reconnaissance du handicap, les aides financières, la recherche d'emploi, le soutien dans l'emploi, ...

Dans cette étude, les personnes en situation de handicap sont définies comme « des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres » (Convention NU).

Cette approche élargie du handicap inclut les déficiences physiques, sensorielles et intellectuelles mais aussi les maladies chroniques ou dégénératives, les troubles psychiques et même l'obésité dans certains cas. On peut parler de handicap dès qu'il y a une limitation durable à exercer certaines tâches.

I. Introduction

Dans cette étude, il a été choisi d'utiliser la terminologie de « personne en situation de handicap » car elle permet d'aborder la déficience ou la limitation tout en tenant compte de l'impact des barrières environnementales et sociétales. En effet, l'expérience du handicap est complexe et ne se limite pas aux aspects médicaux ou physiques. Elle englobe également les obstacles externes qui empêchent les personnes de participer pleinement à la société.

Ce choix est important dans le contexte de l'emploi abordé ici. En effet, il met en lumière les barrières systémiques plutôt que les limitations individuelles, soulignant la responsabilité des employeurs et des politiques de l'emploi dans la création d'un marché du travail inclusif. Cette terminologie aide, en outre, à déconstruire les stéréotypes en mettant l'accent sur la diversité des compétences et des talents. Elle incite à réfléchir à une plus grande flexibilité dans les pratiques d'emploi favorisant les adaptations qui permettent une participation de tous.

2. Méthodologie

Le public cible de cette étude sont les personnes en situation de handicap, habitant sur le territoire belge et appartenant à la tranche d'âge des 18-65 ans.

L'enquête a été réalisée en ligne, sur la base du panel Bpact et par le biais d'un appel à participation diffusé via les organisations et les institutions publiques œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap.

L'enquête en ligne a pu dans une certaine mesure exclure les personnes qui n'ont pas facilement accès à internet ou qui ne sont pas à l'aise avec son utilisation. Ceci peut être particulièrement pertinent pour certaines personnes en situation de handicap, comme celles ayant des difficultés cognitives.

Le recrutement des participants via des organisations et institutions œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap a pu également introduire un biais. Les personnes engagées avec ces organisations peuvent avoir des expériences ou des perspectives différentes de celles qui ne le sont pas. Par exemple, elles pourraient être plus conscientes de leurs droits ou avoir accès à plus de ressources et de soutien.



1028
répondants (n=991 après
pondération et correction de
pondération)



En ligne
13' 30''



Erreur
maximale
Total : $\pm 3,05\%$



Période
13/07 - 16/10/2023

2. Méthodologie

Afin de compléter et de donner plus de nuance aux résultats de l'enquête en ligne, dix entretiens ont été réalisés avec des personnes en situation de handicap.

Les répondants ont été sélectionnés afin de garantir la plus large diversité possible en termes de genre, d'âge, de région d'habitation, de type de handicap, de période d'apparition du handicap dans le parcours de vie et de parcours professionnel/ de formation.

En outre, l'étude a été revue par un groupe d'experts indépendants.



10
répondants

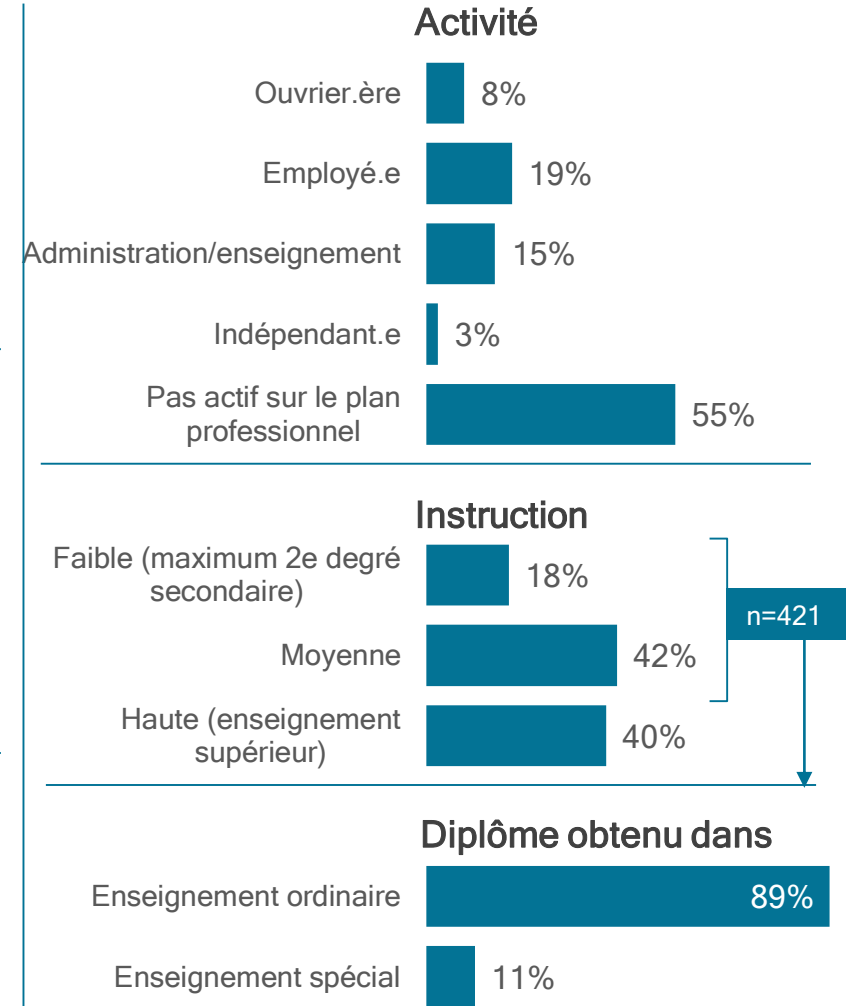
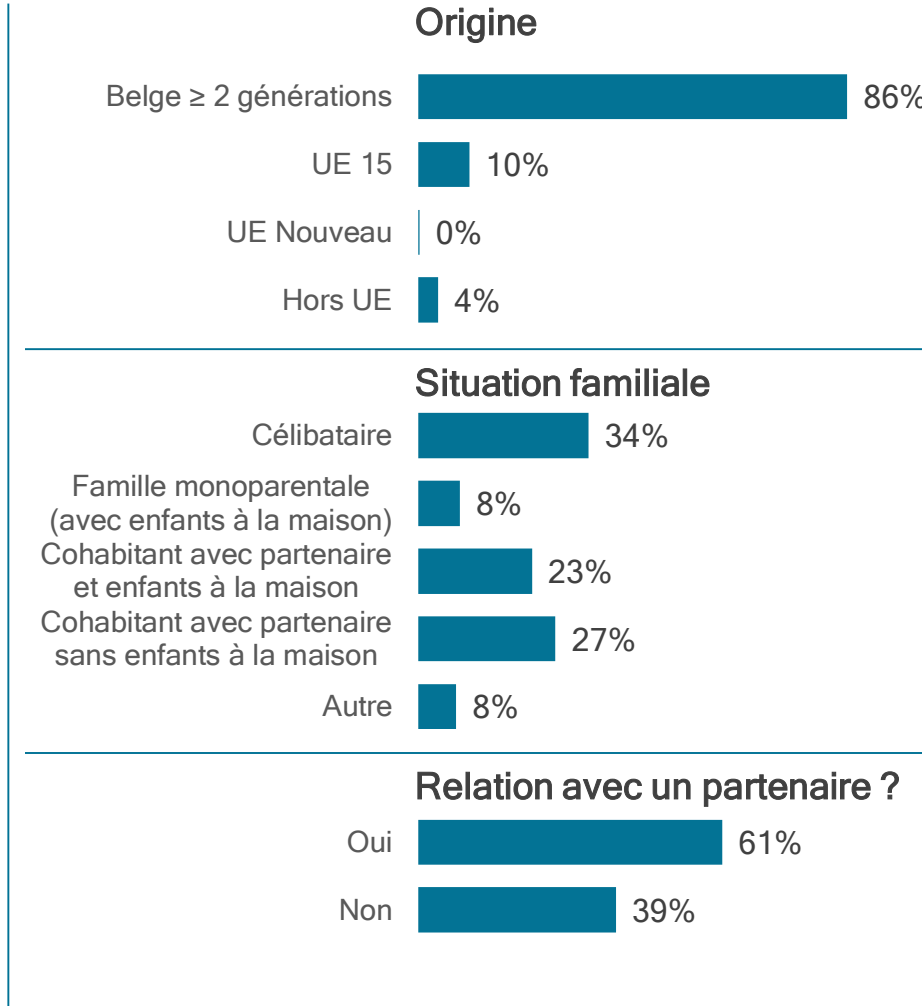
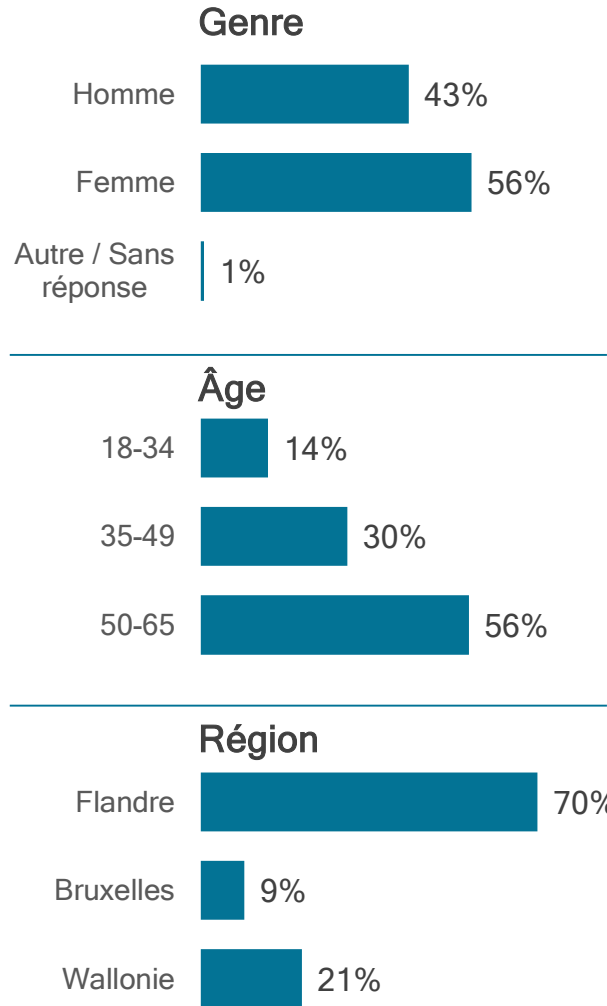


Discussion
en ligne ou
en face à face
de 1 à 1h30



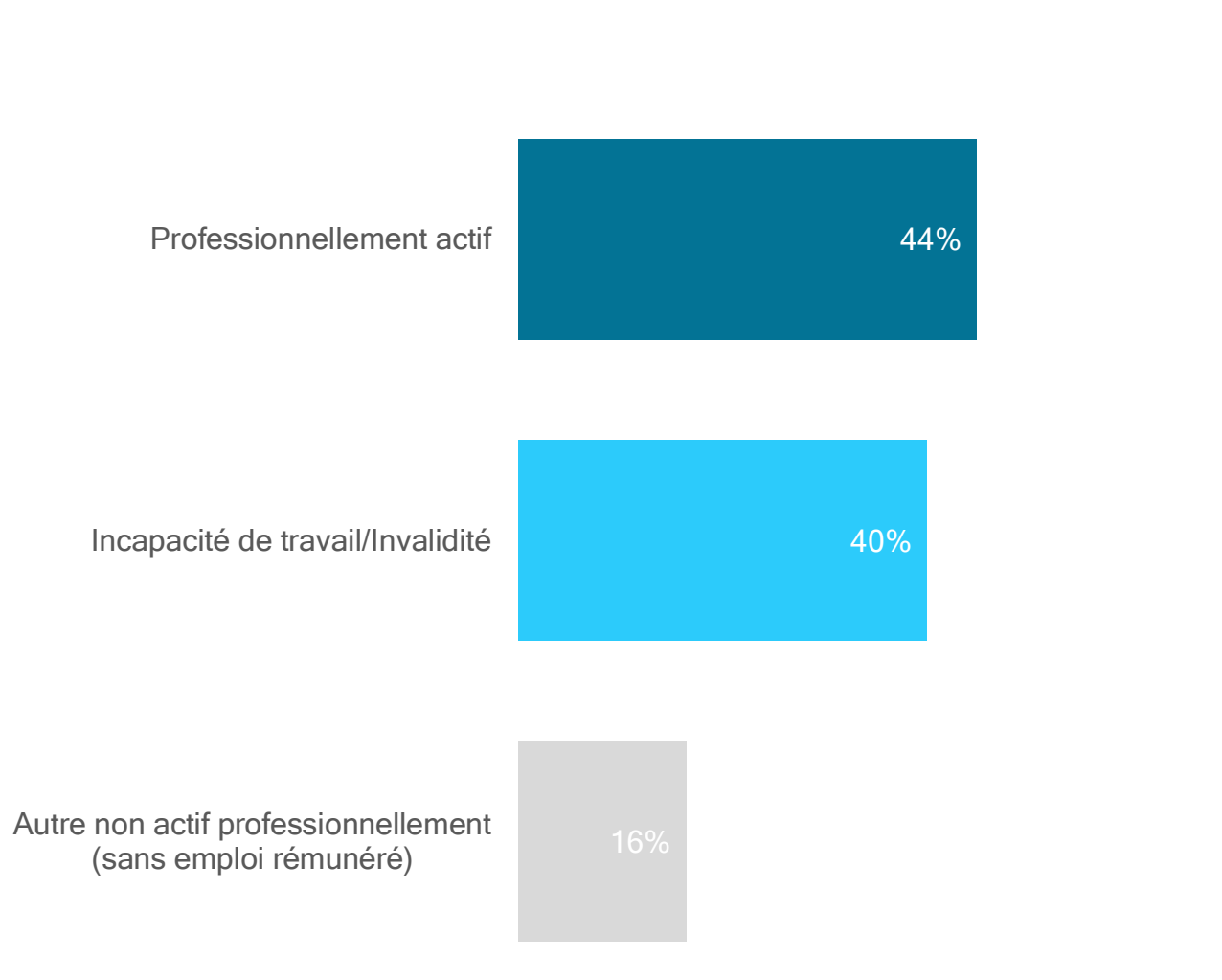
Période
Octobre 2023

3. Échantillon – données sociodémographiques



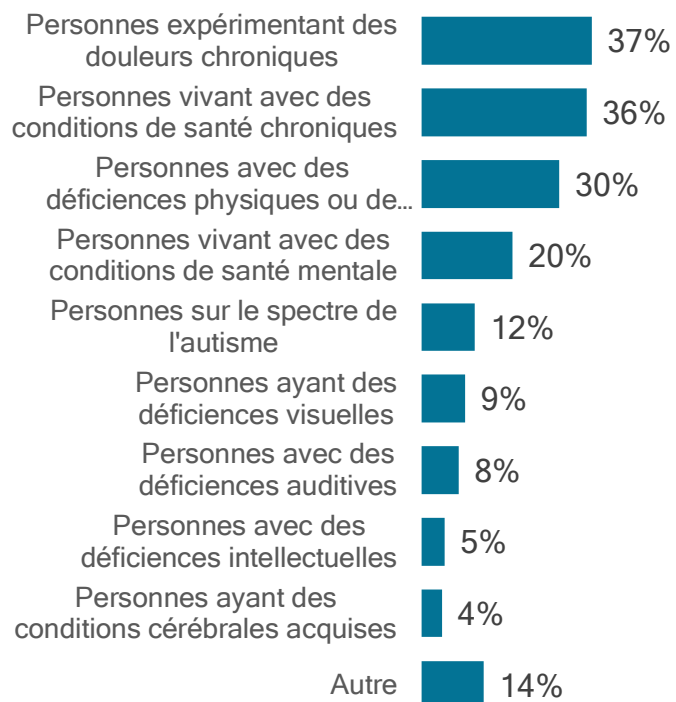
*La proportion de répondants de Flandre est plus élevée que ce à quoi nous nous attendions sur la base de la population générale. Nous avons choisi de ne pas pondérer ces chiffres par rapport à la population (ex. 60 % Flandre, 30 % Wallonie, 10 % Bruxelles) parce que peu de différences sont visibles et parce que l'échantillon est suffisamment grand par région.

3. Échantillon – positions sur le marché du travail



3. Échantillon - type de handicap

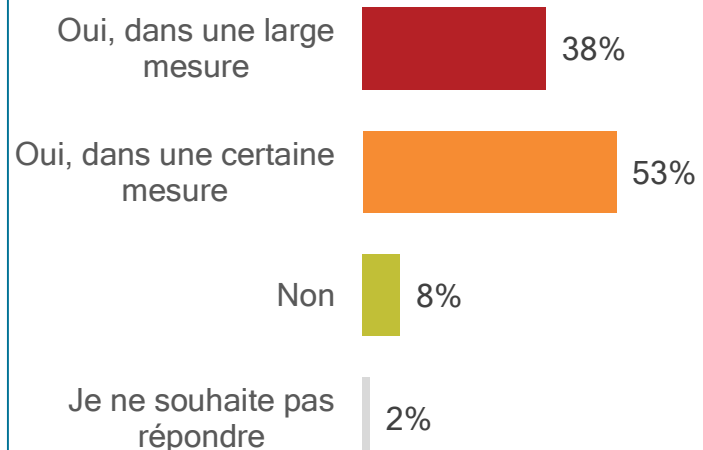
De quel type de handicap(s) êtes-vous atteint(e) ?



Handicaps multiples ?



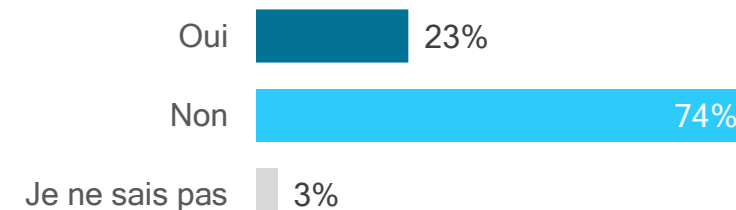
Ce handicap vous gêne-t-il dans vos activités quotidiennes (au travail, dans vos études, en dehors...) ?



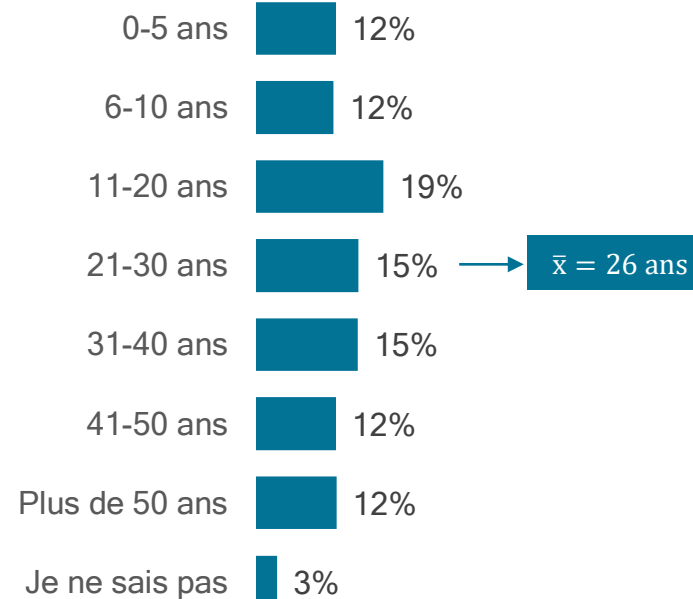
Est-ce qu'au moins un de vos handicaps est perceptible par les autres ?



Handicap à la naissance ?

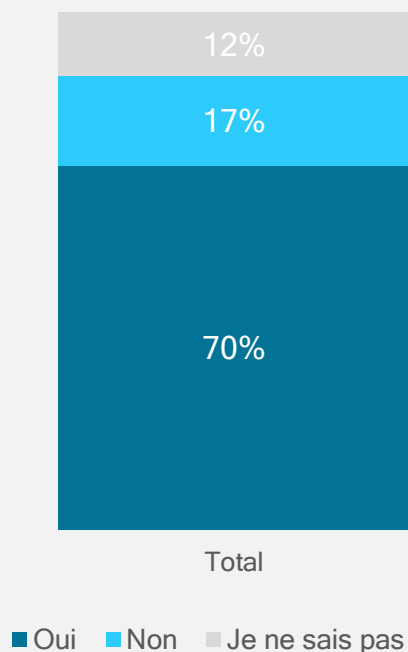


Nombre d'années déjà passées avec le handicap ?



4. Reconnaissance

Votre handicap est-il officiellement reconnu ?



Presque 30 % des répondants n'ont pas de reconnaissance de leur handicap ou ne savent pas s'ils en disposent.

Selon certaines personnes interrogées, obtenir la reconnaissance du handicap peut recouvrir un aspect automatique et systématique, pris en charge par un service social à un moment ou à un autre du parcours de vie (atteinte de la majorité, hospitalisation,...), quand le handicap est avéré, visible et que la preuve de la diminution est incontestable.

Mais, pour d'autres, qui s'accrochent au modèle d'un parcours de vie dans l'emploi, et/ou chez qui le handicap est moins visible ou moins évident à évaluer, il s'agit dans la plupart des cas d'un vrai parcours du combattant. La reconnaissance nécessite d'en faire la demande, de rechercher des informations sur les procédures, des rendez-vous avec les médecins et médecins contrôles destinés à prouver le handicap et des rappels annuels pour évaluer l'évolution du handicap et l'incapacité de travailler.

La recherche de l'information sur les mesures applicables dans le cas d'un handicap semble être une première barrière à la reconnaissance du statut. Les répondants sont souvent informés de manière informelle, au hasard d'une discussion avec un proche ou d'un contact avec un professionnel (assistant social, médecin spécialiste,...). Ils gardent la plupart du temps le sentiment de ne pas savoir exactement ce à quoi ils ont droit ou non.

Certains répondants en recherche d'emploi ne savent non plus pas exactement quelles seraient les conséquences de l'emploi sur la reconnaissance de leur statut et des aides financières.

4. Reconnaissance

Dans le contexte de l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, la question de la reconnaissance administrative du handicap n'a pas nécessairement le même impact. On observe même que celle-ci peut conduire à des effets non désirables :

- la reconnaissance repose souvent sur des définitions administratives étroites qui perçoivent le handicap principalement comme une incapacité de travailler, plutôt que sous l'angle de l'accessibilité, de l'adaptation et de l'inclusion;
- cette reconnaissance peut également conduire à une réduction de la personne à son handicap aux yeux d'autrui, minimisant ses capacités et ses talents. Cela risque de cristalliser une identité fondée uniquement sur le handicap, plutôt que sur la personne dans sa globalité;
- l'exposition à des préjugés et des traitements discriminatoires s'accroît, tant dans la vie sociale que professionnelle : les employeurs, par exemple, peuvent hésiter à recruter une personne reconnue comme handicapée de peur de contraintes ou de coûts additionnels, malgré ses compétences et qualifications.

C'est la raison pour laquelle la révision des définitions administratives du handicap est préconisée par les experts dans le domaine. Dans le contexte de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, une telle réforme devrait avoir pour ambition :

1. d'élargir les définitions administratives du handicap pour adopter une compréhension qui reconnaisse la diversité des situations et qui ne réduise pas le handicap à une incapacité de travailler, soulignant que les personnes en situation de handicap peuvent être des atouts précieux avec des besoins spécifiques en termes d'adaptation;
2. de promouvoir une reconnaissance du handicap qui évite la stigmatisation. Cela nécessite une sensibilisation et une éducation continues du public sur les réalités du handicap, en mettant en avant les capacités et contributions des personnes en situation de handicap plutôt que leurs limitations.

Plus globalement, il faut souligner qu'atteindre un équilibre où la reconnaissance du handicap facilite l'accès aux droits et services nécessaires, sans pour autant perpétuer des stéréotypes négatifs ou confiner l'individu à son handicap, requiert un profond changement sociétal vers

une approche plus inclusive et respectueuse de la diversité humaine.

4. Reconnaissance



« Quand j'ai eu mon accident, tout s'est mis en place automatiquement... grâce aussi à ceux qui font le travail social à l'hôpital, au centre de revalidation, ils mettent directement tout en place. »

Homme, 34 ans, tétraplégique, en invalidité

« Le problème c'est qu'il faut chercher l'information et en général on essaie de la chercher quand on ne va pas bien et donc on se décourage et on ne tombe pas tout de suite sur les personnes qu'il faut, je crois. » Femme, 39 ans, bipolaire et maniaco-dépressive, à la recherche d'un emploi

« Parce que pour bénéficier du statut de handicapé, il faut passer des examens médicaux. Et moi, je sais depuis longtemps que j'ai une très bonne santé physique... mais j'ai été passer ces examens chez un neurologue notamment, et ils m'ont permis d'avoir le statut de handicapé. »

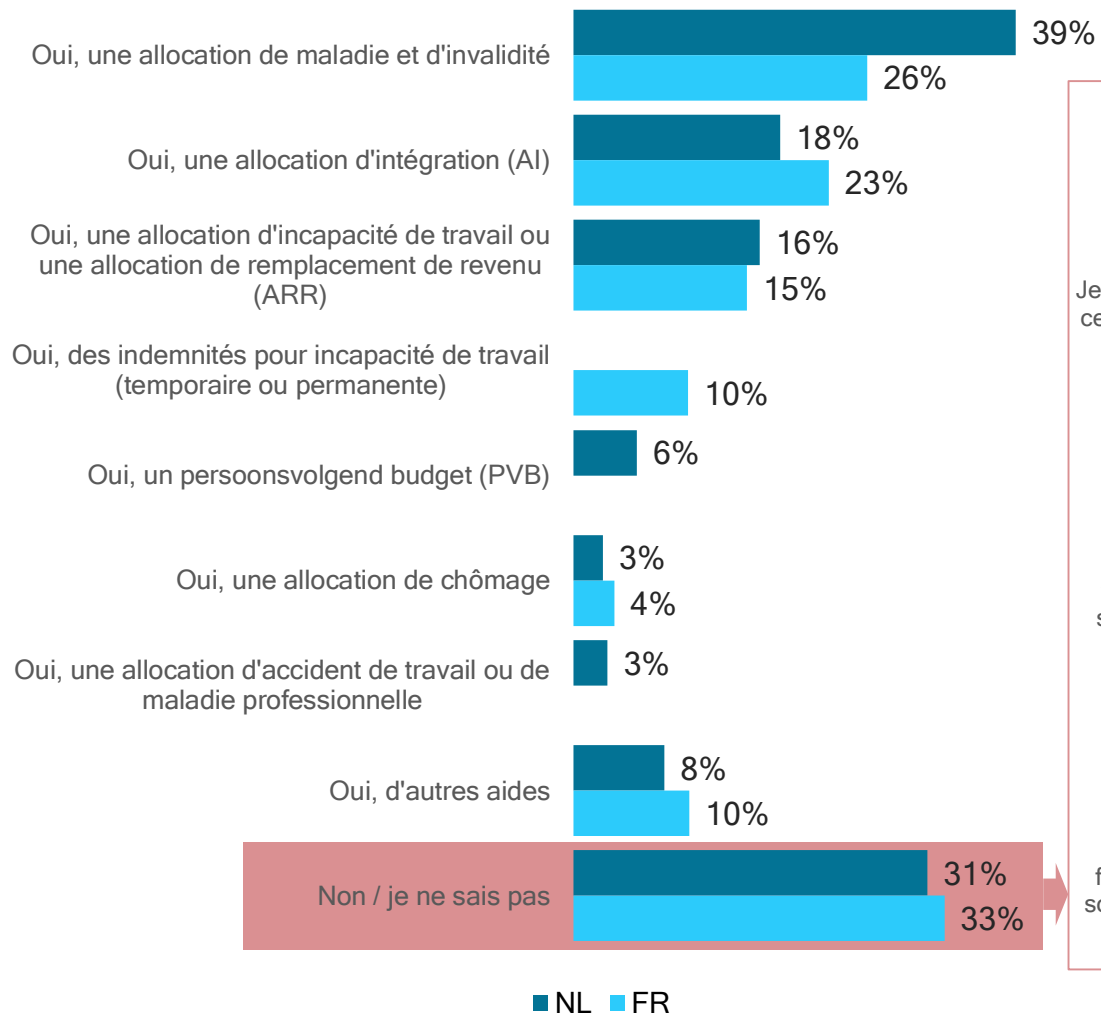
Homme, 58 ans, trouble psychique (trouble de la concentration et tics fréquents), à la recherche d'un emploi

« Pour moi, c'est vraiment la reconnaissance qui est très compliquée à obtenir. En fait, c'est chaque fois un énorme dossier qu'il faut remplir, avec plein de questions qu'il faut demander à un médecin et puis un autre, et puis vous devez aller voir et vous devez de nouveau vous justifier, de nouveau tout réexpliquer et le pourquoi du comment, et alors on vous donne des points. »

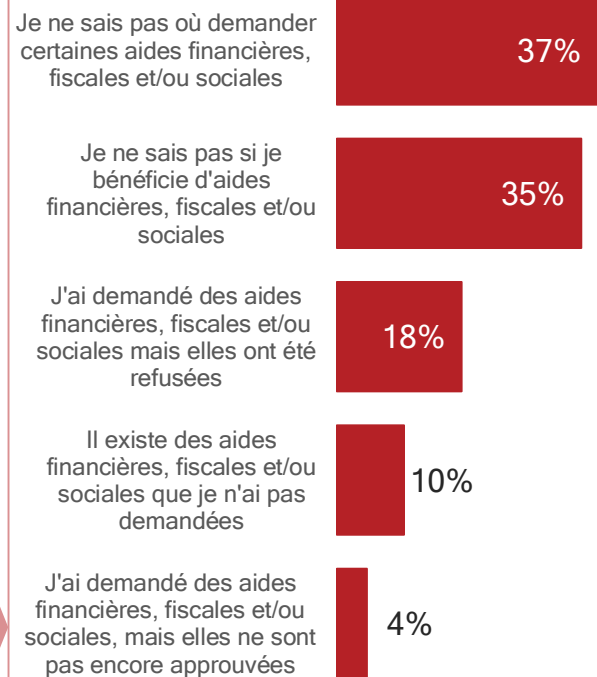
Femme, 58 ans, fibromyalgie et polyarthrite, à l'emploi

5. Aides financières

Bénéficiez-vous d'aides financières, fiscales et/ou sociales en raison de votre handicap ?



Vous ne bénéficiez actuellement d'aucune aide financière, fiscale et/ou sociale, ou vous l'ignorez. Parmi les affirmations suivantes, lesquelles s'appliquent à vous ? (n=314)

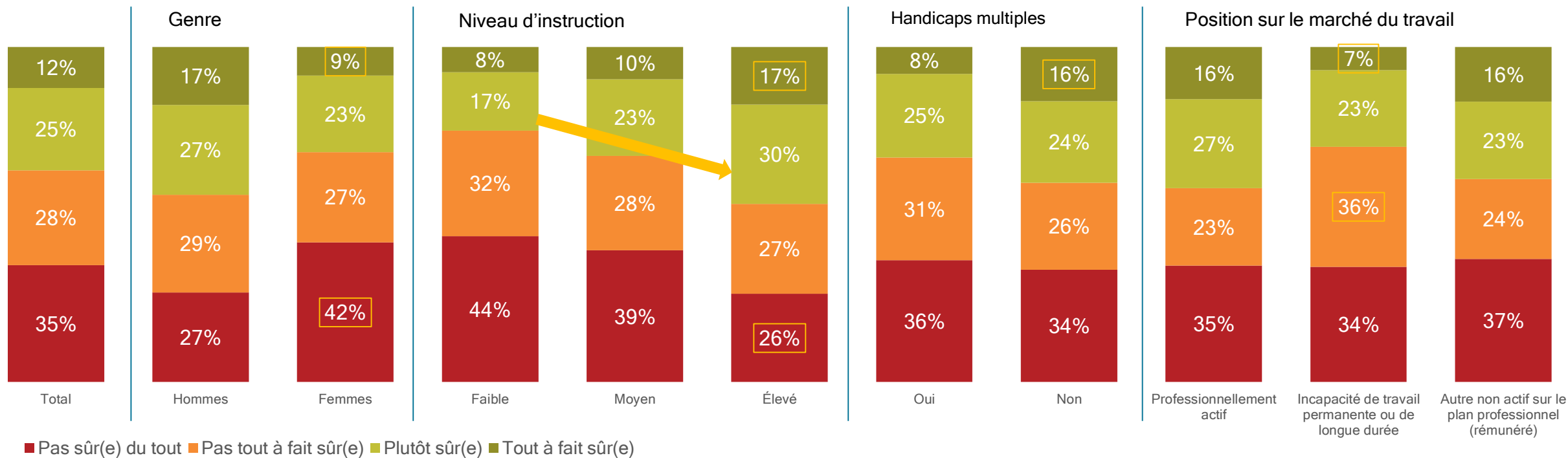


Plus de 30 % des répondants ne reçoivent pas d'aide ou ne savent pas s'ils en reçoivent.

37 % des répondants ne savent pas où en faire la demande.

5. Aides financières

Dans quelle mesure êtes-vous sûr(e) de recevoir actuellement toutes les aides auxquelles vous avez droit en raison de votre handicap?

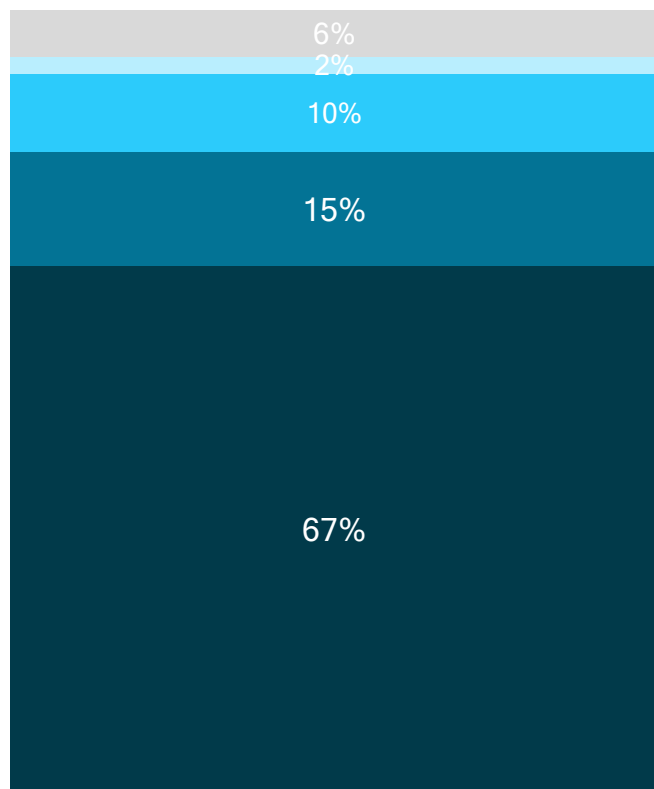


63 % des répondants ne sont pas sûrs de recevoir, les aides auxquelles ils ont droit.

82 % des répondants estiment que les aides sont cruciales et importantes pour « joindre les deux bouts ».

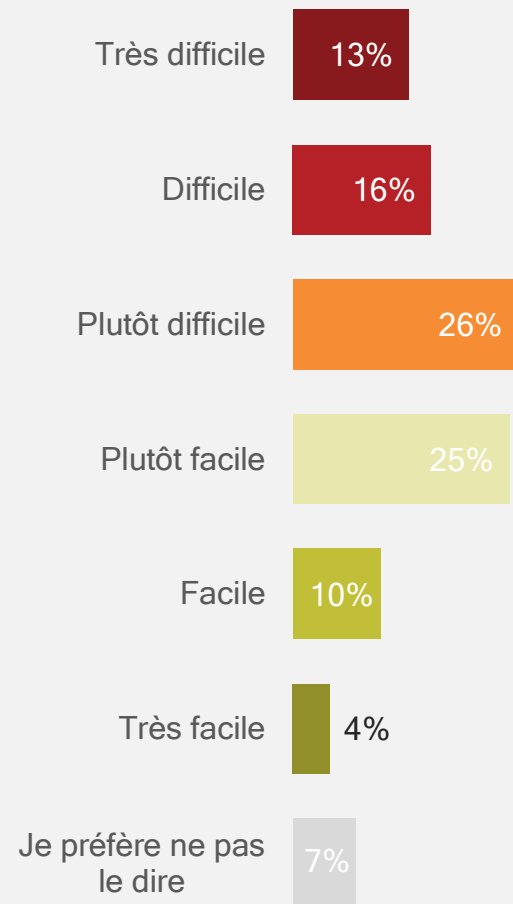
5. Aides financières

Vous avez indiqué que vous bénéficiez d'aides financières, fiscales et/ou sociales en raison de votre handicap. Dans quelle mesure ces aides financières, fiscales et/ou sociales sont-elles importantes pour vous permettre de joindre chaque mois les deux bouts avec les revenus dont dispose votre ménage ?



- Total
- Je ne souhaite pas répondre à cette question
 - Pas importantes, je m'en sortirais confortablement même sans ces aides
 - Assez importantes, je m'en sortirais sans ces aides, mais moins confortablement

Dans quelle mesure est-il difficile ou facile pour votre ménage de joindre les deux bouts avec les revenus dont il dispose ?



n=1028 (non pondéré) | 991 (pondéré)

5. Aides financières



Les aides financières découlent de la reconnaissance du handicap.

Pour les répondants, les premiers obstacles à la perception des aides financières sont la méconnaissance et le manque d'informations quant à celles-ci. Il leur manque également une information sur leur maintien ou leur suppression s'ils travaillent, s'investissent en tant que bénévoles ou s'ils perdent leur travail. Leurs connaissances des aides sont donc floues et l'utilisation qu'ils en font n'est sans doute pas optimale.

Les aides financières généralement connues sont, du côté néerlandophone, les primes régionales (persoonsvolgend budget) et, du côté francophone, l'« intervention de la Vierge Noire ».

Pour ceux qui touchent des aides financières liées à leur handicap, les répondants sont d'avis qu'elle sont indispensables pour pouvoir mener une vie décente (se nourrir, se loger, se soigner, ...).

Elles permettent aussi, dans bien des cas, de diminuer la pression à travailler ou à chercher un emploi.

« C'est sûr que si je ne percevais rien, je serais forcé à travailler. Je ne sais pas dans quelles conditions je pourrais travailler. Mais, si je suis forcé, je suis forcé. Je ne sais pas vivre sans rien, même si mes parents sont là. ils pourraient m'aider financièrement mais je ne voudrais pas être un fardeau non plus pour eux. »
Homme, 34 ans, tétraplégique, en invalidité

5. Aides financières

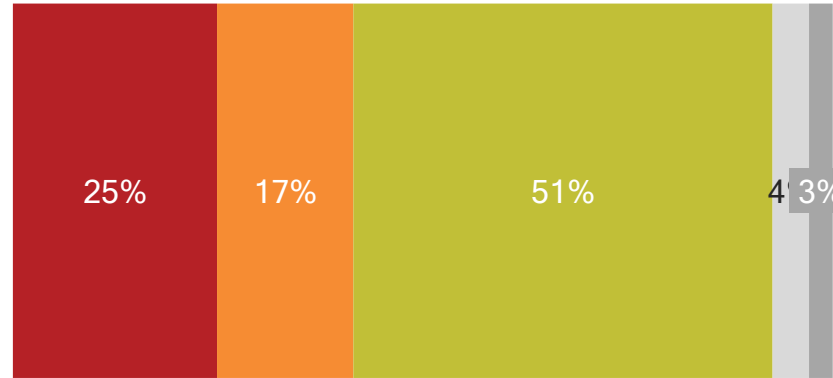
Promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap est un moyen de lutter contre la pauvreté. Malgré les défis, être en emploi diminue le risque de pauvreté pour tout le monde, y compris pour les personnes en situation de handicap.

L'emploi procure non seulement un revenu, mais peut aussi offrir accès à des bénéfices sociaux et des réseaux de soutien qui contribuent à une meilleure sécurité financière et à une réduction du risque de pauvreté.

6. Motivations pour être ou rester professionnellement actif

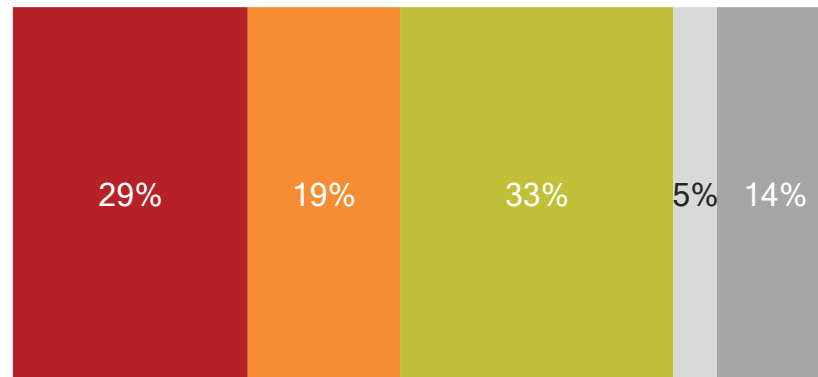
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ?

* En tant que personne en situation de handicap ou atteinte d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée, je me sens contraint(e) de rester actif/(ve) sur le marché du travail



51 % des répondants actifs ressentent une pression pour rester actifs.

** En tant que personne en situation de handicap ou atteinte d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée, je me sens contraint(e) de chercher ou d'accepter un emploi rémunéré



33 % des répondants inactifs se sentent contraints de chercher un emploi.

■ Pas (du tout) d'accord ■ Neutre ■ (Tout à fait) d'accord ■ Sans avis ■ Sans objet

6. Motivations pour être ou rester professionnellement actif

Si certains répondants ressentent une pression de leur entourage, des services sociaux ou de la société pour travailler et être professionnellement actifs (surtout chez les personnes ayant un handicap non visible), ils se mettent souvent eux-mêmes la pression pour intégrer le marché du travail ou y rester.

Leurs motivations sont multiples :

- l'emploi est la norme à laquelle ils se rattachent. Leur souhait le plus cher est d'avoir un parcours de vie « normal » malgré les difficultés qu'ils rencontrent ;
- l'emploi leur permet de se sentir utile et de trouver un sens à leur vie ;
- l'emploi est générateur d'un réseau social, une bulle d'oxygène.

« En fait, à ce moment-là, je me sentais utile. Je me disais, ça fait 6 mois où je sens que je suis quelque part important, même si je ne l'étais pas. Pour moi, ça me faisait sortir de mon train-train quotidien ».

Homme, 44 ans, tétraplégique, invalide



« Mais moi, mon but n'est pas de ne pas travailler, j'ai vraiment envie de trouver un travail qui m'aide, qui m'épanouit... Pour moi, c'est être utile. Je ne peux pas être dans le calcul. Je suis trop émotive pour être dans le calcul. »

Femme, 39 ans, bipolaire et maniaco-dépressive, à la recherche d'un emploi

« En fait, le travail, c'est une obsession, de ne pas y arriver, ça m'obsède et ça fait très longtemps que je me sens obligée, même dans les moments où ça n'allait pas et je ne me rendais pas compte que ce n'était pas normal et que je ne devais pas m'exiger ça. Ça me vient de ma famille. »

Femme, 39 ans, bipolaire et maniaco-dépressive, à la recherche d'un emploi

“Mais à côté de ça, je vois mon père. Parfois, il me tire toujours la gueule. Enfin, il ne le dit pas de façon franche et directe, mais il regrette que je n'ai pas trouvé un travail stable, cinq jours par semaine pour plusieurs années. Lui, c'est ça qu'il voudrait.” Homme, 58 ans, trouble psychique (trouble de la concentration et tics fréquents),

à la recherche d'un emploi

« Dans ma tête j'étais encore valide, c'était la suite logique des choses. A ce moment-là, je me suis dit que j'allais faire ce que j'avais prévu dans ma tête et vu que j'ai adoré mes études, que j'adore tout ce qui est tourisme,... vu tout ça, je m'étais dit que je ne ferais pas toutes les études que j'aurais voulu faire, mais je peux commencer à travailler directement dans ce domaine-là. »

Homme, 34 ans, tétraplégique, en invalidité

6. Motivations pour être ou rester professionnellement actif

Les témoignages recueillis soulignent l'importance cruciale de soutenir l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, non seulement pour des raisons

économiques, mais aussi pour leur épanouissement personnel, leur intégration sociale, et leur bien-être psychologique.

Dans le contexte actuel des politiques incitatives pour accéder à l'emploi, ces témoignages prennent également une dimension particulièrement critique. En effet, en

mettant la pression sur les individus pour trouver un emploi et en conditionnant les aides sociales à cette recherche, ces mesures incitent certaines personnes à se déclarer incapables de travailler.

Pour celles qui rencontrent des difficultés significatives à intégrer le marché du travail - que ce soit en raison de barrières physiques, mentales, ou à cause d'un manque d'emplois adaptés à leurs compétences ou besoins -, demander le statut de

handicap apparaît alors comme une solution pour échapper à cette pression.

Cette dynamique a également un impact sur la perception sociétale du handicap, en risquant de renforcer des stéréotypes négatifs associés à la "non-productivité" et à la dépendance aux aides sociales.

Les politiques actuelles relatives à employabilité peuvent placer les personnes dans une situation où elles se sentent obligées de choisir entre l'obligation de rechercher un emploi qui peut sembler hors de portée en raison des obstacles mentionnés dans l'enquête et la demande d'un statut de handicap pour "être tranquilles" (problématique du piège à l'emploi).

7. Perception de sa propre capacité à travailler



Les répondants rapportent avoir l'envie de vouloir travailler et disposer des compétences suffisantes pour pouvoir le faire.

Dans la plupart des cas, ils avouent avoir besoin d'aménagements spécifiques et qu'ils seraient potentiellement moins efficaces.

Cependant, ils souhaitent être considérés comme des candidats à l'emploi crédibles pouvant apporter leurs compétences à l'entreprise dans laquelle ils seraient engagés.

« Dans un monde idéal, je pense que tout le monde, au niveau du comportement et tout, tout le monde a un handicap. Et donc déjà, nous figer dans un statut... c'est déjà très compliqué de savoir qu'on est différents par rapport aux autres, parce qu'à part les difficultés physiques, on n'a pas beaucoup de différences. On est capable de raisonner, d'avoir un raisonnement clair, de discuter,... Si on s'intéressait déjà à la personne plutôt qu'à ce qu'elle renvoie physiquement, peut-être qu'on arriverait mieux à fermer le problème. »

Homme, 44 ans, tétraplégique, en invalidité

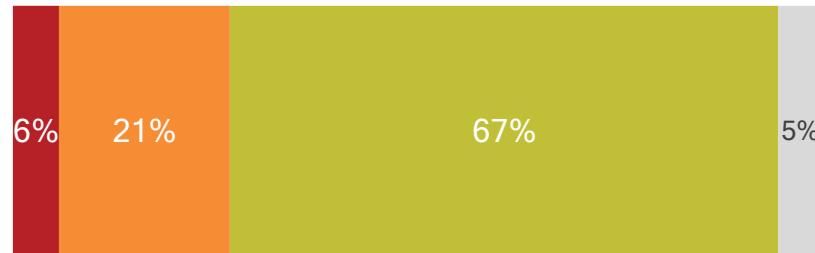
« Travailler, pourquoi pas, mais il faut que ce soit adapté naturellement. Il y a quand même beaucoup de choses qui ne sont pas adaptées: si je me gare en rue, s'il n'y a pas de parking à l'endroit, comment est-ce que je fais pour accéder à l'emploi? Il y a quand même pas mal de questions... Quand j'ai commencé, je voulais faire mes études au début de tourisme en haute école, et la première question c'était comment faire pour y accéder? C'était au centre de Bruxelles et il y avait beaucoup de pavés. On avait trouvé une solution avec un taxi adapté, mais ça coûte cher aussi. »

Homme, 34 ans, tétraplégique, en invalidité

8. Apport de plus-value des personnes en situation de handicap

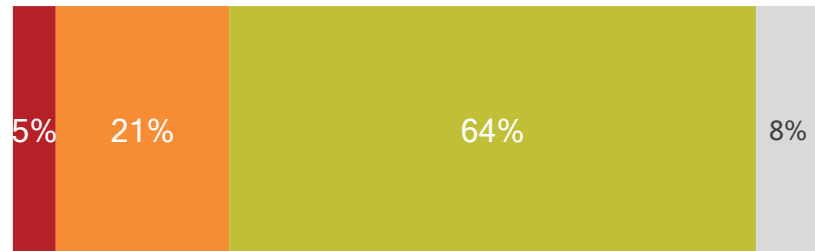
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ?

Les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée peuvent apporter une grande valeur ajoutée à toute entreprise ou organisation



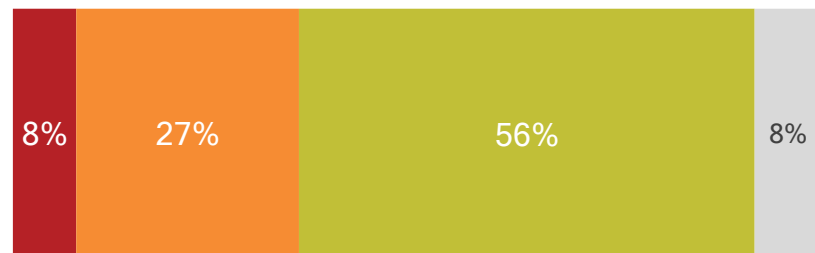
67 % des répondants estiment pouvoir amener une plus-value à leur employeur.

Les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée ont un regard différent et novateur sur certains problèmes au travail



64 % des répondants estiment pouvoir amener une autre perspective dans les résolutions des problèmes au travail.

Les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée sont un enrichissement pour l'équipe, quelle que soit la situation professionnelle



56 % des répondants estiment pouvoir être un enrichissement pour une équipe de travail.

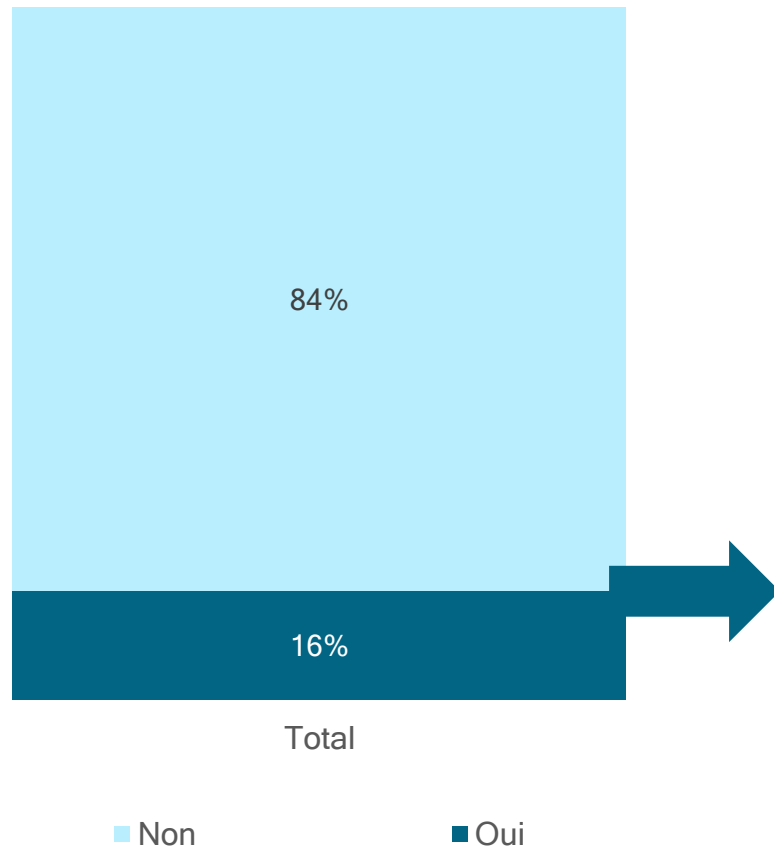
■ Pas (du tout) d'accord ■ Neutre ■ (Tout à fait) d'accord ■ Sans avis ■ Sans objet

9. Recherche d'emploi

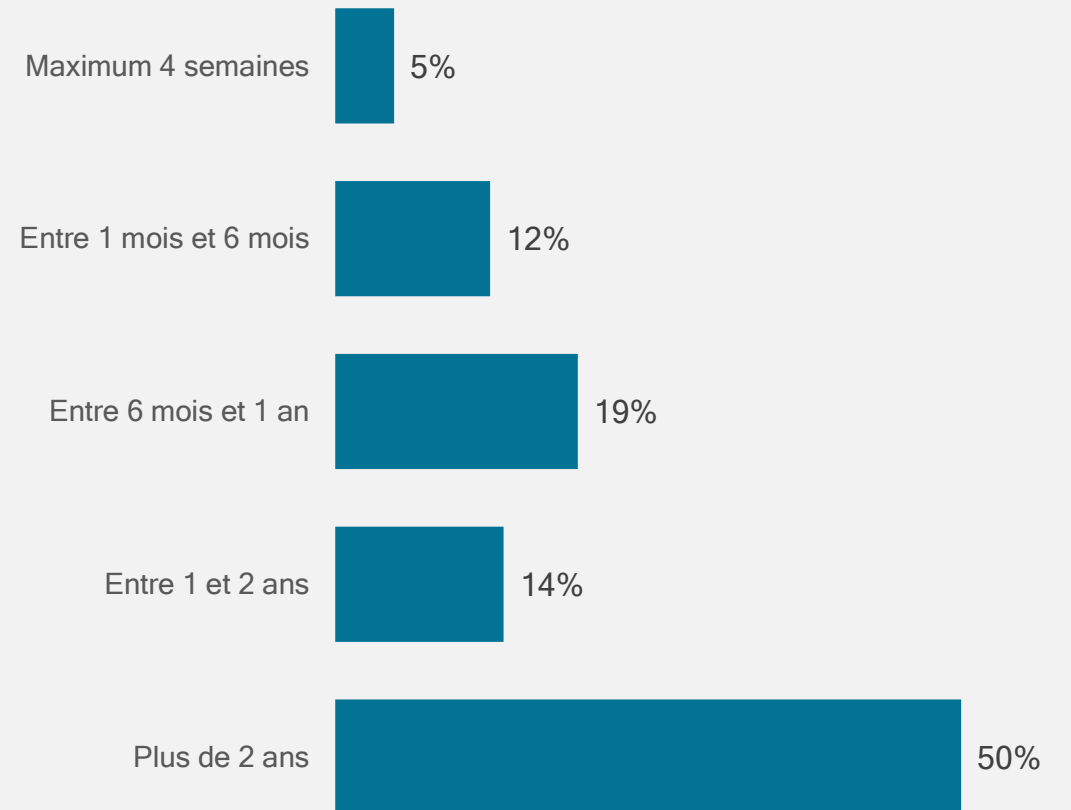
84 % des répondants ne recherchent pas activement du travail.

Parmi les 16 % de répondants qui recherchent un emploi, la moitié cherche depuis plus deux ans.

Cherchez-vous activement du travail pour l'instant ?

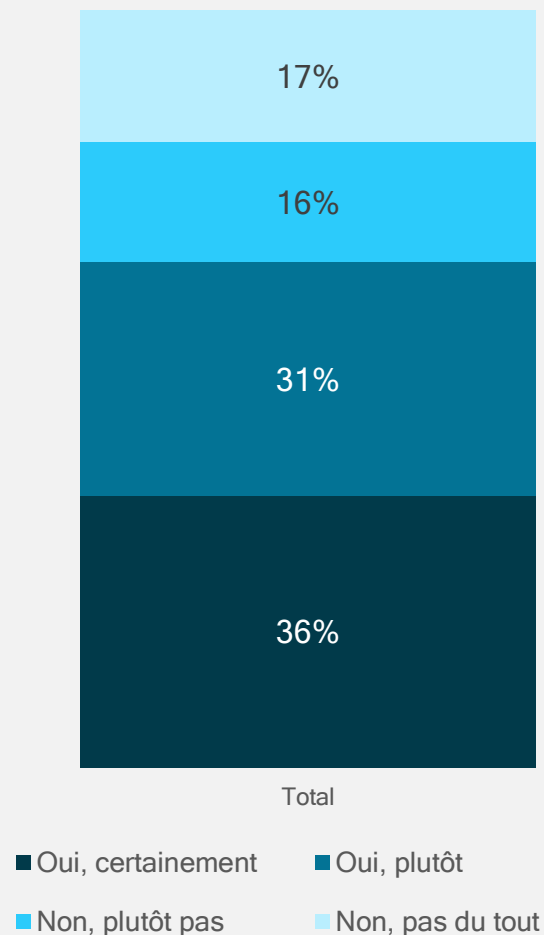


Depuis combien de temps cherchez-vous activement du travail ?



9. Recherche d'emploi

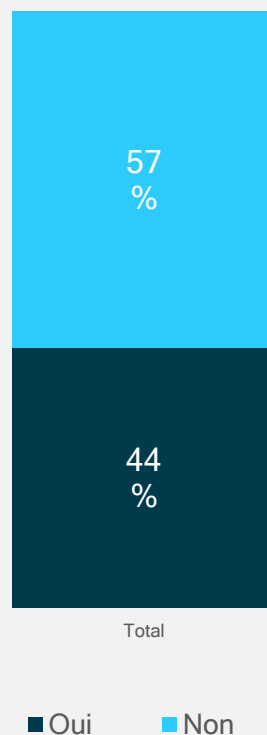
Aimeriez-vous avoir un emploi rémunéré ?



Parmi les répondants sans emploi, 67% aimeraient disposer d'un emploi rémunéré.

9. Recherche d'emploi

Au cours de l'année écoulée, avez-vous été bénévolement (c'est-à-dire sans être rémunéré) actif(ve) dans un ou plusieurs projets, associations ou partenariats ?



Le bénévolat est une option considérée par les répondants. Certes, elle est moins rémunératrice mais elle offre moins de pression ressentie.

Toutefois, elle nécessite des clarifications quant au risque de perdre les allocations.

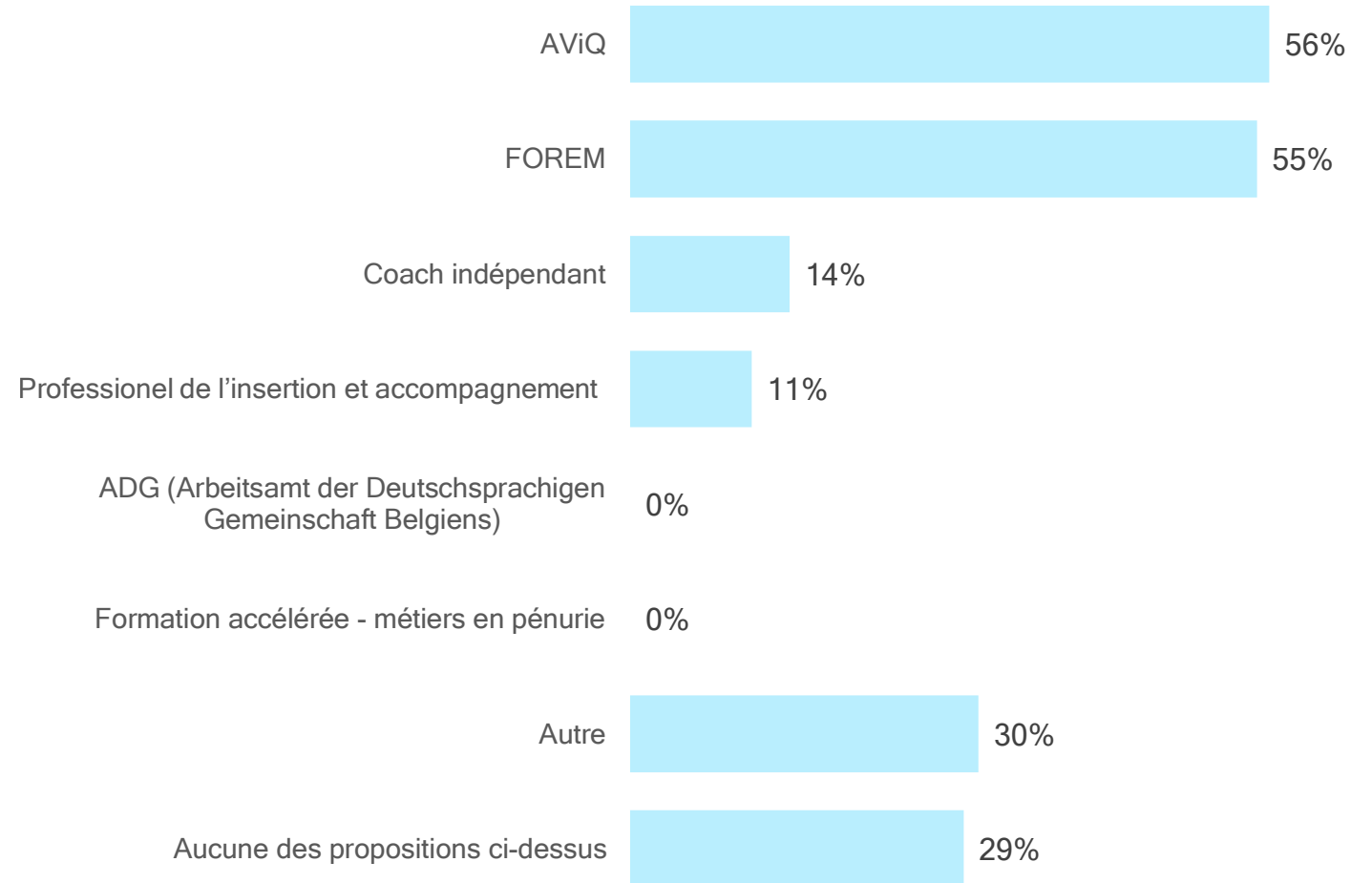
44 % des répondants ont été bénévolement actifs au cours de l'année écoulée.

9. Recherche d'emploi

Soutien en Wallonie n=9 (!)

Les intermédiaires de l'emploi et les professionnels de l'insertion et de l'accompagnement sont les principales ressources mobilisées par les répondants dans leur recherche d'emploi.

Parmi les organisations ou services suivants, auxquels avez-vous déjà fait appel dans le cadre de votre recherche d'emploi ?

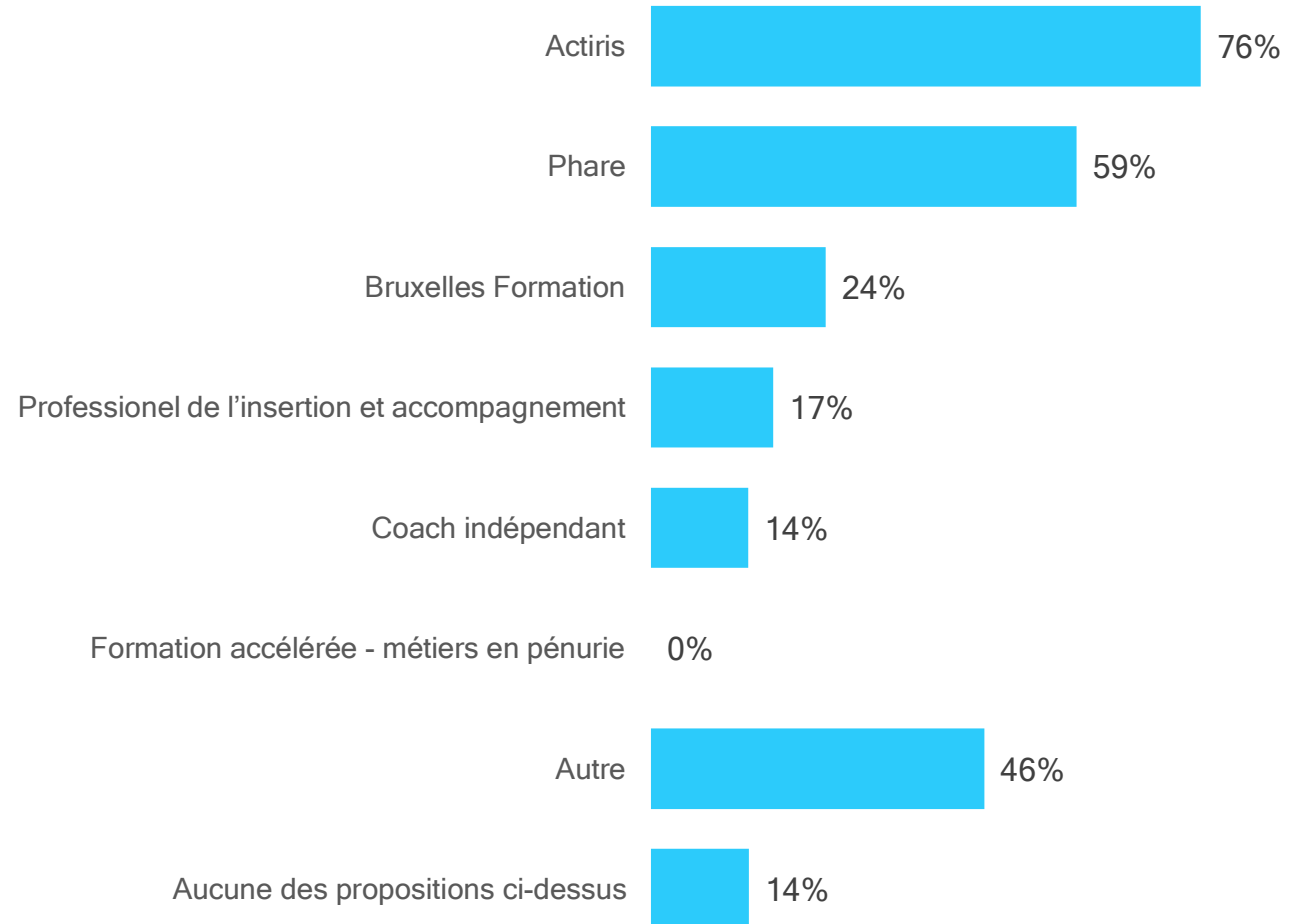


9. Recherche d'emploi

Soutien en Région de Bruxelles-Capitale n=21 (!)

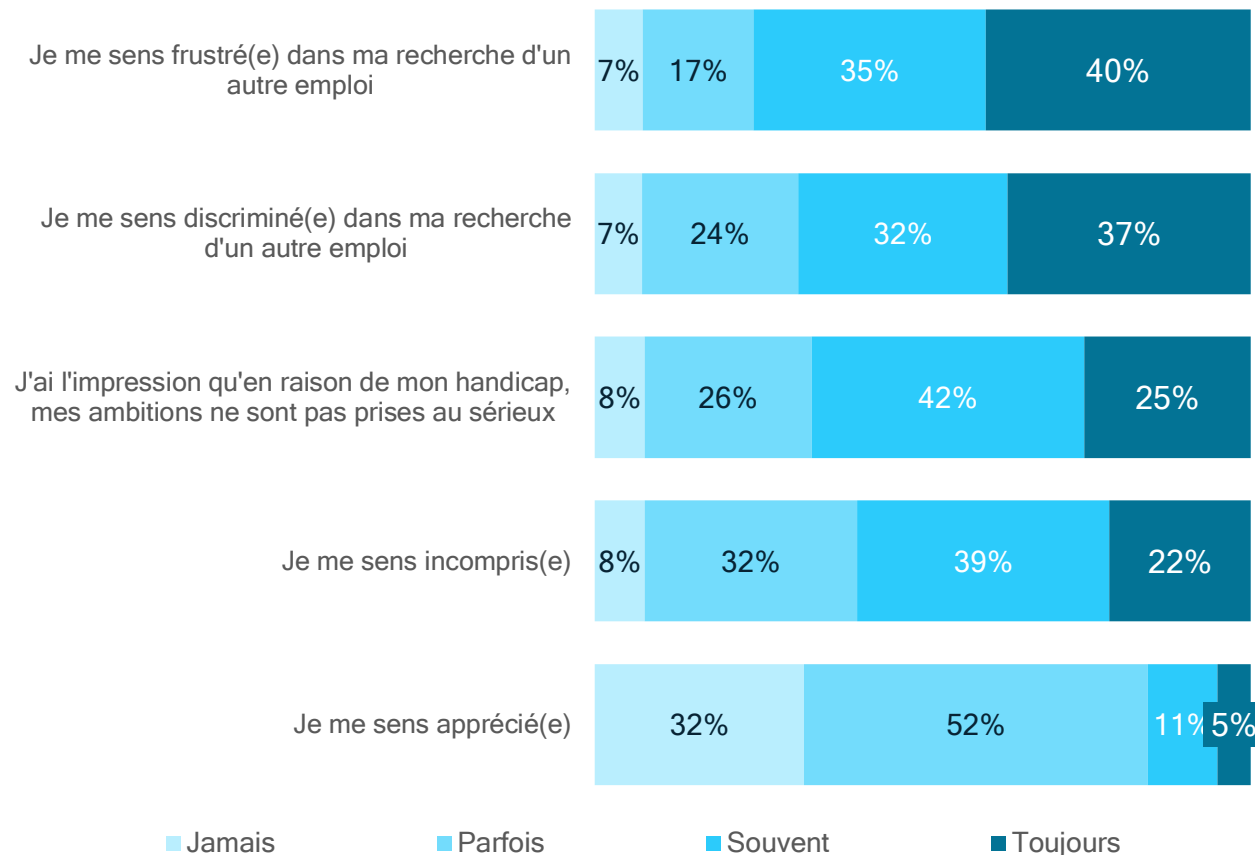
Toutefois, les organismes dédiés à la recherche d'emploi sont souvent perçus comme trop généralistes et non adaptés à leurs besoins par les répondants.

Parmi les organisations ou services suivants, auxquels avez-vous déjà fait appel dans le cadre de votre recherche d'emploi ?



9. Recherche d'emploi

À quelle fréquence éprouvez-vous les sentiments ou les inquiétudes suivants lorsque vous cherchez un emploi ?



75% des répondants qui recherchent activement un emploi se sentent frustrés,

69% se sentent discriminés,

67% ne se sentent pas pris au sérieux et,

61% se sentent incompris.



« Pendant que j'étais à l'hôpital, je faisais des études de tourisme. J'ai fait un stage dans une agence de voyage où ça s'est très bien passé, donc j'ai essayé de trouver dans ce secteur-là. Mais à chaque fois, quand je cherchais, quand j'avais des agences de voyage qui recrutait, on me trouvait des excuses, pourquoi je n'étais pas qualifié pour ci ou pour ça, alors que je venais de faire des études de tourisme. Donc je comprenais que c'était plutôt le handicap qui dérangeait plutôt que mes études. »

Homme, 34 ans, tétraplégique, en invalidité

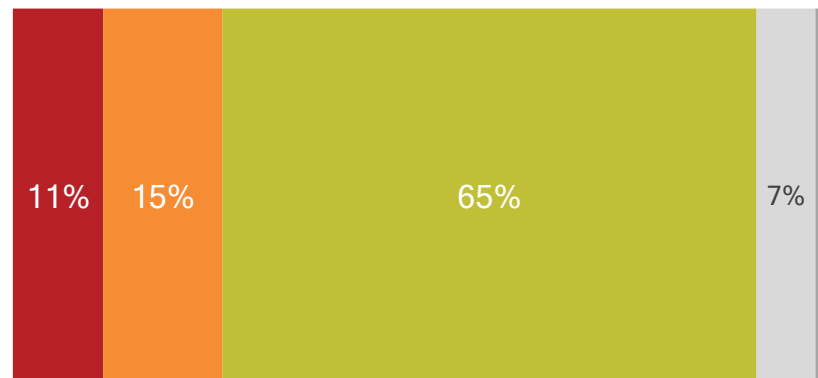
« J'ai essayé de cacher le plus possible, ce genre de problème de nervosité à mes employeurs, à mes collègues de travail. Mais je me suis rendu compte après coup que, après certains interviews d'embauche, que peut-être ma nervosité avait intimidé l'examineur, a peut-être découragé le recruteur à vouloir m'engager [...] Je pense que ce handicap a contribué en partie à mon problème pour trouver un emploi. »

Homme, 58 ans, trouble psychique (trouble de la concentration et tics fréquents), à la recherche d'emploi

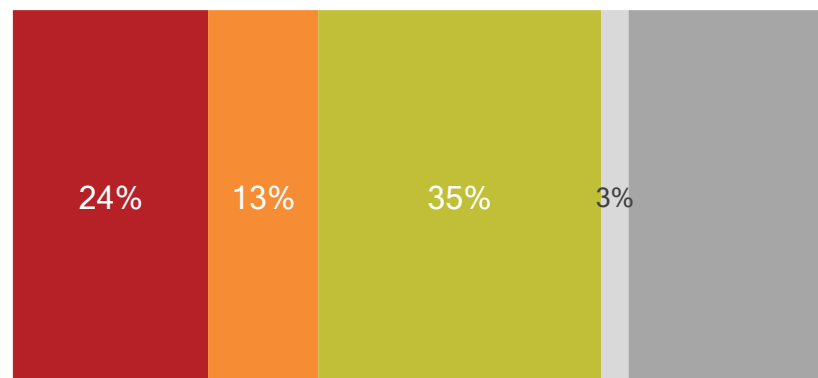
9. Recherche d'emploi

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ?

Si deux personnes se trouvent dans la dernière phase d'un processus de candidature, la personne qui n'est pas en situation de handicap ou qui n'est pas atteinte d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée sera toujours choisie, même si la personne en situation de handicap ou atteinte d'un problème de santé de longue durée est plus qualifiée



Lorsque je postule à un emploi, je mentionne toujours que je suis en situation de handicap ou que je suis atteint(e) d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée



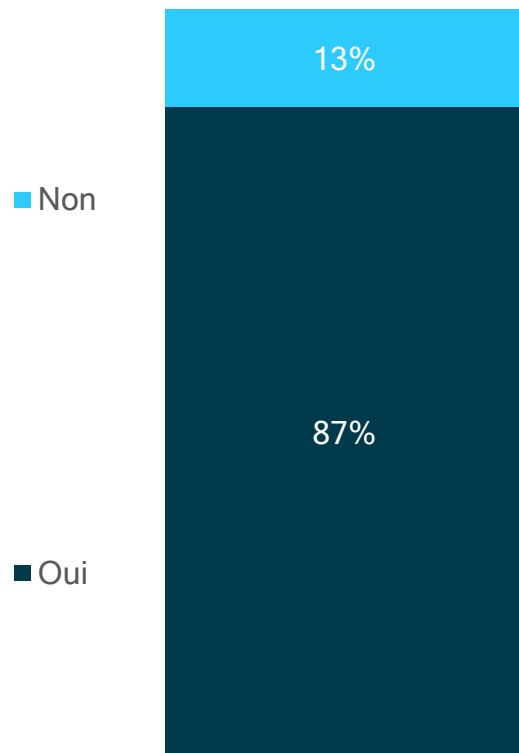
■ Pas (du tout) d'accord ■ Neutre ■ (Tout à fait) d'accord ■ Sans avis ■ Sans objet

65 % des répondants pensent qu'une personne plus qualifiée mais avec un handicap sera éliminée au profit d'une personne sans handicap.

Quand cela est possible, les répondants vont tenter de cacher leur handicap. Ainsi, 24 % des répondants ne mentionnent pas leur handicap quand ils postulent.

I 0. Soutien à l'emploi

Votre handicap est-il apparu au cours d'une période durant laquelle vous exerchiez un emploi rémunéré ?



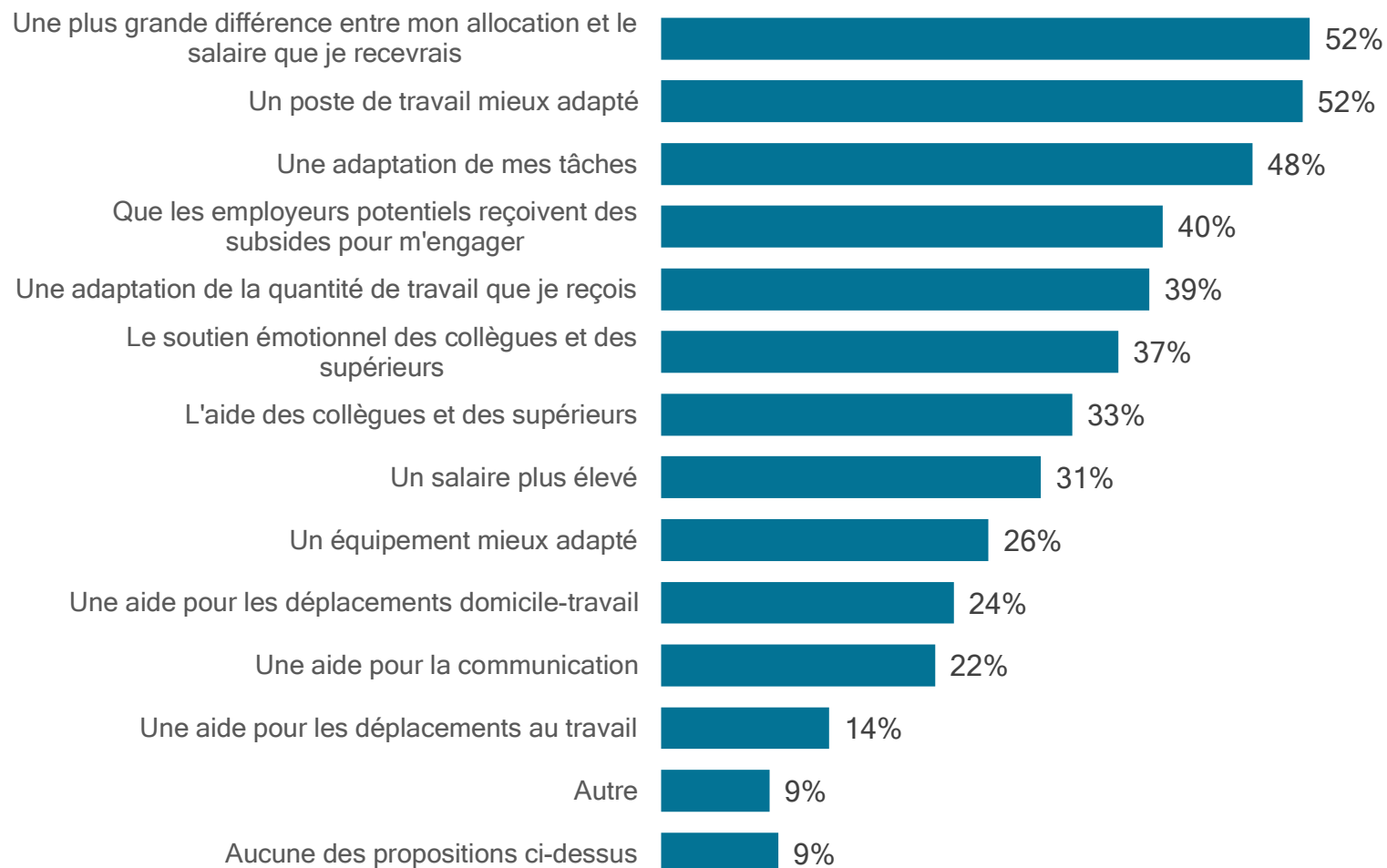
Parmi les répondants à l'emploi, 87 % ont été confrontés à l'apparition de leur handicap pendant qu'ils exerçaient un emploi rémunéré.

I0. Soutien dans l'emploi

Pour les répondants qui recherchent activement un travail, les formes de soutien les plus attendues sont :

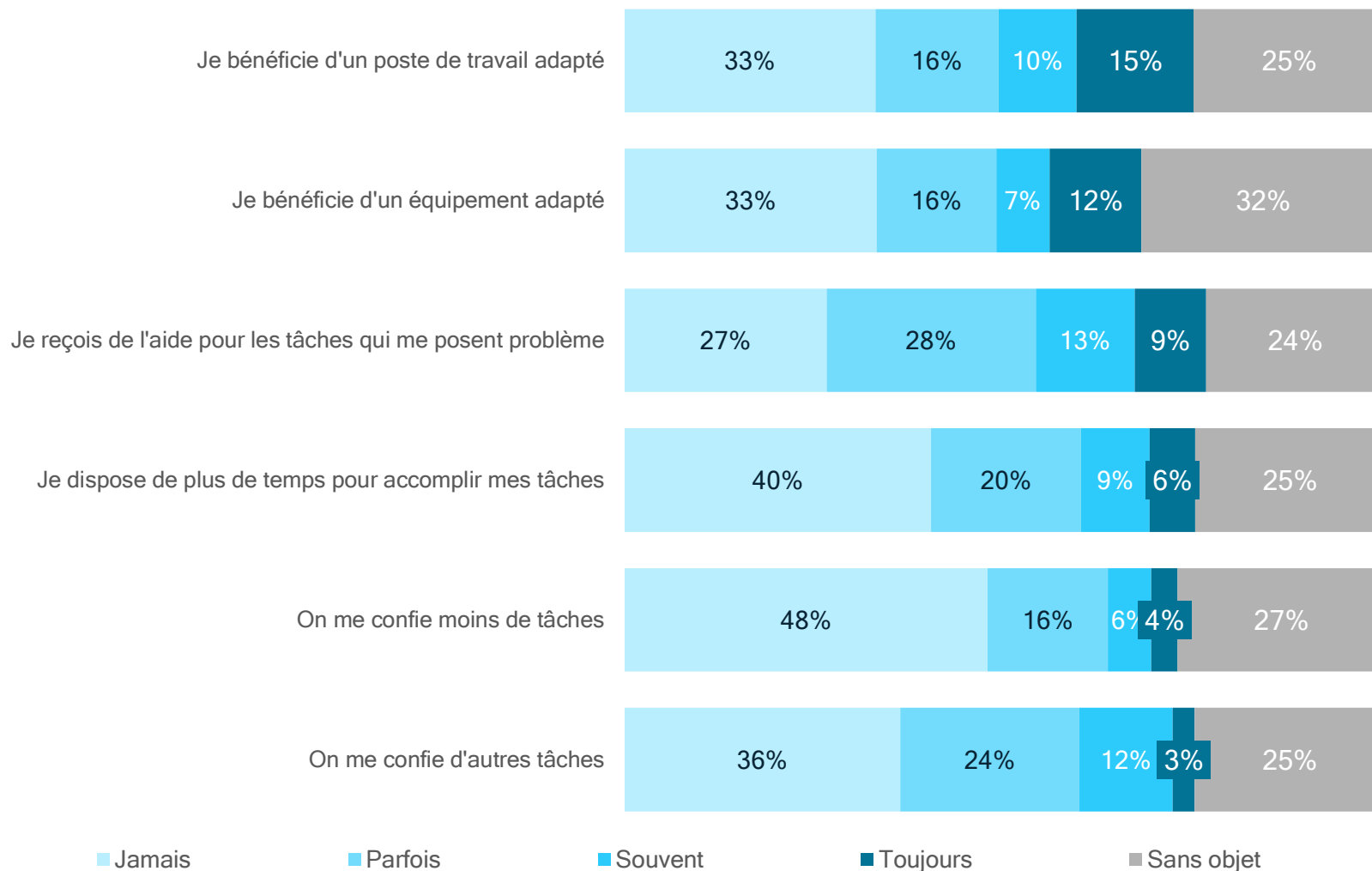
- une plus grande différence entre l'allocation et le salaire,
- une meilleure adaptation de poste de travail et
- une adaptation des tâches.

Parmi les formes de soutien suivantes, quelles sont celles que vous attendez ou recherchez dans les emplois auxquels vous postulez ?



10. Soutien dans l'emploi

À quelle fréquence tient-on compte, dans votre travail, de votre handicap des manières indiquées ci-dessous ?

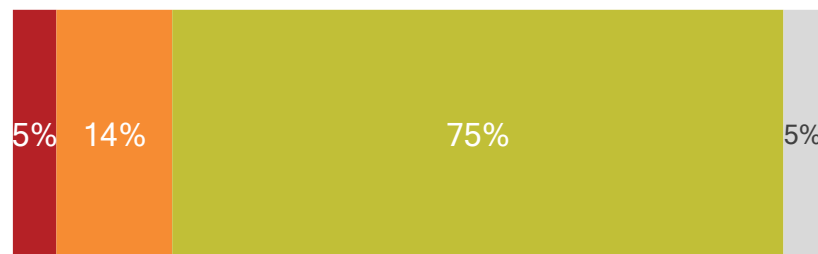


Un tiers des répondants qui exercent actuellement un emploi déclarent n'avoir jamais bénéficié d'un poste de travail adapté, d'un équipement adapté, d'un horaire ou de tâches adaptés.

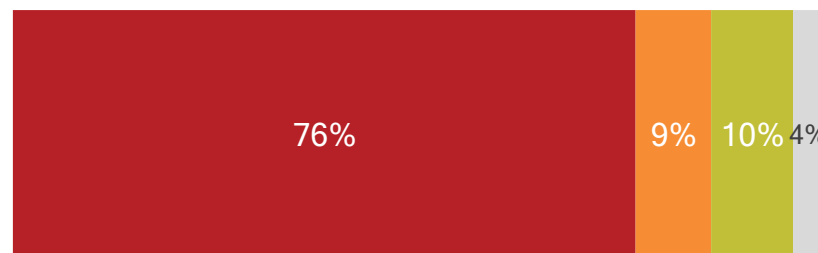
II. Encourager les employeurs

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ?

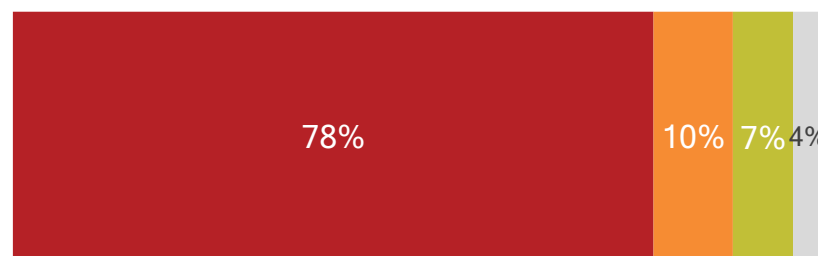
Les employeurs devraient être davantage encouragés à engager des personnes en situation de handicap ou atteintes d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée



Les employeurs connaissent suffisamment les besoins des travailleurs en situation de handicap ou atteints d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée



Le marché du travail prend suffisamment en compte les personnes en situation de handicap, ou atteintes d'une affection de longue durée ou d'une maladie de longue durée



■ Pas (du tout) d'accord ■ Neutre ■ (Tout à fait) d'accord ■ Sans avis ■ Sans objet

75 % des répondants estiment qu'il faudrait plus encourager les employeurs.

78 % des répondants estiment que le marché ne tient pas suffisamment compte des personnes avec un handicap.

76 % des répondants estiment que les employeurs ne connaissent pas les besoins des personnes avec un handicap.



Pour les personnes qui travaillent et se sentent bien dans leur travail, la volonté de travailler et de rester actif est élevée. Elles sont prêtes à se reconverter ou à s'adapter afin de rester professionnellement actives.

Les personnes trouvent principalement en elles-mêmes la motivation et l'envie de (continuer à) travailler et se rendent compte qu'il n'est pas toujours facile de rester motivé.

Pour une expérience réussie dans l'emploi, différents aspects semblent importants :

- un environnement où l'employeur et les collaborateurs sont compréhensifs ;
- une confiance en soi suffisante ;
- un environnement de travail épanouissant (développement personnel, reconnaissance, salaire...) et inclusif ;
- un environnement de travail

I2. Considérations et réflexions

Au vu des résultats, les employeurs

- devraient mieux s'informer pour identifier qui peut les aider à devenir plus inclusifs et quels moyens sont à leurs dispositions pour cela (possibilités contractuelles, mesures de soutien, ...),
- devraient développer une culture d'entreprise inclusive (politiques d'embauche, pratiques de gestion) et plus faire savoir qu'ils sont ouverts à accueillir des personnes en situation de handicap,
- devraient créer au sein de leur organisation un environnement de sécurité psychologique pour permettre aux personnes en situation de handicap d'oser parler et d'indiquer de quels soutiens elles ont besoin,
- devraient mieux aménager et mieux adapter les postes et les tâches (diversité des tâches, contenus des tâches, temps nécessaire au traitement des consignes, accessibilité, horaires flexibles et adaptés, télétravail/travail hybride, technologie d'assistance, matériel adapté, communication inclusive, ...).

Chaque situation est unique et demande une approche spécifique

Pour atteindre l'épanouissement dans l'emploi, la combinaison de plusieurs éléments est nécessaire :

- inclusion sociale,
- environnement de travail compréhensif et respectueux,
- aménagements possibles (pour rappel, un refus d'aménagement raisonnable est considéré comme une discrimination par la législation anti-discrimination).

I2. Considérations et réflexions

Au vu des résultats, les pouvoirs publics

- devraient mieux informer les personnes en situation de handicap et leur entourage pour leur permettre de mieux naviguer dans la lasagne institutionnelle et améliorer ainsi leur accès aux droits (allocations, accompagnement, ...),
- devraient veiller à ce que cette information soit la plus accessible possible pour les personnes en situation de handicap et en rupture digitale,
- devraient mieux informer les entreprises pour les aider à identifier qui peut les aider à devenir plus inclusives et quels moyens sont à leurs dispositions pour cela (incitations),
- devraient prévoir des programmes de formation professionnelle adaptés,
- devraient mettre en valeur les compétences des personnes en situation de handicap via des campagnes de sensibilisation.

Les barrières à l'emploi pour les personnes en situation de handicap sont multiples :

- complexité des démarches pour obtenir la reconnaissance du statut de personne en situation de handicap menant à la perception d'allocations;
- peu de différence entre le montant des aides financières et le salaire espéré, en particulier pour les emplois moins qualifiés;
- manque d'informations (possibilités d'aménagements raisonnables, modalités et conditions d'octroi des aides financières, risque de perdre ces interventions (y compris la possibilité d'atteindre un plafond en travail bénévole), ...);
- peur de ne pas récupérer ses aides financières si le travail s'arrête.

Pistes de réflexion pour faciliter la recherche d'emploi ou l'accès à l'emploi :

- ⇒ améliorer la connaissance et la compréhension des droits et de l'impact sur la situation financière personnelle en ce qui concerne les allocations et les salaires,
- ⇒ mettre à disposition des services de médiation spécialisés et du coaching professionnel spécialisé avec une personne qui connaît les enjeux du handicap (pair-aidance),
- ⇒ informer les employeurs sur les interventions financières visant à les soutenir dans l'embauche de personnes en situation de handicap et sur les obligations d'aménagements raisonnables.

I2. Considérations et réflexions

Au vu des résultats, au sein de la société,

- il est capital de poursuivre la déstigmatisation du handicap pour arriver à un changement d'attitudes et de pratiques permettant l'inclusion sur le lieu de travail (sensibiliser et démystifier).

Plus le départ est inclusif, plus les chances d'accéder à l'emploi sont élevées.

Pour les personnes avec un handicap, l'accès à l'emploi est un vecteur d'inclusion dans la société.

Il est perçu comme un facteur d'épanouissement.

Mais pour les personnes avec un handicap, la trajectoire vers l'emploi se heurte à une double difficulté :

1. celle d'être mises en concurrence avec des personnes sans handicap,
2. celle de devoir s'intégrer dans une société qui avance à un rythme souvent trop rapide.

Les personnes avec un handicap qui arrivent à s'adapter, à s'intégrer et à passer cet obstacle sont souvent poussées depuis leur enfance à se confronter à ces difficultés, avec le résultat de la perception d'obstacles moins difficiles à franchir le jour où elles sont amenées à entrer sur le marché du travail.

Personnes ayant suivi l'enseignement classique	Personnes ayant suivi l'enseignement spécialisé ou en institution
Le travail est perçu comme la suite logique du parcours de vie et un vecteur d'intégration dans la société.	Le travail fait partie d'un monde parallèle, duquel on a toujours été mis de côté.
On connaît et on sait l'épanouissement que procure l'inclusion. On est dès lors plus disposé à faire l'effort supplémentaire et s'adapter pour arriver à et maintenir sa situation active.	Il y a une attente quant à l'adaptation de la société et des autres à sa propre situation. Il ne semble pas si évident de sortir de cette zone « protégée ».
Le handicap est perçu comme un défi supplémentaire à surmonter.	Le handicap est souvent perçu comme une barrière pour accéder à l'emploi.
Le processus de recrutement fait partie du jeu pour accéder à l'emploi, c'est une étape compliquée, comme pour tout le monde.	Le processus de recrutement est un moment où l'on est mis en compétition avec des personnes sans handicap. L'entretien d'embauche est perçu comme étant le moment où les personnes plus valides passeront devant.

ANNEXES

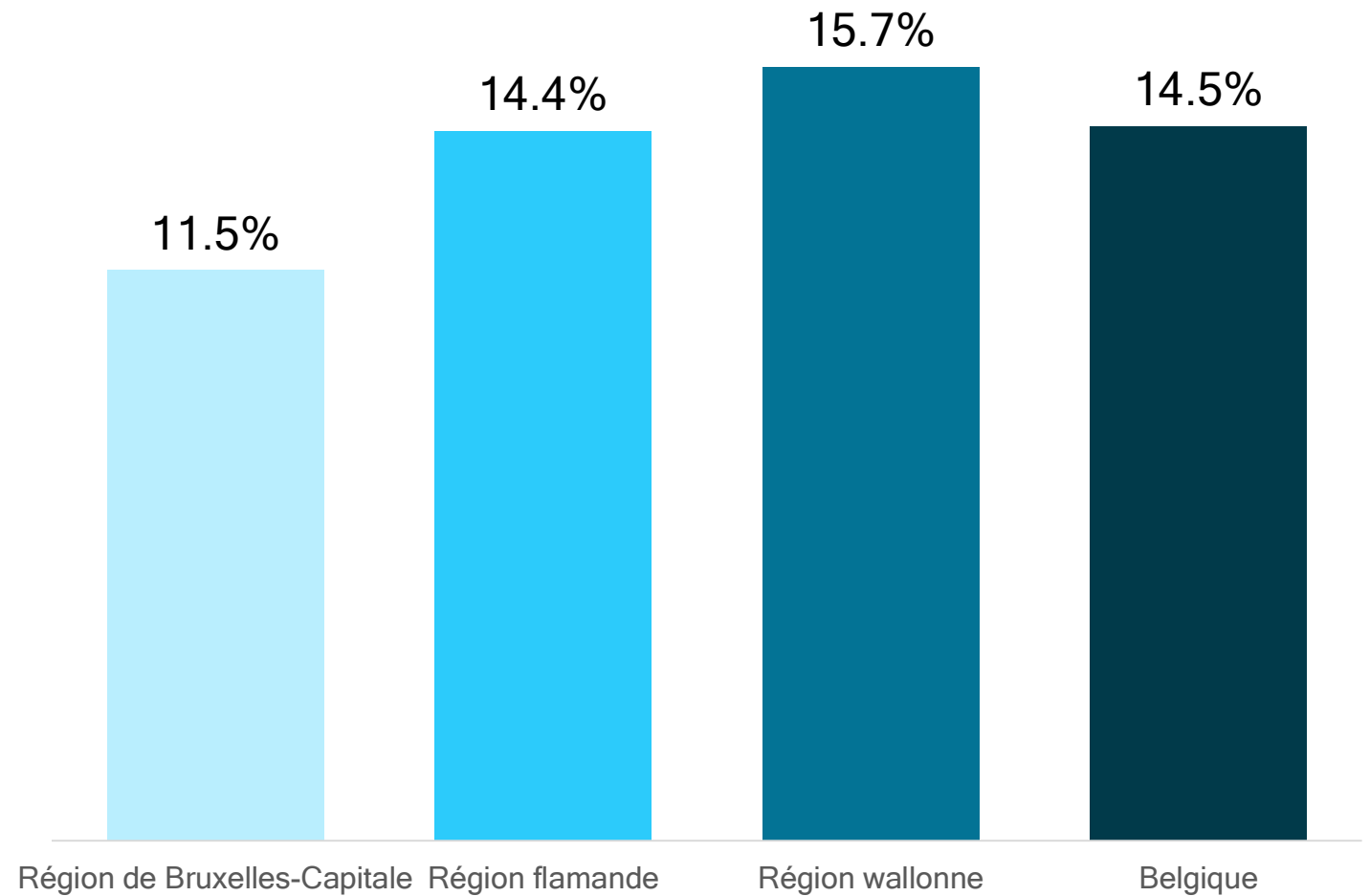


Dans ces annexes, on retrouve une série de données de contexte sur l'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique.

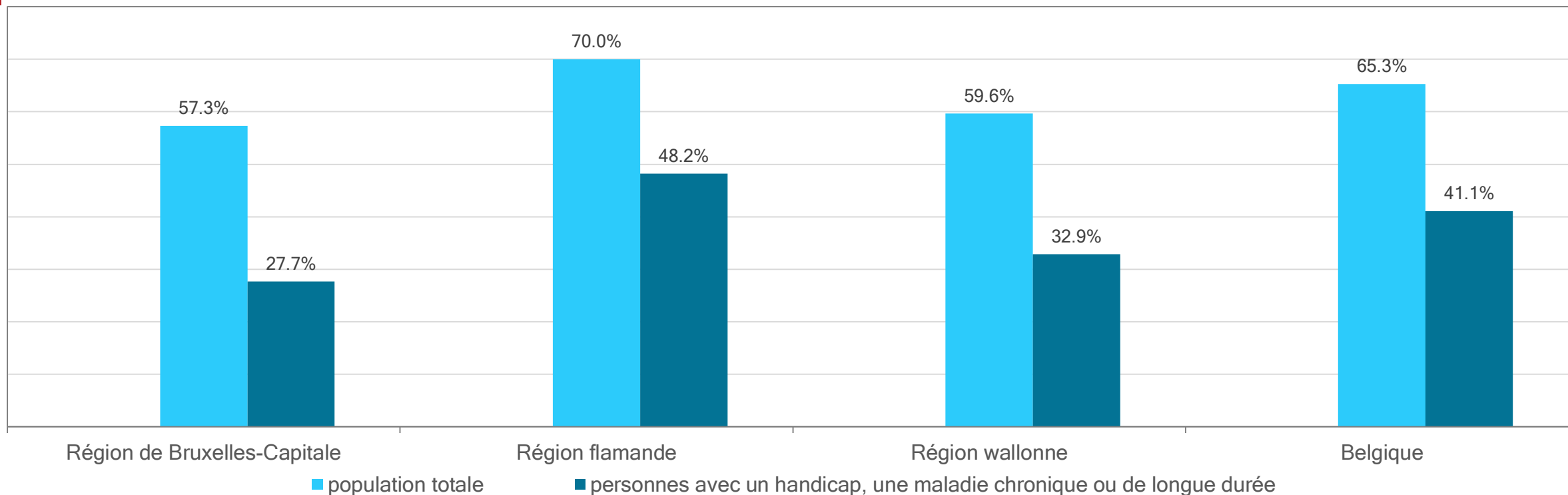
Les chiffres disponibles les plus récents, issus de l'enquête sur les forces de travail (EFT) menée par Statistics Belgium, datent de 2021 et ont été traités et fournis par le Steunpunt Werk de HIVA (KU Leuven).

I. Proportion de personnes en situation de handicap dans la population générale

En Belgique, la proportion de personnes en situation de handicap dans la population générale est de 14,5 %.



2. Taux d'emploi des personnes en situation de handicap



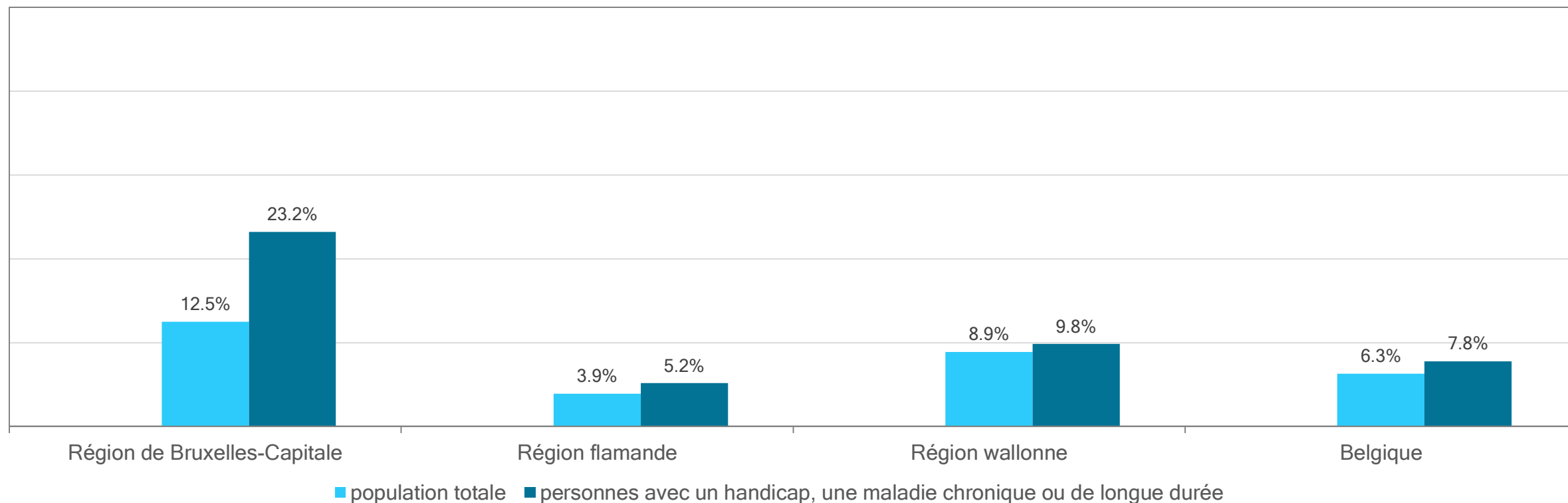
Dans chaque région, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est nettement inférieur à celui de la population générale.

Le taux d'emploi le plus élevé se trouve en Région flamande (48,2 %).

Le taux d'emploi le plus faible se trouve à Bruxelles (27,7 %).

3. Taux de chômage des personnes en situation de handicap

#sans emploi /
#en emploi +
#sans emploi



Dans chaque région, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est plus élevé que dans la population générale.

La Région de Bruxelles-Capitale a le taux de chômage le plus élevé (23,2 %).

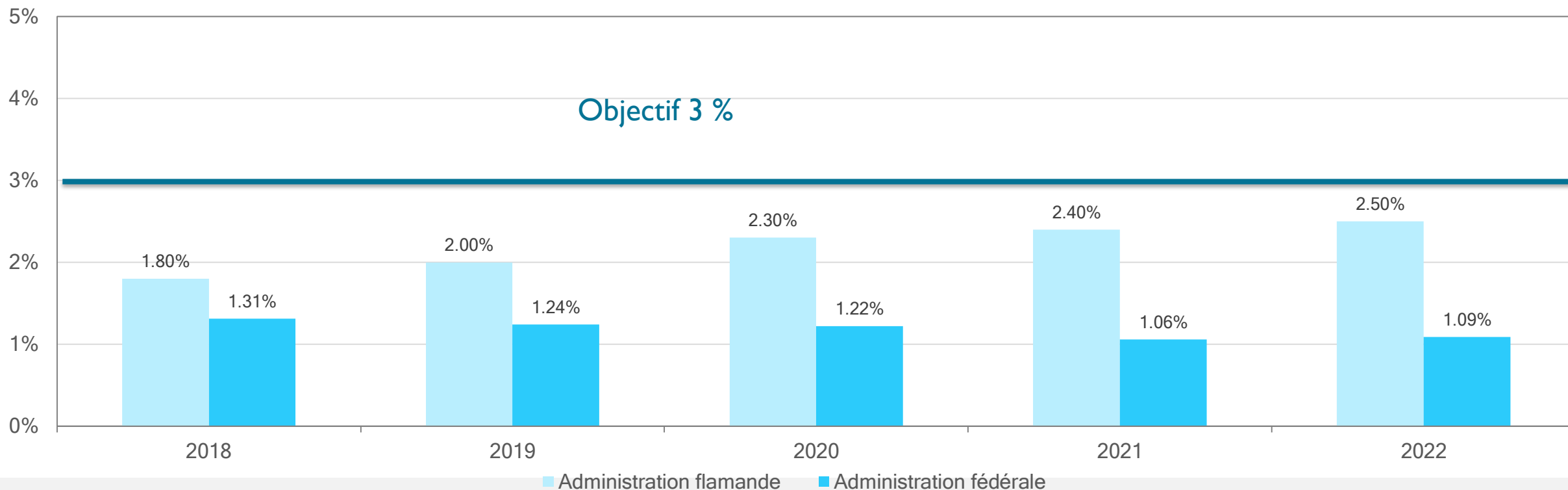
Le taux de chômage le plus faible se trouve en Région flamande (5,2 %).

4. Quotas fixés

Les quotas concernent uniquement le secteur public. Ils ne sont pas d'application dans le secteur privé où les entreprises sont libres de fixer leurs propres objectifs selon leurs politiques d'inclusion.

Administrations	Objectif d'emploi
Administration fédérale	3 %
Administration flamande	3 %
Administration wallonne	2,5 %
Administration régionale bruxelloise	2 %
CoCof	2,5 %
VGC	2 %
Fédération Wallonie-Bruxelles	2,5 %
Administrations locales en Région bruxelloise	2,5 %
Administrations locales et provinces en Région flamande	2 %
Administrations locales et provinces en Région flamande	2,5 %

5. Pourcentage de personnes en situation de handicap dans les administrations



L'objectif de 3 % n'est pas atteint, tant dans l'administration fédérale que dans l'administration flamande. Les chiffres wallons, eux, ne sont pas disponibles.

L'évolution au cours des 5 dernières années est à la hausse dans l'administration flamande et plutôt à la baisse dans l'administration fédérale.

INDI ville

COLLECTIEF VOOR
ONDERZOEK EN
ADVIES OVER
MAATSCHAPPIJ,
POLITIEK EN MEDIA

*Anne Borgers | Colin Sanders | Wouter Samyn
Jurgen Minnebo | Jo Steyaert | Robin Lagrou
Stéphanie Busschaert | Jan Verbelen | Anne Cuvelier*

