



RESUME LIVRE BLANC

Inclusion des travailleurs avec un handicap mental dans le circuit économique « classique »

Pourquoi encourager le travail inclusif ?

* Pour atténuer la pression démographique sur notre économie

Si nous voulons obtenir un taux d'activité de 73,2 % dans le groupe d'âge 20-64 ans en 2020, il faudra que plus de 244.000 de nos compatriotes trouvent le chemin du travail. D'autre part, le degré de remplacement des travailleurs âgés de plus de 50 ans grimpera pour toute la Belgique à 626.103 personnes pour la période 2019-2024. Il est évident que la majorité de ces travailleurs sera remplacée par des jeunes et que l'automatisation absorbera également une partie des jobs, mais il restera un besoin considérable de travailleurs supplémentaires. Dans cette « guerre aux talents », les entreprises devront miser sur tous les travailleurs possibles.

* Pour aider à diminuer le nombre de malades de longue durée

Beaucoup de personnes ayant un handicap mental sont disposées à et ont les capacités pour travailler. Mais se retrouvent, en raison du manque de connaissances et de créativité dans le « jobdesign », au chômage ou évoluent vers un statut de malades de longue durée. Afin d'alléger le poids de ces allocations sur la sécurité sociale, la ministre Maggie De Block veut remettre au travail des dizaines de milliers de malades de longue durée d'ici 2018. Ces quotas pourraient être plus facilement atteints si les demandeurs d'emploi avec un handicap (mental) retrouvaient le chemin vers le circuit économique « classique » (CEC) - par le biais des mesures de soutien.

* Pour atteindre de meilleurs résultats dans des travaux spécifiques

L'étude démontre que, souvent, les travailleurs ayant un handicap mental obtiennent de meilleurs résultats quant à certaines tâches spécifiques et répétitives que leurs collègues sans handicap mental.

* Pour le ressourcement et un enrichissement de l'entreprise

L'emploi inclusif crée une nouvelle dynamique au sein de l'organisation. De vieilles habitudes et manières de travailler, les normes, les valeurs, le jargon,... l'inclusion vous oblige à tout remettre en question. Un processus comme l'emploi inclusif force à clarifier expressément la connaissance, l'expertise, et les pratiques qui sont bien présentes dans l'esprit des employés, mais qui demeurent souvent implicites. La maturité d'une entreprise s'en retrouve grandie.



*** Pour 'booster' l'image de l'entreprise**

La responsabilité sociale et l'engagement social sont des valeurs très appréciées, aussi bien au sein de l'entreprise qu'en externe.

Le regard « différent » que posent souvent les travailleurs avec un handicap mental sur les choses, apporte également une valeur ajoutée. Considérer l'entreprise sous une autre perspective peut s'avérer très inspirant. Cela vaut également pour les contacts externes avec les clients. Les travailleurs avec un handicap mental se révèlent être des ambassadeurs fiers, motivés et fidèles de l'organisation.

*** Pour éviter une dérive dans la précarité financière**

Selon une étude des Mutualités chrétiennes (MC), l'indemnité de maladie des travailleurs invalides qui connaissent une incapacité de travail supérieure à un an, se situe en moyenne 23% en dessous du seuil de pauvreté. Parmi ce groupe se trouvent des personnes avec un handicap mental disposées et aptes à travailler qui n'ont actuellement pas accès aux trajets d'accompagnement.

*** Pour éviter l'isolement social**

Vivre sans avoir le sentiment de participer et de contribuer à la société entraîne un isolement social. Le manque de bien-être rend les gens (plus) malades. Ils nécessitent par conséquent (plus) de soins médicaux et vont (encore plus) grever le budget de la sécurité sociale.

Comment le travail inclusif se construit-il ?

Des résultats de l'étude se distillent les 6 composants des fondations du travail inclusif. Chaque élément est fait de leviers et de barrières enregistrés durant nos recherches. Ils génèrent des trucs et astuces pratiques pour employeurs.

1. Savoir-faire & expertise

Que savent les employeurs de la cible, les mesures d'emploi, les services d'accompagnement et les procédures administratives? La réponse est courte: trop peu.

Le projet ID@Work veut remédier ce manque et réfère (aussi) aux trajets d'accompagnement existants et le savoir-faire des entreprises du travail adapté. Il faudra installer une coopération pour acquérir les connaissances, faire disparaître les préjugés et éviter d'avoir des attentes irréalistes.

2. Stratégie

Quelles sont les motivations des employeurs ayant l'expérience de l'emploi de travailleurs avec une DI de franchir le pas et de persévérer ? Quelle stratégie sous-tend cette décision ?

Des motifs personnels, offrir des opportunités aux gens et assumer un rôle de pionnier afin de sensibiliser d'autres organisations en combinaison avec des avantages économiques sont les principaux leviers. Les pièges se trouvent dans des initiatives trop liées à une personne et des motifs purement financiers.



3. Jobmatching

Par « jobmatching », on entend tous les processus qui ont un rapport avec le fait de lier un candidat ou un employé à un ensemble spécifique de tâches, depuis la recherche de candidats avec un handicap mental appropriés à l'exercice de la fonction. Parmi les leviers se trouvent le travail sur mesure et la motivation et l'attitude du travailleur avec un handicap mental. La mesure des qualités et capacités est la clé pour cette démarche. L'utilisation d'outils, l'adaptation du travail et des schémas font aussi bien office de leviers que de barrières. Trop de changements et une surenchère d'outils ne feraient que rendre les choses plus complexes.

4. Culture de travail

Qu'en est-il des normes et des valeurs des entreprises belges sur le plan de la diversité, la performance, les pratiques d'organisation et les politiques existantes?

Un style de management individualisé et flexible, l'accent sur les aptitudes et les compétences, l'intégration complète, l'équité et la justice sont les ingrédients des cas réussis de ce composant. Le risque de surestimation, l'inégalité et la discrimination positive menacent un emploi inclusif réussi.

5. Expérience & soutien

En quelle mesure l'employeur possède-t-il une expérience en matière de la gestion des différences et quel est le niveau de soutien requis pour faciliter une politique inclusive ? Savoir gérer la diversité et avoir la possibilité d'obtenir des primes, subsides et autres incitations financières sont des facteurs importants. Avoir recours à des formations ou un accompagnement spécialisé facilite considérablement le travail inclusif, mais un engagement spontané des collègues pour aider le travailleur avec un handicap mental est tout aussi bien un levier. Dans des organisations de taille réduite, ce dernier point fera office de barrière tout comme la durée limitée des trajets d'accompagnement actuels. Nous plaidons pour une extension de ces services afin de réussir un emploi DI durable.

6. Autonomisation

A quel point les organisations encouragent-elles l'autonomie du travailleur avec un handicap mental ? Renforcer les compétences en allant à l'encontre de l'impuissance apprise par le biais d'une approche constructive et peu protectrice, augmentera l'autonomie du travailleur avec un handicap mental. Cela se réalise grâce à une approche par étapes qui prévoit un élargissement des tâches et responsabilités progressif et graduel. Une approche qui demande du temps, un contact fréquent avec le responsable, dans un premier temps un contrôle intensif.

Quels sont les facteurs menant à un emploi inclusif réussi ?

Sur base de cas inspirants sortants de l'étude, ce livre blanc établit 9 recommandations dont 6 pour employeurs et 3 pour les pouvoirs publics.

- Miser sur l'ingénierie de l'emploi
- Encourager l'autonomie
- Création d'une culture orientée vers les personnes
- Envisager de nouveaux modèles économiques
- Collaboration entre parties prenantes



- Partager les expériences
- Encourager le partenariat avec les écoles
- Développer une politique multipiste
- Installer le label ID@Work comme marque pour les 'Entreprises inclusives'

Comment s'y prendre ?

Pour terminer, le livre blanc propose un 'Mode d'emploi' pour les entreprises, organisations et pouvoirs publics avec des astuces pratiques pour appliquer les 9 recommandations. Ce dernier chapitre fait également la liaison avec le prochain objectif de ID@Work : le développement d'une application web permettant aux employeurs de tester l'état de préparation de leur organisation quant au recrutement d'une personne ayant un handicap mental. Le lancement de cet outil est prévu en octobre 2016.

Qu'est-ce que ce livre blanc ?

Une première concrétisation de ID@Work: un projet de l'Antwerp Management School et HEC Liège, qui - de par leur position de business school - cherchent à épauler les employeurs dans leurs démarches de recrutements durables de travailleurs ayant un handicap mental. C'est le résultat de 26 visites d'entreprise, 66 rendez-vous, 77 heures d'interview et 2.550 km de missions.

Qui a participé ?

Une équipe inclusive comprenant: Tim Gielens - Senior Researcher, Antwerp Management School, Anouk Van Hoofstadt - Communication, Fundraising, Research & Coaching ID@Work, Evy Ploegaerts - Junior Researcher, Antwerp Management School, André Schepers - Junior Researcher Antwerp Management School, Benjamin Huybrechts - Associate Professor, HEC Liège et Bart Cambré - Associate Dean, Antwerp Management School.

Evy Ploegaerts et André Schepers sont tous deux chercheurs juniors avec un handicap mental.

Plus d'infos ?

Vous trouverez le Livre Blanc en cliquant sur le lien ci-dessous:

<http://blog.antwerpmanagementschool.be/télécharger-livre-blanc-id-at-work>

Contact?

Anouk Van Hoofstadt – idadwork@ams.ac.be