

Approches socioéconomiques du handicap

Il convient de déplacer le point de vue afin de mettre en évidence une approche objective de la position des personnes handicapées dans le champ socioéconomique. Cette approche devrait avoir comme conséquence de modifier les représentations sociales pour développer des politiques qui tiennent compte des positions des différents acteurs et abordent le handicap dans une perspective à la fois objectivante et émancipatoire. De plus, de telles recherches engendrent des questionnements quant au fonctionnement global de notre société, vis-à-vis des différents acteurs, en particulier les moins privilégiés.

MICHEL MERCIER ET MICHEL GRAWEZ

Les problématiques ici traitées vont être discutées selon quatre axes: celui des aspects économiques de la mise au travail des personnes handicapées, du rôle économique et social des allocations de la personne handicapée, de l'approche économique des discriminations et enfin celui de l'apport économique du secteur associatif et apport économique du handicap.

ASPECTS ÉCONOMIQUES DE LA MISE AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Dans cet axe, nous envisagerons différents aspects: le gain économique du partage du travail entre personnes valides et personnes handicapées; la demande et l'offre de travail, ainsi que le rôle du secteur associatif dans l'équilibre de l'offre et de la demande.

Gain économique du partage du travail entre personnes valides et handicapées

Selon l'économiste Marcel Gérard, des facultés universitaires catholiques de Mons, en Belgique, la théorie économique peut mettre en évidence l'intérêt d'embaucher des personnes handicapées, moyennant une forme particulière de répartition du travail.

Partons d'une fonction de production (à savoir une quantité horaire produite, multipliée par le nombre d'heures de travail, diminuée d'une baisse de production au cours de la journée, avec le postulat d'une productivité décroissante au fur et à mesure de la journée de travail, fixée à 12 heures dans cet exemple).

La productivité marginale (la dérivée de la fonction de production), elle, mesure la production de chaque unité de temps supplémentaire.

	fonction de production	productivité marginale
Travailleur valide (V)	$36H-H^2$	$36 - 2H$
Travailleur invalide (I)	$30H-2H^2$	$30 - 4H$

Dans cet exemple, le travailleur handicapé produit moins par heure (30 unités) que le travailleur valide (36 unités), et sa productivité décroît plus rapidement.

Pour trouver le maximum de production en partageant le travail, il faut égaliser les productivités marginales, avec $H(I) = 12 - H(V)$. Le calcul donne une répartition de 9 heures de travail pour V et 3 heures pour I.

Seul, V produit 288 unités en 12 heures. Par contre, 9 heures de V et 3 heures de I produisent 315 unités (c'est-à-dire $243 + 72$) ! Il y a un gain économique de 27 unités (315 au lieu de 288), car les 3 premières heures de travail de I sont plus productives que les 3 dernières de V.

Bien sûr, il s'agit d'un exemple théorique, qui comporte des limites. Ainsi, ce gain pourrait devenir une perte s'il y avait de très fortes différences de productivité entre V et I, ou si le coût de la mise au travail de I (outils adaptés, accompagnement...) était supérieur au gain économique.

Par contre, si la productivité de I augmentait, la répartition horaire serait plus favorable pour la personne invalide. Dans bien des cas, l'estimation de la productivité des personnes handicapées repose sur des représentations sociales : les fonctions de production sont établies subjectivement en défaveur de la personne handicapée (Mercier, 1997).

Marcel Gérard propose un modèle micro-économique qui recouvre une forme adaptée de recours à la main d'œuvre de personnes handicapées. De telles recherches pourraient modifier les représentations sociales de la mise à l'emploi de personnes handicapées.

Arguments autour de la demande et de l'offre de travail

Du côté de la *demande de travail*, évoquons ici la théorie du préjudice, appliquée au handicap : une entreprise cherche à éviter l'embauche de personnes handicapées en appliquant un coefficient de discrimination au salaire versé à

cette catégorie (Triomphe, 2006). Le salaire appliqué par cette entreprise discriminante est donné par la relation : salaire de la catégorie discriminée égale le salaire non discriminé multiplié par un indice de discrimination.

Exemple : le salaire du marché payé par une entreprise est égal à 100. L'entreprise estime qu'un travailleur handicapé aurait une perte de productivité et engendrerait des coûts spécifiques et donc que son salaire horaire coûterait de fait plus cher, par exemple 110. L'indice de discrimination est donc de 10 %.

On peut faire l'hypothèse que cet indice de discrimination est estimé par l'employeur en partie sur une base subjective, sur ses représentations mentales et sociales, sur ses expériences antérieures. Cet indice mesurerait-il les représentations sociales négatives ?

Certains pays comme la France, l'Allemagne ou l'Autriche ont établi un système de quota de travailleurs dans les entreprises, ou le paiement d'une taxe compensatoire quand le quota n'est pas rempli : cette taxe sera préférée à l'embauche tant que son coût sera inférieur au coût indiqué par l'indice de discrimination. Si elle est égale, il n'y a aucune préférence à embaucher un travailleur handicapé ou valide. Si la taxe est supérieure à l'indice, l'entreprise a intérêt à remplir son quota de travailleurs handicapés. (En France, en 2002, un tiers des entreprises soumises à la loi sur les quotas préféraient payer la taxe compensatoire. La nouvelle loi sur le handicap, en 2005, a d'ailleurs haussé le montant de cette taxe, pour augmenter l'intérêt économique des entreprises à engager des personnes handicapées.)

On pourrait également faire l'hypothèse que le montant de la taxe compensatoire est une appréciation collective moyenne de la perte de rendement attribuée aux travailleurs handicapés.

Dans un système sans quota, basé sur le « bon vouloir » des entreprises et sur des incitants financiers, le salaire des travailleurs handicapés égale le salaire du marché moins la perte estimée de production plus les incitants financiers. Si la perte de production est compensée par une aide financière publique, le salaire des travailleurs handicapés égale alors le salaire d'équilibre.

L'intérêt d'un système de quota est qu'il introduit un coût pour l'entreprise au non-emploi de personnes handicapées, ce que ne fait pas un système d'incitants financiers. Le système de quota avec taxe compensatoire modifie donc le coût marginal du travail en faveur de la population handicapée et accroît le taux de salaire pour les travailleurs valides occupés dans le quota en lieu et place de travailleurs handicapés : il y a donc une réduction du coût relatif du travail des personnes handicapées par rapport au travail de personnes valides.

Le système de quotas est-il efficient ? Une étude que nous avons réalisée tend à prouver que le système de quota avec taxe compensatoire est plus efficient que les systèmes basés sur des incitants financiers, sans obligation (Mercier et Binamé, 2004).

Dans le tableau qui suit, nous proposons une comparaison entre pays européens. Le concept d'efficacité recouvre le taux d'emploi des personnes handicapées. Le concept d'efficience rapporte ce taux d'emploi au coût des politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées. Ainsi, si deux pays, A et B, occupent le même nombre de travailleurs handicapés, mais que les coûts consentis pour favoriser l'emploi des personnes handicapées sont supérieurs dans le pays A, l'efficience des politiques d'emploi de personnes handicapées sera plus grande dans le pays B.

Efficacité et efficience des pays européens dans la politique d'emploi des personnes handicapées

Taux d'emploi
des personnes
handicapées

Efficience des politiques d'emploi des personnes handicapées

	Faible	Moyenne	Élevée	Très élevée	
Élevé	Danemark	<u>Allemagne</u>	<u>France</u> Finlande	<u>Autriche</u>	Portugal
Moyen	Pays-Bas				Royaume-Uni
Faible	Belgique	Grèce* Espagne*			Italie* Irlande

Souligné: pays avec objectif d'emploi en % du personnel et contribution de solidarité
*: pays avec quota d'emploi sans contribution de solidarité

Cette efficience économique ne doit pas masquer des désavantages sociaux en termes de stigmatisation et de « chasse » aux personnes handicapées déjà employées dans l'entreprise mais non comprises dans le quota. Ainsi, un travailleur avec une productivité ordinaire mais subissant un handicap, pourrait devenir une « denrée » recherchée par l'employeur, pour le faire entrer dans le quota: l'employeur va donc bénéficier du gain que constitue l'exonération de la taxe compensatoire, sans avoir de perte de productivité. C'est ce que nous appelons l'« effet d'aubaine ». Il s'agit uniquement d'un changement d'étiquette, de catégorie administrative pour ce travailleur, maintenant clairement désigné comme « handicapé », sans augmentation de l'embauche de travailleurs handicapés.

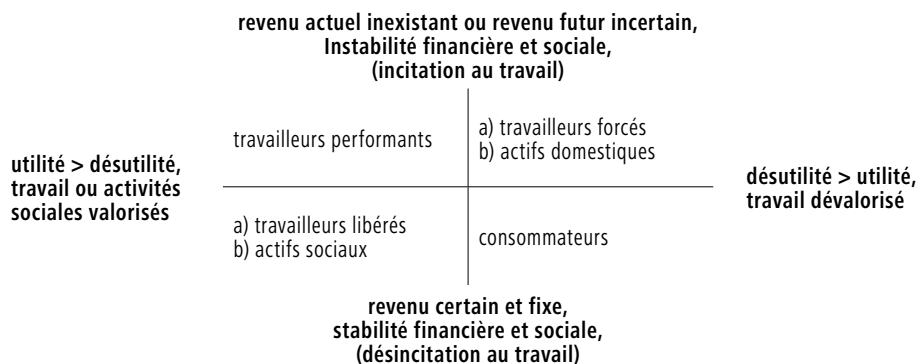
De nombreux auteurs, dont Robert Castel, attribuent au travail trois fonctions principales: une fonction économique, celle de créer et de répartir les richesses; une fonction psychologique, permettant la créativité dans le travail; une fonction sociale, qui crée des liens sociaux et valorise le travailleur

Ces trois fonctions peuvent être considérées comme source d'utilité par le travail. Cependant, le travail comporte des désutilités: les contraintes dues à l'emploi, les pénibilités, la diminution du temps de loisirs... De plus, les fonctions psychologique et sociale peuvent être rencontrées en dehors du travail: dans les activités artistiques, sportives, culturelles, politiques, associatives...

Cette question est notamment envisagée par Dominique Méda et par les théories relatives à la problématique de l'allocation universelle.

Dans le champ du handicap, nous avons constaté que des personnes handicapées, grâce à leur allocation, souvent considérée dans le champ économique comme « piège à l'emploi », choisissaient de remplir les trois fonctions précitées par un engagement militant dans le monde associatif.

On a souvent évoqué le fait que, même si on favorisait la demande de travail, l'offre par les personnes handicapées ne suivait pas. Nous avons envisagé cette problématique dans une recherche réalisée par M. Grawez et M. Mercier, tentant de cerner les composantes de l'offre de travail des personnes handicapées. Par la méthode de l'analyse structurale, reprenant le discours de personnes handicapées, nous avons pu mettre en évidence six attitudes caractéristiques. Nous reprenons, dans le schéma qui suit, les résultats issus de cette analyse.



Nous avons donc constaté différentes attitudes. Premièrement, des personnes handicapées peuvent être en situation d'être obligées de travailler, ne bénéficiant pas d'allocations et ne valorisant pas le travail (par manque de qualifications, par des échecs professionnels antérieurs...) : si elles travaillent, elles se trouvent dans une situation de « *travailleur forcé* », obligées d'accepter n'importe quel emploi pour acquérir des moyens de subsistance. Si elles ne travaillent pas, la situation de besoin entraîne la dépendance vis-à-vis de la famille, des stratégies de survie par un travail domestique (*actif domestique*)... voire la mendicité.

Deuxièmement, des personnes handicapées peuvent être en situation de ne pas être obligées de travailler, bénéficiant d'allocations par exemple, et ne valorisant pas le travail : elles vont se retrouver dans des activités de loisirs, de sport, de culture... (*consommateur*).

Troisièmement, d'autres, en situation d'obligation de travail, mais à qui le parcours de vie a donné une image valorisante du travail, sont intégrées dans l'emploi ou sa recherche active (*travailleur performant*).

Enfin, des personnes handicapées, en situation de non-obligation de travail, mais valorisant le travail, vont avoir le choix entre un travail librement choisi (*travailleur libéré*) ou l'utilisation de leur allocation comme revenu leur permettant un travail bénévole au sein d'associations (*actif social*). Pour ces dernières, leurs activités sociales sont généralement orientées vers la participation sociale et la défense des droits des personnes handicapées. Ajoutons que ces personnes remplissent les fonctions psychologiques et sociales, traditionnellement dévolues au travail, en-dehors de celui-ci, par une activité militante dans le secteur associatif.

Rôle du secteur associatif dans le champ de l'économie et de l'emploi.

J. Priou décrit le rôle économique des associations selon deux axes : un axe gestionnaire, incluant la prestation de services sociaux, la gestion d'institutions, l'emploi de professionnels, les investissements... et un axe politique qui, à partir de la mise en évidence de demandes nouvelles et/ou non satisfaites, tente d'infléchir les politiques publiques d'offre de services et de subvention. Les projets-pilotes et les expérimentations réussis, s'ils font l'objet de diffusion et de généralisation, font partie de cet axe « tribunitien ».

Mais un débat existe : entre le secteur public, le secteur associatif et le secteur privé, faut-il parler de carence ou de démission de l'État et du marché, ou bien le secteur associatif offre-t-il une meilleure efficacité ? Comment expliquer l'importance du secteur associatif dans la politique d'intégration des personnes handicapées : est-ce par une volonté politique d'associer des acteurs « de terrain » ou par une meilleure efficacité du secteur associatif ?

Autrement dit, la prestation de services par les associations reflète-t-elle une carence des pouvoirs publics et des entreprises privées ou simplement une forme plus adaptée de réponses aux besoins spécifiques des personnes handicapées ? Il s'agit d'une situation, certes complexe, mais qui, probablement, arrange tout le monde, État, associations, professionnels et bénéficiaires.

C'est là tout l'enjeu du Pacte associatif, que la Belgique a tenté de mettre en œuvre, mais qui a été dénoncé par certains acteurs de la société civile comme une récupération par les partis politiques au pouvoir, qui se referment sur des mouvances associatives qui leur sont idéologiquement proches, les considérant comme faisant partie intégrante de l'appareil d'État¹.

Au plan économique, soulignons aussi que le pouvoir du secteur associatif repose sur ses dépenses globales et sur l'emploi : si ceux-ci sont élevés, ils rendent les associations incontournables dans la définition de l'intérêt collectif et dans les réponses aux besoins des publics concernés. D'où l'importance de quantifier ces éléments, dépenses et emploi, notamment pour évaluer le rapport de force.

¹ Voir à ce sujet www.ulb.ac.be/cal/edl/editions/odr/documents/odr_pacte_associatif.pdf, notamment le chapitre rédigé par Laurent Ph., intitulé Pacte associatif, une histoire, un contexte.

Mais cette dimension économique ne doit pas occulter le rôle politique des associations, qui est un des fondements de leur identité et de leur raison d'être, et où, nous l'avons vu plus haut, des personnes handicapées peuvent assurer un rôle militant de changement social, de participation et de revendication pour la réponse aux besoins du public concerné. Leur allocation peut donc avoir un impact économique et politique, en plus de leur fournir des moyens d'existence.

RÔLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ALLOCATION DE LA PERSONNE HANDICAPÉE

Nous aborderons le problème des allocations en envisageant différents aspects : l'allocation liée au handicap et l'allocation universelle, l'allocation comme piège à l'emploi, le budget d'assistance personnalisé (BAP).

L'allocation liée au handicap et l'allocation universelle

L'allocation de chômage ou le revenu d'intégration sociale peuvent être une étape permettant une réinsertion par l'emploi. Mais les allocations pour personnes handicapées n'entrent pas dans ce cadre : nous avons vu plus haut que si on croise l'effet désincitateur que constitue toute allocation (c'est-à-dire un revenu déconnecté du travail de celui qui la perçoit) avec la valeur attribuée (ou non) au travail, source de lien social ou au contraire de pénibilité, accrue par la déficience, une partie des personnes handicapées n'éprouve pas le besoin de, ou ne dispose pas des capacités à travailler.

Tout en sachant que, dans les politiques sociales, le concept d'activation recouvre une réalité plurielle et complexe, nous définirons l'activation comme le fait de garder son allocation et obtenir le différentiel de salaire : le total est nécessaire, car la personne handicapée a besoin de compensations. De plus, en cas de perte d'emploi, l'allocation resterait due, sans interruption ni démarches administratives pour la recouvrer. Il y aurait donc une simplification administrative pour les personnes handicapées qui veulent se (re)lancer sur le marché de l'emploi.

Certains dénoncent le fait qu'un tel processus « stigmatise » et risque soit de profiter aux employeurs, qui paieraient un salaire diminué, soit d'« ouvrir la chasse » aux personnes handicapées qui ne voudraient pas travailler, et donc qui se retrouveraient encore plus exclues.

Il y a là un débat à mener, tant avec les associations représentatives des personnes handicapées qu'avec les décideurs politiques chargés de l'octroi des allocations. Un autre écueil à une telle position est de constater que, dans la législation actuelle, l'allocation est liée à une incapacité de travail et que l'activer dans une perspective d'emploi reviendrait à nier l'incapacité. Le sens même de l'allocation, dans le cadre du dispositif actuel, se verrait mis en porte-à-faux ou, à tout le moins, serait prisonnier d'une approche paradoxale. Dans le cadre d'une perspective d'allocation universelle, la problématique pourrait se poser

autrement, mais elle revêt également des questions qui devraient faire l'objet d'analyses approfondies.

Le concept d'allocation universelle s'applique à une allocation qui n'est conditionnée ni par les caractéristiques individuelles ni par les caractéristiques sociales. Elle ne serait donc pas directement applicable à la situation de la personne handicapée, cette dernière ayant des spécificités nécessitant des compensations particulières.

L'allocation universelle aurait l'avantage de la déstigmatisation, de la diminution du contrôle social et de la libération dans la recherche d'emploi. Mais elle nécessite un arbitrage entre une allocation universelle faible, qui peut signifier que des gens sans travail restent pauvres mais qui serait une incitation au travail et une allocation universelle forte, qui alors désinciterait au travail.

En Belgique, le système complexe de la sécurité sociale (salaire minimum, allocations de chômage, revenu d'intégration, allocations familiales, allocations pour personnes handicapées...) entraîne de facto une espèce d'allocation universelle, pour les personnes qui se retrouvent dans les filets de la sécu. Il serait intéressant d'étudier si un système simple, univoque et inconditionnel comme celui de l'allocation universelle serait plus efficace que le système actuel complexe.

Mais si Philippe Van Parijs affirme que la justice sociale devrait maximiser le niveau de liberté réelle du groupe le plus mal loti et que l'allocation universelle réaliserait au mieux cet objectif, il « admet que son système laisserait une injustice envers les personnes ayant des dotations naturelles exceptionnellement faibles, autrement dit les handicapés. Leur niveau de « liberté réelle » serait très faible. Pour ces derniers, il conçoit donc une *compensation particulière* » (Greiner 2006, p. 29).

Autrement dit, l'allocation universelle ne pourrait pas réaliser l'idée d'égalité en ce qui concerne des personnes handicapées, puisqu'une allocation de compensation particulière est soumise à conditions et ne serait donc plus universelle.

L'allocation comme piège à l'emploi

La différence entre l'allocation perçue et le salaire espéré est un *piège à l'emploi*, décourageant des personnes handicapées de rechercher ou d'accepter un travail, car la différence de gain est souvent estimée trop faible pour justifier la pénibilité du travail (déplacements, hiérarchie, respect d'horaires, diminution du temps de loisirs...). Mais outre cette dimension quantitative, d'autres éléments jouent dans le piège à l'emploi.

D'abord, la *sécurité sur le long terme* de la perception de l'allocation, mise en balance avec le salaire incertain sur le long terme et le risque d'allocations de chômage décroissantes. Il y a donc un calcul implicite : une allocation modeste, mais stable durant toute la vie est préférable à un revenu du travail, sans doute supérieur à l'allocation, mais dont la durée est incertaine. Comment diminuer ce risque perçu ?

Ensuite, la *lourdeur administrative* de la récupération de l'allocation après une perte d'emploi. Souvent, une personne handicapée au travail ne perçoit plus son allocation. Que se passe-t-il si elle vient à perdre son emploi ?

Enfin, la *valeur subjective attribuée au travail* par la personne handicapée va intervenir sur ce « piège à l'emploi ». Cette valeur subjective est fonction notamment des valeurs et situations familiales, ainsi que des expériences dans les études, stages et premiers emplois.

La personne handicapée, en se situant par rapport au travail, pose des questions socioéconomiques fondamentales : celle de la valeur du travail, du contrat salarial, du financement de la sécurité sociale, de la rémunération du travail et donc aussi du capital...

Le budget d'assistance personnalisé (BAP)

L'objectif global du BAP est de respecter la vision qu'ont les personnes handicapées de leur avenir. Ses objectifs sont d'améliorer le bien-être des personnes handicapées en favorisant la plus grande autonomie et la qualité de vie de ces personnes ; d'adapter l'offre de services à la demande, et non l'inverse : il s'agit de répondre aux besoins actuellement non couverts en élargissant l'offre de services et de le faire d'une façon efficiente (rapport qualité/coût)

Le BAP pose question et fait peur aux professionnels. Il s'agit d'une petite révolution, culturellement et idéologiquement marquée par l'accent mis sur l'individu, ses droits et sa responsabilité, ainsi que sur l'autonomie de la personne handicapée et de ses choix. On passe ainsi d'un système imposé d'offre de services à une logique de demande : le bénéficiaire reçoit un montant, calculé selon ses besoins, et « achète » lui-même les services dont il a besoin. La théorie de la « préférence pour la liquidité » trouve ici une expression visible. Mais cela ne participe-t-il pas à une marchandisation du travail social et de la relation professionnel – personne handicapée ? De plus, l'offre disponible de services correspond-elle à la demande ? Y a-t-il donc vraiment choix de la personne handicapée ? (Haelewyck et Allard, 2005). Dans un système concurrentiel, le risque est grand également de recourir à du personnel le moins cher, et donc le moins qualifié.

On peut relier cette réflexion sur le BAP avec le thème du *perfectionnisme*, qui prétend qu'il y a une liste, universellement acceptée, de caractéristiques corporelles et mentales qui déterminent une vie « valable ». « Imaginons qu'il existe un équipement très onéreux qui permettrait à un paraplégique de vivre normalement, et que la communauté dans laquelle il vit peut se permettre de le financer. Mais le paraplégique préfère recevoir l'argent que coûterait son équipement pour s'acheter plutôt un violon. La communauté devra-t-elle lui accorder cette option ? » (Greiner 2006, p. 48). Certainement pas, d'un point de vue *perfectionniste*, qui préférera fournir des biens et services ciblés plutôt qu'une allocation d'argent. La réflexion sur le BAP va dans le sens de favoriser le choix de la personne, mais le dispositif existant en Belgique néerlandophone

ne permet que des dépenses très ciblées, en lien avec le handicap : l'opérateur de services peut être choisi, mais pas les services achetés avec le BAP, qui doivent tous être justifiés, notamment par des factures.

Le concept d'*assistant personnel* pose également problème : quel est son statut, son rôle, la personne ou l'organisme ayant autorité sur lui... ? Est-il sain d'instaurer, dans une relation entre la personne handicapée et le tiers aidant, une relation d'employeur à employé ? Et lorsque l'assistant personnel choisi par la personne handicapée est quelqu'un de sa propre famille, comment peuvent se modifier les relations personnelles quand sont rémunérés des actes qui sont traditionnellement du ressort de la solidarité familiale ?

Il n'en reste pas moins vrai que le BAP pourrait être un moyen technique qui respecte fondamentalement les besoins, les choix et l'autonomie de la personne handicapée, indépendamment de l'offre de services.

En outre est souvent abordée la question évoquée par les organisations syndicales : dans un tel système, la sécurité de travail du personnel employé par les associations offrant les services standardisés serait touchée. Il y a là un arbitrage à faire entre les droits de la personne handicapée et les droits des travailleurs employés dans les institutions traditionnelles. Nous sommes ici dans un conflit de valeurs.

Nous devons conclure que la problématique de l'allocation comporte des aspects de valorisation de la personne, de sécurité de vie et d'autonomie. Mais chacun des éléments évoqués dans cet axe devrait être repris et approfondi dans une perspective de cohérence et d'efficacité sociale et économique pour les services aux personnes handicapées. Il y a ici un système de valeurs à respecter, tant du point de vue des intervenants que du point de vue des bénéficiaires et des décideurs politiques.

APPROCHE ÉCONOMIQUE DES DISCRIMINATIONS

La déclaration de Madrid² met l'accent sur la non-discrimination à l'égard des personnes handicapées. Différentes recherches montrent aussi qu'il s'agit de lutter contre les discriminations de genre : dans le champ du handicap, de doubles discriminations sont présentes (Siegrist, 2000).

Discriminations à l'emploi

Nous n'envisageons pas ici les discriminations positives compensatoires pour rétablir l'égalité des chances, mais uniquement la lutte pour l'égalité des droits.

2 <<http://www.madriddeclaration.org/>>.

Une étude récente donne quelques chiffres de l'emploi des personnes handicapées en France en 2002 (Amira et Méron, 2006, p. 103 et sv.). Ainsi,

- Le taux d'activité (rapport entre la population active, chômeurs compris, et la population en âge de travailler) est de 68 % en moyenne (hommes : 75 % et femmes 62 %). Pour les personnes handicapées, il est de 44 % (hommes : 47 % et femmes : 40 %);
- Le taux de chômage, de 9 % en moyenne, est de 17 % pour les personnes handicapées (hommes : 14 %, femmes 21 %);
- Le travail à temps partiel, qui concerne 16 % de la population active en moyenne (hommes : 5 %, femmes : 30 %), touche les personnes handicapées à 25 % (hommes : 16 %, femmes : 41 %).

La discrimination à l'emploi pour les personnes handicapées est évidente. La discrimination est renforcée pour les femmes handicapées.

Discrimination par association

Dans les familles vivant avec un enfant ayant un handicap de grande dépendance, les parents diminuent souvent leur temps de travail, voire arrêtent de travailler. Une étude de l'Association francophone d'aide aux handicapés mentaux (AFrAHM), menée en Belgique francophone en 2002, met en évidence que 43 % des parents ayant un enfant de grande dépendance ont arrêté de travailler et 39 % ont réduit leur temps de travail. Dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui font le sacrifice de leur activité professionnelle, au détriment de leur protection sociale, liée à leur statut de travailleuses.

L'étude montre aussi que, dans 54 % des cas, ces modifications par rapport à l'emploi ont été subies et non choisies, notamment par manque de services disponibles.

Etre mère d'un enfant lourdement handicapé est aussi un handicap : c'est ce que l'AFrAHM appelle le « handicap par association »

L'enjeu n'est pas ici de se contenter d'affirmer l'égalité des droits, où la personne doit faire la preuve de discriminations à son égard (système anglo-saxon). Mais il s'agit plutôt d'affirmer cette égalité des droits en acceptant que, pour certains publics, une compensation préalable des différences, pour établir l'égalité des chances, doit constituer un processus dynamique, transitoire, menant à la possibilité d'égalité des droits.

La lutte contre les discriminations n'empêche pas par ailleurs de mettre en évidence l'apport économique de personnes discriminées dans le champ social. Les femmes au foyer et les « conjointes aidantes » ont un réel apport économique. Les personnes handicapées produisent de la valeur ajoutée et de l'emploi pour les personnes valides. Cependant, nous devons constater que les statistiques et les comptes nationaux ne mettent pas suffisamment, voire pas du tout, en évidence ces composantes du champ économique. Nous les évoquons principalement dans le sujet qui nous préoccupe, à propos du handicap.

APPORT ÉCONOMIQUE DU SECTEUR ASSOCIATIF ET APPORT ÉCONOMIQUE DU HANDICAP

Nous avons vu plus haut que le secteur associatif, outre son rôle de revendication et d'interpellation du pouvoir politique, joue un rôle économique.

En Belgique, une étude de 2005 de la Fondation Roi Baudouin sur l'ensemble du secteur associatif belge, tente de cerner cet apport économique, en établissant un « compte satellite » aux comptes nationaux. Cet apport est évalué à 5 % du PIB, et à 9,6 % de l'emploi salarié.

En prenant en compte l'apport du travail bénévole dans les associations (évalué par cette étude à 2,5 milliards d'euros en 2001), la contribution des associations au PIB passe à 5,9 %.

Cette étude n'isole pas le secteur du handicap, contrairement à ce que fait la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) en France. Elle publie chaque année le Compte social du handicap³. En 2005, 6,4 % des dépenses sociales françaises consistaient en dépenses de protection sociale liées au handicap, ce qui représentait 1,9 % du PIB français.

Pour notre part, nous avons tenté de mesurer l'emploi salarié dans le secteur du handicap, en Belgique francophone.

En équivalent temps plein (etp), l'emploi salarié dans le secteur du handicap y représente, en 2004, environ 25 800 emplois, ce qui correspond à 2 % de l'emploi salarié total.

On peut détailler les différents secteurs comme suit :

- Enseignement spécialisé : 9 240 emplois etp
- Centres de formation professionnelle pour personnes handicapées : 200 emplois etp
- Services d'accompagnement, d'accueil, d'hébergement : 7 915 emplois etp
- Administrations publiques : 600 emplois etp
- Entreprises de travail adapté : 7 800 emplois etp (avec une estimation de deux tiers de personnes handicapées)

Ces chiffres ne tiennent pas compte de l'emploi dans le domaine de la réadaptation fonctionnelle, de celui dans les associations de personnes handicapées, de parents, de sport et loisirs adaptés... de celui dans les professions libérales (médecin, infirmier, kinésithérapeute, logopède, psychologue...) qui prestent des heures comme indépendants dans des institutions ou à domicile, ni de celui généré par la consommation directe des personnes handicapées (aides à domicile, achats d'équipements adaptés...)

Enfin, le temps de travail presté par des bénévoles mériterait aussi de faire l'objet d'une estimation chiffrée.

3 <www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er554/er554.pdf>.

CONCLUSION

Dans ce qui précède, nous avons attiré l'attention sur des aspects économiques dans le champ du handicap, en abordant la question de l'offre et de la demande de travail, des allocations de la personne handicapée, des discriminations à l'emploi, du rôle économique du secteur associatif, pour terminer par une approche des mesures quantitatives de la contribution économique du secteur du handicap.

Dans le premier axe, concernant les aspects économiques de la mise au travail des personnes handicapées, nous avons tenté de mettre en évidence que, moyennant de nouvelles répartitions du travail, les modèles micro-économiques permettent de souligner des apports possibles, égalitaires en rendement, des personnes handicapées. Nous avons également abordé l'efficacité des quotas d'embauche de personnes handicapées dans le secteur privé, notamment par des comparaisons au niveau européen. Nous avons enfin mis l'accent sur des modalités d'offre de travail par les personnes handicapées, modalités permettant d'ancrer une réflexion concernant la valeur accordée au travail.

À propos du rôle économique et social des allocations accordées aux personnes handicapées (deuxième axe), nous avons tenté de montrer les apports éventuels, mais aussi les écueils possibles du principe de l'allocation universelle. L'allocation accordée peut également être un piège à l'emploi à cause des rigidités d'application. Le budget d'assistance personnalisé, en remplacement de l'allocation, resitue la personne handicapée comme acteur de ses propres choix en matière d'aide et dépasse la simple logique d'offre « fermée » de services. Cependant, le budget d'assistance personnalisé comporte également des risques, notamment parce qu'il instaure des modifications dans les relations sociales de la personne handicapée avec celles qui l'« assistent ».

Dans l'approche économique des discriminations (troisième axe), nous établissons que le fait d'être « femme » et le fait d'être « handicapé » constituent une double discrimination. Par ailleurs, nous avons abordé la problématique des discriminations par association, à l'égard des femmes qui sont mères d'enfants de grande dépendance.

Dans l'apport économique du secteur associatif et l'apport économique du handicap, le dernier axe, nous déplorons les manques dans la comptabilité nationale : évaluation de l'apport du secteur associatif en général et des personnes handicapées en particulier. Nous tentons également de montrer qu'il s'agirait d'aborder les rôles spécifiques du secteur associatif dans un contexte social où la société civile peut jouer un rôle idéologique et politique.

Cet article ne prétend pas épuiser l'ensemble des problématiques socioéconomiques relatives aux handicaps, mais il ouvre des questionnements devant susciter des réflexions approfondies et générer des recherches qui font défaut. ■

Éléments bibliographiques

Amira S., et Méron M., (2006), « Où sont les travailleurs handicapés », dans Triomphe A. (sous la direction de), *Économie du handicap*, PUF, 2006.

Association francophone d'aide aux handicapés mentaux (AFRAHM), (2003), *Handicap de grande dépendance. Difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle pour les parents*. AFRAHM, av. A. Giraud, 24, B-1030 Bruxelles.

Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), Rapport d'activités 2004.

Binamé J.-P., (2004), *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, FUNDP, août 2004.

Castel R., (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard.

CES – ULg, *Le secteur non marchand en Région wallonne. Tableaux statistiques sur l'emploi dans le secteur non marchand en Wallonie*, juin 2004.

CES et BNB, *Le compte satellite des institutions sans but lucratif 2000-2001*, BNB, 2004.

De Backer B., (2005), *Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Réalités, défis et perspectives*, APEF.

Defourny J. (directeur de recherche), Dusart P., Grégoire O., (2002), *Étude des implications de la transformation des ASBL en sociétés à finalités sociales dans le secteur des entreprises de travail adapté*, Centre d'économie sociale, ULg.

Defourny J., Marée M., (sous la direction de), (2001), *Le secteur non marchand en Belgique. Analyse conceptuelle et statistique*, Fondation Roi Baudouin, mai 2001.

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), « Le compte social du handicap de 2000 à 2004 », *Études et Résultats*, n° 479, avril 2006. Téléchargeable sur <<http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er479/er479.pdf>>.

FASD, MC, ACIH-AAM, *Réflexions de la FASD, de la MC et de l'ACIH-AAM sur le BAP*, non daté (+/- 2005).

Fondation Roi Baudouin, (2005), *Le secteur associatif en Belgique. Une analyse quantitative et qualitative*. Téléchargeable sur <www.kbs-frb.be>.

Forem Conseil, (2006), *Marché de l'emploi, analyse*, série 2: l'aide sociale. Voir <http://www.leforem.be/informer/info/observatoire_publications_analyse.htm>.

Greiner D. et alii, (2004), *Compensation, ciblage et incitation au travail: une analyse éthique et économique de la politique de prise en charge du handicap (France, Belgique, Allemagne, Royaume-Uni)*, CREE-Labores, université catholique de Lille.

Greiner D., et alii, (2006), « Ce que les "valides" doivent aux handicapés: une discussion normative des politiques sociales en faveur des personnes handicapées », dans Triomphe A., *op. cit.*

Gérard M., « Un regard d'économiste sur la personne handicapée, le travail adapté et sa rémunération », dans Servais P. et Steichen R., (sous la direction de), (2002), *Handicap. Accueil, solidarité et accompagnement en famille*, Academia Bruylant.

Haelewyck M.-Cl., Allard B., (2005), *Budget d'assistance personnelle. Recherche-action sur la mise en application d'un système de financement direct d'aide aux personnes en situation de handicap*, UMH.

ING, « L'immigration entraîne-t-elle un gain économique? », *Bulletin financier* n° 12399, ING Belgique SA, nov.-déc. 2004.

Méda D., (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier.

Mercier M., *Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne*, FUNDP et ministère de l'Action sociale, du Logement et de la Santé, décembre 1997.

Mercier M. et Binamé J.-P., (2004), *Responsabiliser les employeurs? Opportunité et faisabilité en Belgique d'un dispositif promouvant l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire*, FUNDP, Namur, téléchargeable sur <www.fundp.ac.be/psycho/docs/emploiph.pdf>.

Priou J., (2006), « Le rôle économique des associations dans le champ des personnes handicapées », dans Triomphe A., *op. cit.*

Siegrist D., (2000), *Oser être femme, Handicaps et Identité féminine*, Desclée de Brouwer, Paris.

SPF Sécurité sociale, (2006), *Allocations aux personnes handicapées. Statistiques annuelles 2006*.

Triomphe A. (sous la direction de), (2006), *Économie du handicap*, PUF, 2006.