



# **AWIPH**

**Agence  
Wallonne  
pour l'Intégration des  
Personnes Handicapées**

**L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES  
DANS LES ENTREPRISES « ORDINAIRES »**

**QUELQUES INFORMATIONS  
A PROPOS DE LA MISE EN ŒUVRE  
DES AGW DU 5.11.98 ET DU 29.11.07  
VISANT A PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES  
DES PERSONNES HANDICAPEES  
SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI**

**RAPPORT RELATIF A L'ANNEE 2008**

## **TABLE DES MATIERES**

1. QUELLES SONT LES INTERVENTIONS PREVUES PAR CETTE LEGISLATION ? .....	3
2. L'EVOLUTION GLOBALE DES PRESTATIONS DE 1993 A 2007 .....	5
3. LES NEUF INTERVENTIONS PREVUES PAR L'AGW .....	8
3.1. Le stage de découverte .....	8
3.2. Le contrat d'adaptation professionnelle .....	10
3.3. La prime pour dispositifs de formation en alternance et d'insertion .....	13
3.4. La prime au tutorat .....	13
3.5. La prime à l'intégration .....	13
3.6. La prime de compensation .....	14
3.7. La prime aux indépendants .....	16
3.8. Les aménagements de poste de travail .....	16
3.9. Les frais de déplacement au lieu du travail .....	16
4. QUELQUES INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES .....	17
4.1. Répartition géographique des interventions .....	17
4.2. Taille des entreprises .....	20
4.3. Sexe des bénéficiaires .....	21
4.4. Age des bénéficiaires .....	22
4.5. Secteur public/secteur privé .....	24
4.6. Type de déficience des bénéficiaires .....	26
4.7. Secteur d'activité des entreprises .....	27
5. COUT DES INTERVENTIONS .....	29
5.1. Evolution des dépenses .....	29
5.2. Proportion des décisions exécutées .....	31

### **AVERTISSEMENTS**

Le présent rapport n'est pas à proprement parler une *évaluation* de la mise en œuvre des arrêtés du 5 novembre 1998 et du 29 novembre 2007. Dans une « vraie » évaluation, le plus intéressant serait d'analyser l'impact du dispositif créé par l'AGW ... mais c'est une entreprise d'une autre envergure !

Ce rapport n'est pas non plus une évaluation de l'action de l'AWIPH en matière d'insertion professionnelle (l'AWIPH fait d'autres choses que la mise en œuvre de ces arrêtés), ni de la politique wallonne d'emploi des personnes handicapées (il n'y a pas que l'AWIPH !), encore moins de la situation de l'emploi des personnes handicapées en Wallonie.

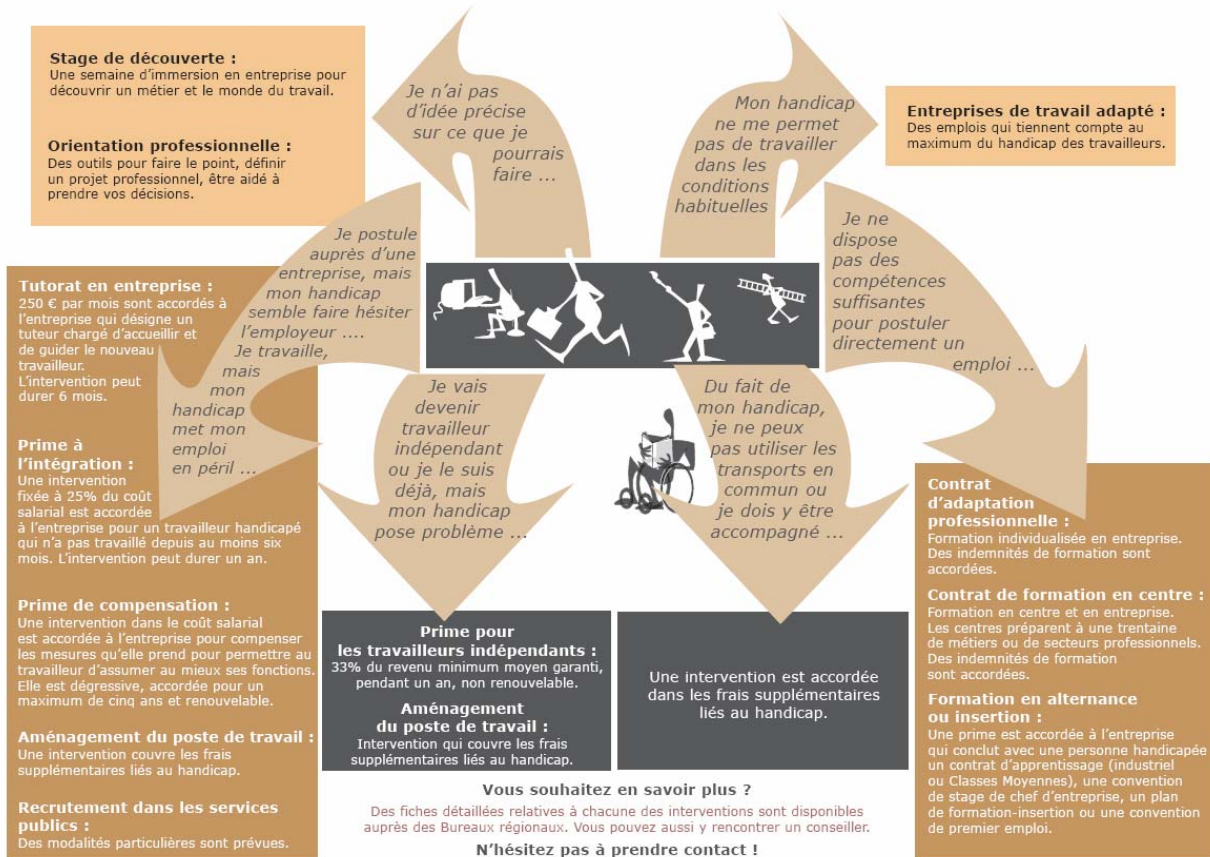
# **1. Quelles sont les interventions prévues par cette législation ?**

L'arrêté prévoit neuf interventions :

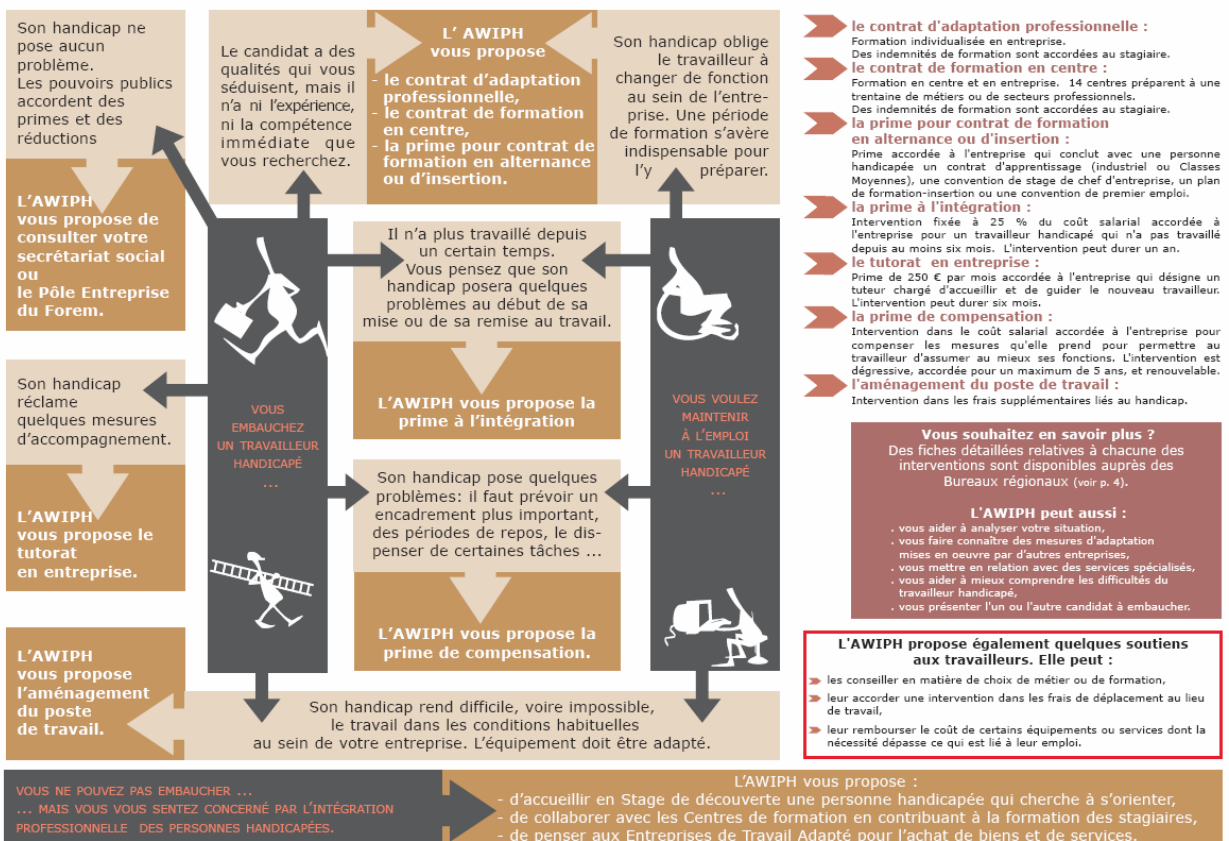
- le stage de découverte : une semaine d'immersion en entreprise pour découvrir un métier et le monde du travail.
- le contrat d'adaptation professionnelle : formation individualisée en entreprise. Des indemnités de formation sont accordées au stagiaire.
- la prime pour contrat de formation en alternance ou d'insertion : une prime était accordée à l'entreprise qui concluait avec une personne handicapée un contrat d'apprentissage (industriel ou Classes Moyennes), une convention de stage de chef d'entreprise, un plan de formation-insertion, une convention emploi-formation ou une convention de premier emploi. A partir du 1.04.2008, date d'entrée en vigueur de l'AGW du 29.11.2007, cette intervention n'existe plus. Les interventions octroyées auparavant sont cependant exécutées jusqu'à leur échéance.
- la prime à l'intégration : une intervention fixée à 25 % du coût salarial est accordée à l'entreprise pour un travailleur handicapé qui n'a pas travaillé depuis au moins six mois. L'intervention peut durer un an.
- la prime au tutorat : une prime de 750 € par trimestre est accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider le nouveau travailleur. L'intervention peut durer six mois.
- la prime de compensation : une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap. Jusqu'au 1.04.2008, l'intervention était dégressive, accordée pour un maximum de 5 ans, et renouvelable. Depuis l'entrée en vigueur de l'AGW du 29.11.2007 (le 1.04.2008), elle n'est plus dégressive. La durée de la première période d'intervention est limitée à un an. Par la suite, la période d'intervention peut aller jusqu'à 5 ans. Elle est bien entendu toujours renouvelable.
- l'aménagement du poste de travail : une intervention couvre les frais supplémentaires liés au handicap.
- la prime pour les travailleurs indépendants : 33% du revenu minimum moyen garanti, pendant un an, non renouvelable. L'AGW du 29.11.2007 a introduit la possibilité de l'octroi d'une intervention partielle pour les travailleurs salariés qui exercent une activité indépendante au titre d'activité complémentaire.
- l'intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail : une intervention est accordée dans les frais supplémentaires liés à l'utilisation d'un mode de transport individuel ou à la nécessité d'être accompagné dans les transports en commun.

Ces différentes interventions répondent à diverses préoccupations, tant des employeurs que des personnes handicapées. La correspondance entre préoccupations et interventions proposées est présentée dans deux « folders » qui précisent la place des différentes interventions dans la problématique de l'insertion des travailleurs handicapés.

## L'un s'adresse aux personnes handicapées :



## L'autre s'adresse plutôt aux employeurs :



## **2. L'EVOLUTION GLOBALE DES PRESTATIONS DE 1993 A 2008**

- prestations en cours au 31/12 pour les interventions ayant une certaine durée, total de l'année pour les interventions ponctuelles (stage de découverte et aménagements de postes)

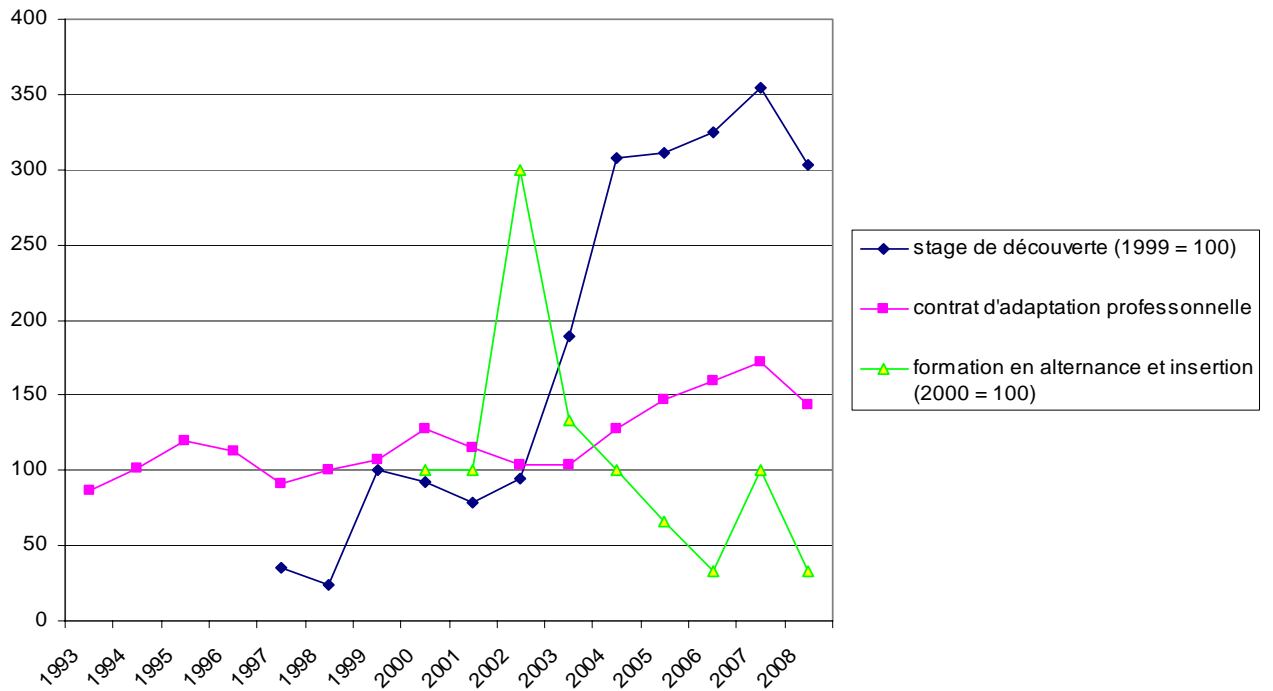
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	<b>2008</b>
stage de découverte	0	0	0	0	13	9	37	34	29	35	70	114	115	120	131	<b>112</b>
contrat d'adaptation professionnelle	237	277	328	310	250	274	295	351	314	284	285	349	404	437	471	<b>393</b>
alternance et insertion	0	0	0	0	0	0	0	3	3	9	4	3	2	1	3	<b>1</b>
tutorat	0	0	0	0	0	0	43	58	65	71	61	92	92	118	114	<b>111</b>
intégration	19	6	22	44	68	82	156	220	224	241	257	255	297	339	358	<b>396</b>
compensation (et CCT 26 < 2002)	749	728	829	877	928	1086	1362	1488	1586	1581	1826	2020	2268	2328	2516	<b>2623</b>
prime aux indépendants	0	0	0	0	0	0	13	19	10	13	16	18	18	17	19	<b>19</b>
aménagements de postes	36	25	29	40	38	24	33	56	50	59	84	89	98	99	103	<b>111</b>
déplacement au lieu du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	540	594	601	637	<b>664<sup>1</sup></b>

Il y a quelques années, dans le cadre de la réflexion qui avait abouti à la publication de l'AGW du 5.05.2002, des évolutions avaient été souhaitées : augmentation des mesures de préparation à l'emploi (surtout le contrat d'adaptation professionnelle), ainsi que des mesures qui soutiennent l'adaptation des conditions de travail (tutorat, compensation et aménagement des postes de travail). L'évolution observée au cours des années a été globalement conforme à ces souhaits ... jusqu'à cette année, où les mesures de préparation à l'emploi sont en nette diminution. Par ailleurs, la prime à l'intégration connaît (avec l'aménagement des postes de travail) la croissance la plus forte au fil des ans ...

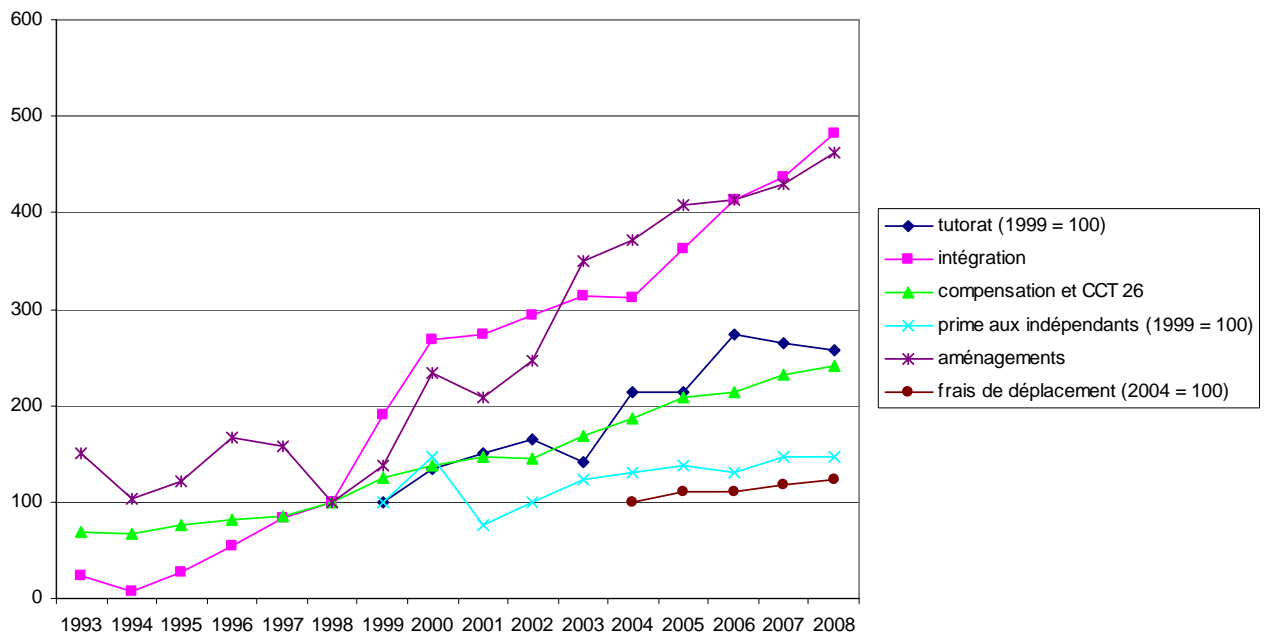
Ces évolutions sont plus clairement visualisées sous forme de graphiques. Dans les deux graphiques ci-dessous, et sauf exceptions, le nombre de prestations en cours à la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'AGW du 5.11.98 est considéré comme l'indice 100. Pour la commodité de la lecture, l'évolution des mesures de préparation à l'emploi et celle des aides à l'emploi proprement dites sont distinguées.

<sup>1</sup> Depuis 2004, c'est le nombre d'interventions octroyées et valides à la date du 31/12 qui est mentionné. Les données relatives aux années antérieures, calculées sur plusieurs autres bases, ont donc été retirées puisqu'aucune comparaison pertinente ne pouvait être faite.

### Amélioration de l'employabilité

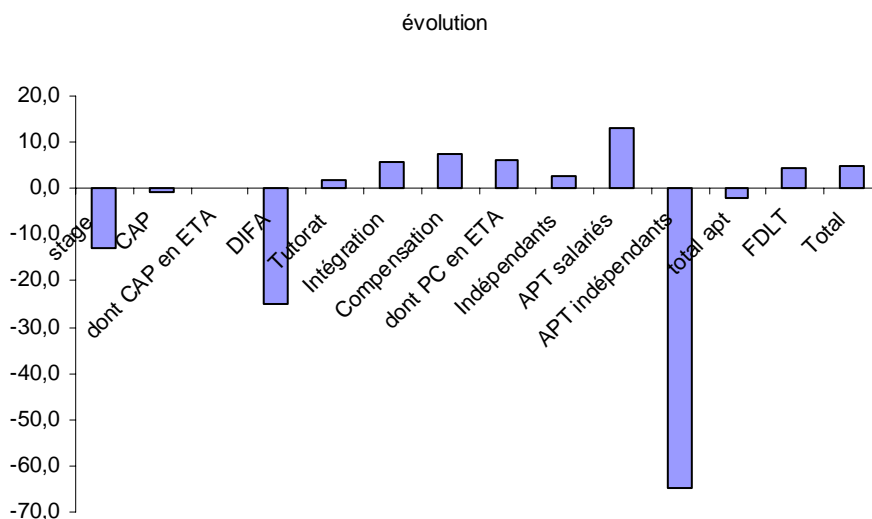


### Soutien à l'emploi



Enfin, une autre façon d'appréhender l'évolution est de considérer, à côté du nombre d'interventions, le nombre de *personnes* bénéficiaires sur l'année (nombre de bénéficiaires d'interventions ponctuelles sur l'année, nombre de bénéficiaires d'interventions *récurrentes* au moins un jour sur l'année, sachant qu'elles peuvent avoir débuté avant l'année considérée, et se poursuivre au-delà) :

	2007	2008	évolution
stage	109	95	<b>-12,8</b>
CAP	772	767	<b>-0,6</b>
dont CAP en ETA	104	104	<b>0,0</b>
DIFA	4	3	<b>-25,0</b>
Tutorat	346	352	<b>1,7</b>
Intégration	764	809	<b>5,9</b>
Compensation	2574	2767	<b>7,5</b>
dont PC en ETA	97	103	<b>6,2</b>
Indépendants	37	38	<b>2,7</b>
APT salariés	83	94	<b>13,3</b>
APT indépendants	20	7	<b>-65,0</b>
total apt	103	101	<b>-1,9</b>
FDLT	637	664	<b>4,2</b>
<b>Total</b>	<b>5346</b>	<b>5596</b>	<b>4,7</b>



### **3. LES NEUF INTERVENTIONS PREVUES PAR L'AGW**

#### **3.1. Le stage de découverte** (112 stages en 2008 – 95 bénéficiaires)

Le stage de découverte permet, dans le cadre des premières étapes d'un parcours d'insertion, de :

- valider un projet professionnel,
- mieux appréhender les exigences des entreprises,
- démystifier le handicap et les personnes handicapées auprès des entreprises,
- assurer un soutien à la personne handicapée par les intervenants professionnels, sur base d'une action concrète et pas seulement sur base de discussions pas toujours en phase avec les réalités.

En 2008, le nombre de stages est en nette diminution (15 % de moins). Si tous les BR ont réalisé des stages, il faut noter qu'un BR n'en a réalisé qu'un (il en avait déjà réalisé très peu au cours des années antérieures), que deux autres ont fait moitié moins de stages qu'en 2007, tandis qu'un autre en faisait quasi le double. Ce dernier réalise à lui seul près de deux stages sur cinq. Trois explications peuvent être avancées par rapport à ces constats :

- l'effectif des Bureaux régionaux ne suit pas l'évolution du volume de travail. En clair : ils sont moins disponibles pour des actions qui mobilisent pas mal d'énergie, comme le stage de découverte.
- les B.R. développent des stratégies nuancées. Il ne faudrait pas perdre de vue qu'on parle de quelques dizaines de personnes handicapées ... mais à l'évidence, certains BR, même avec des ressources humaines limitées, privilégient l'accompagnement des premières démarches vers l'insertion professionnelle, et dans ce cadre, la confrontation aux réalités de l'emploi est une étape considérée comme importante, déterminante pour la suite. On note aussi que le BR qui fait le plus de stages de découverte, conclut relativement peu de CAP, et privilégie les aides à l'emploi, tandis que d'autres BR recourent plus volontiers au CAP pour cette étape<sup>2</sup>.
- les partenaires des BR (entre autres, les jobcoaches de l'initiative spécifique de Soutien dans l'emploi et des Missions régionales, et les services d'accompagnement) recourent eux aussi à ce dispositif. Ainsi, d'après les déclarations des BR (six des sept BR), sont à l'origine des stages réalisés :
  - les BR eux-mêmes : 22 %,
  - des jobcoaches de l'initiative spécifique de soutien dans l'emploi : 26 %,
  - des jobcoaches des missions régionales : 1 %,
  - des services d'accompagnement : 12 %,
  - des centres de formation professionnelle : 8 %
  - des ETA : 11 %
  - dans 19 % des cas, l'initiative de la conclusion d'un stage de découverte n'a pas pu être retrouvée (la demande a été formulée début 2009 !).

16 % des stages se sont réalisés en ETA. Il ne s'agit pas de périodes d'essai précédant une embauche, mais de la découverte du travail en ETA, en vue de le démystifier aux yeux de certains candidats.

Par ailleurs, 14.6 % des stagiaires ont bénéficié d'au moins deux stages (jusqu'à 4) et 20 % des entreprises ont accueilli au moins deux stages sur l'année (jusqu'à cinq).

---

<sup>2</sup> On trouvera en page 16 des informations sur la répartition géographique des interventions.

A l'issue des stages réalisés en 2008 :

- 45.2 % des stagiaires ont entrepris une formation (essentiellement sous forme de CAP, mais pas uniquement),
- 17.9 % des stagiaires sont devenus travailleurs (dont les deux tiers en ETA),
- 21.4 % des stagiaires ont renoncé à un projet d'intégration professionnelle, qui s'avérait peu réaliste (c'est aussi un des enjeux du stage de découverte !),
- pour 15.5 % des stagiaires, la situation n'a pas été suffisamment clarifiée, et d'autres stages devront éventuellement être envisagés.

On constate des évolutions significatives par rapport aux années antérieures, mais des tendances claires peuvent difficilement en être déduites :

	<i>Formation (différentes formes)</i>	<i>Contrat de travail (dont en ETA)</i>	<i>Renoncement à l'insertion professionnelle</i>	<i>Orientation à poursuivre</i>
2004	50.8	14.3	4.8	30.2
2005	48	9.4	14.6	28
2006	51.9	14.7	7.8	25
2007	56.6	15	4.4	24
2008	45.2	17.9	21.4	15.5

### **3.2. Le contrat d'adaptation professionnelle** (393 contrats au 31/12/2008 – 767 bénéficiaires sur l'année)

Contrairement à l'évolution enregistrée au cours des dernières années (voir pages 5 et 6), le nombre de CAP connaît un « tassement ». Il semble que cela ne sera que passager : les Bureaux régionaux pensent constater une « reprise » des projets en fin d'année. On s'en réjouit, car au sein de l'Agence, on considère que le CAP est « le meilleur outil d'insertion ». En effet, il permet de conduire à l'emploi des personnes dont l'employabilité de départ est particulièrement faible et qui ne seraient pas choisies spontanément par les employeurs s'ils devaient les embaucher sous contrat de travail.

La diminution est probablement à mettre en relation avec l'introduction de nouvelles dispositions relatives aux indemnités de formation dans le cadre de l'AGW du 29.11.2007. En effet, depuis le 1.04.2008 (date d'entrée en vigueur de cet AGW), les indemnités de formation correspondent désormais à 60 % de la différence entre le salaire de la fonction apprise et les éventuelles allocations sociales que perçoit le stagiaire. Elles sont payées au stagiaire par l'entreprise formatrice. L'AWIPH en rembourse 70 %. Il faut reconnaître que paradoxalement, même si la raison de la modification est d'apporter une simplification radicale dans le système de « rémunération » des stagiaires, un tel changement perturbe les agents de l'AWIPH, les partenaires extérieurs, et même les employeurs s'ils ont connu un autre mode de fonctionnement. On a d'ailleurs constaté de tels « passages à vide » à chaque changement important de réglementation, mais cela a toujours été passager.

Le taux d'embauche après formation est des plus corrects : 66.5 % des contrats terminés<sup>3</sup> réalisés ont débouché sur une embauche.

<b>Nombre de contrats terminés en 2008</b>	<b>Le stagiaire n'a pas d'emploi</b>	<b>Le stagiaire suit une autre formation</b>	<b>Le stagiaire a trouvé un emploi</b>
245	27.0 %	6.5 %	66.5 %

Dans l'écrasante majorité des cas, l'embauche se fait :

- dans l'entreprise où la formation s'est déroulée (93.9 % des cas),
- dans la profession apprise (95.7 % des cas),
- avec mobilisation d'aides à l'emploi (prime à l'intégration ou de compensation, ou subvention pour personnel de production en ETA – au total, 84.7 % des cas).

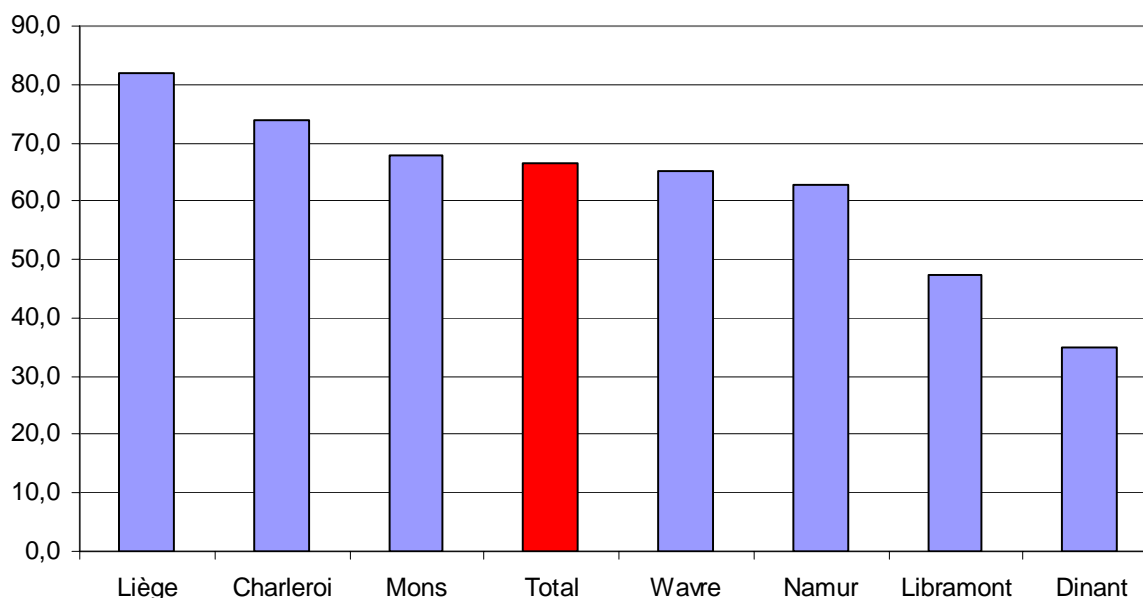
Il faut noter qu'une part significative des contrats d'adaptation professionnelle se réalise dans le cadre des sections d'accueil et de formation des entreprises de travail adapté (16 % en 2008). Le nombre de CAP en ETA est, lui aussi en légère diminution (63 stages au 31/12/2008, pour 68 au 31/12/2007). Un BR (et les ETA qui sont implantées sur son territoire) réalise la moitié de ces stages. Cette année, 75.8 % des stagiaires ayant terminé une formation en ETA ont été embauchés sous contrat de travail, pour 65.1 % en entreprise ordinaire.

---

<sup>3</sup> Menés à terme, le programme de formation étant maîtrisé ou tous les efforts en ce sens ayant été déployés. A noter que si l'on s'en réfère à l'ensemble des contrats arrêtés (mais dont en sachant que certains stagiaires pourront tenter une nouvelle expérience dans une autre entreprise), le taux global de mise à l'emploi est de 47.9 %. Nous considérons cependant que ce pourcentage n'est pas intéressant, seul nous intéressant le parcours de chacune des personnes handicapées, et non le résultat à l'issue de chaque contrat ou entité administrative.

Le taux d'embauche en entreprise ordinaire est très différent selon les Bureaux régionaux, sans qu'il y ait régularité d'une année à l'autre :

### Taux d'emploi après CAP terminé



Le nombre de contrats rompus reste important, même s'il diminue légèrement par rapport aux années précédentes (on passe de 22.3 % en 2007 à 20.6 % cette année).

En cours au 31/12	Rompus en cours d'année	Terminés en cours d'année	Total
48.9 %	20.6 %	30.5 %	100 %

Il reste sans doute un indice du fait que les Bureaux régionaux donnent une chance à pas mal de candidats, ce qui est hautement positif. Les Bureaux régionaux soulignent l'importance des difficultés rencontrées par ces stagiaires : pauvreté des compétences initiales, troubles psychologiques, compétences sociales et « culture du travail » absentes, ... Ils orientent une partie de ce public vers les Services d'accompagnement et les projets de Soutien dans l'emploi. Ceux-ci ne peuvent cependant faire face à toutes les demandes. On peut dès lors s'inquiéter du suivi de ces stagiaires, pour lesquels l'échec rencontré devrait servir à construire un parcours ultérieur plus pertinent. C'est pourquoi il est intéressant de se pencher sur le nombre de contrats dont les bénéficiaires, dont la formation est considérée comme terminée, ont bénéficié jusque là (données pour six des sept BR) :

	1	2	3	4	7
Secteur public	21	2	0	0	0
Secteur privé	130	23	6	1	1
ETA	18	1	3	1	0

... de même que sur la durée des contrats (en mois – données pour six des sept BR) :

	Secteur public	Secteur privé	ETA
Contrats terminés	16.7	14.0	18.8
Contrats rompus	11.2	7.5	5.4

Comme pour le stage de découverte, on constate des différences selon les BR. Ainsi, le BR qui réalise le plus de stages réalise autant de CAP ... c'est-à-dire donc assez peu, alors que pour les autres BR, le nombre de CAP est largement supérieur au nombre de stages.

Comme pour les stages, il est intéressant de constater qui initie les contrats d'adaptation professionnelle. Les partenaires des BR (entre autres, les jobcoaches de l'initiative spécifique de Soutien dans l'emploi et des Missions régionales, et les services d'accompagnement) recourent eux aussi à ce dispositif. Ainsi, d'après les déclarations des BR (six des sept BR), sont à l'origine des contrats réalisés :

<b>En %</b>	<b>CAP hors ETA</b>	<b>CAP en ETA</b>
Les BR eux-mêmes	31.5	0
Les jobcoaches de l'IS de soutien dans l'emploi	8.5	2.4
Les jobcoaches des missions régionales	8.8	23.8
Les services d'accompagnement	5.4	2.4
Les centres de formation professionnelle	7.9	0
Les ETA	0	64.3
Autres	37.9	7.2

**3.3. La prime pour dispositifs de formation en alternance et d'insertion** (1 prime au 31/12/2008 – 3 bénéficiaires sur l'année)

Cette intervention n'a jamais connu un grand succès. L'arrêté adopté par le Gouvernement le 29 novembre 2007 a en toute logique abandonné cet instrument, qui n'a pas convaincu. La seule intervention enregistrée au 31 décembre est une intervention « en extinction ».

**3.4. La prime au tutorat** (111 primes au 31/12/2008 – 352 bénéficiaires sur l'année)

Le nombre de bénéficiaires est relativement stable (avec des variations spécifiques selon les BR), et ce depuis plusieurs années maintenant. Le souhait est d'encourager les entreprises à porter attention aux premiers temps de la présence du travailleur dans l'entreprise. Cela implique de nouer des contacts avec les entreprises qui acceptent de désigner un tuteur, ainsi bien sûr qu'avec ceux-ci. Cependant, du fait de la limitation des ressources humaines, cette pratique est considérée comme peu prioritaire.

**3.5. La prime à l'intégration** (396 primes au 31/12/2008 – 809 bénéficiaires sur l'année)

Cette prime, destinée à stimuler l'embauche des travailleurs handicapés, a à nouveau connu une augmentation significative en 2008 (+ 6 % par rapport à 2007). Cela est sans doute à mettre en relation avec la relative simplicité de l'intervention ... que certains regrettent un peu, parce qu'elle n'encourage pas l'entreprise à adapter les conditions de travail si nécessaire, et à prendre des mesures qui pourront, au besoin, être financées par la prime de compensation. Ce n'est souvent qu'à l'échéance de la prime à l'intégration que ces questions sont discutées ...

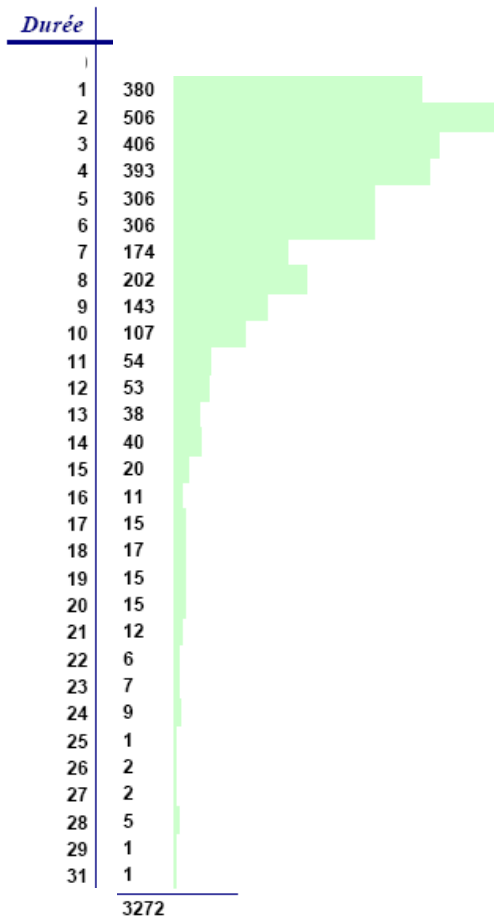
Les initiatives de soutien dans l'emploi, l'investissement des Missions régionales et l'action des entreprises de travail intérimaire avec lesquelles des conventions sont conclues expliquent très certainement une partie de cette augmentation.

**3.6. La prime de compensation** (2623 primes au 31/12/2008 – 2767 bénéficiaires sur l'année)

Le nombre de primes de compensation poursuit sa croissance. Les mesures prises en 2002 ne semblent donc pas avoir détourné les entreprises de cette prime. A fortiori, la suppression de la dégressivité devrait encore renforcer cette tendance.

Rappelons que pour appréhender l'ensemble du soutien apporté à l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises ordinaires sous forme d'intervention dans le coût salarial, il faudrait tenir compte du développement des contrats d'entreprise au départ des entreprises de travail adapté, qui permettent à des entreprises ordinaires d'employer des travailleurs handicapés sans en être l'employeur. Ce système s'est considérablement développé ces dernières années. En 2007, un sixième des heures subventionnées par l'AWIPH aux ETA, a été presté dans le cadre de contrats d'entreprises (soit près de 1,5 millions d'heures, ou encore près de 850 ETP sur base annuelle).

Concernant la prime de compensation, on constate une augmentation progressive de la durée d'intervention. On peut relever que si l'on cumule les interventions dans le cadre de la prime de compensation et de la convention collective de travail qui l'a précédée depuis 1976, 61 interventions sont en cours depuis plus de 20 ans, le maximum étant de 31 ans (1 travailleur concerné). La plupart des interventions ont cependant une longévité bien moindre, le *mode* étant situé au cours de la quatrième année.



En 2002, la compensation de la *perte de rendement* a été remplacée par la compensation du *coût* supplémentaire éventuel des mesures que l'entreprise prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap. Il s'agit là d'une importante avancée vers une gestion plus dynamique du handicap : plutôt que de seulement constater qu'il y a problème (*perte de rendement*), il s'agit d'encourager les entreprises à modifier les conditions de travail pour assurer autant que possible l'égalité des chances. Ce changement est généralement considéré comme positif, même par les employeurs. De plus, on peut souligner qu'il positionne l'intervention des attachés en intégration professionnelle de l'Agence dans une perspective plus qualitative, et les amène à être des *conseillers* auprès des entreprises.

Dans une phase transitoire, les interventions décidées avant 2002 ont été exécutées selon les dispositions antérieures (avec application d'une dégressivité de 5 % par an), sauf demande de l'entreprise impliquant le passage au nouveau dispositif. En toute logique, la modification étant intervenue il y a plus de cinq ans, il ne reste plus aucune intervention fondée sur la perte de rendement.

La majorité des primes de compensation est octroyée dans le cadre d'un emploi du secteur privé.

Type d'employeur-formateur (en %)	
Secteur public	26.5
Secteur privé	73.5

Une petite part des primes de compensation est octroyée pour du personnel de cadre dans les entreprises de travail adapté (98 interventions en cours au 31/12/2008, soit 3.7 % du total.

#### ▪ évolution du pourcentage d'intervention

On observe à nouveau une légère remontée du pourcentage moyen d'intervention en 2007.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
CCT 26	36,1	36,0	36,2	35,1	35,6	30,63	28,36	27,74	28,57	29,19	31,38
prime de compensation	36,2	37,1	36,3	34,9	33,1						

De 2003 à 2007, le pourcentage moyen d'intervention résultait de l'application de la dégressivité. Celle-ci a été abrogée au deuxième trimestre 2008, d'où la remontée du pourcentage moyen d'intervention (calculé sur les interventions payées au cours de l'année). En toute logique, il sera donc encore un peu plus élevé en 2009, première année complète sans dégressivité. Il est donc intéressant de se pencher sur l'évolution du taux initial d'intervention, en tout cas depuis la redéfinition de la mesure en 2002 :

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pourcentage des interventions entamées au 4 <sup>ème</sup> trimestre de l'année	32.52	36.11	31.97	33.15	33.88	33.23	31.19

Précisons aussi qu'il n'y a pas de variation significative de ce pourcentage entre la plupart des Bureaux régionaux : 5 des BR ont des pourcentages très proches de la moyenne, deux s'en écartent quelque peu, l'un avec 30.6 %, l'autre avec 34.6 %.

### **3.7. La prime aux indépendants** (19 primes au 31/12/2008 – 38 bénéficiaires sur l'année)

Il est difficile de se faire une idée de l'impact de la mesure, tant le nombre de bénéficiaires est modeste. Cela est peut être révélateur du peu de personnes handicapées qui se lancent dans une activité indépendante ... et peut-être aussi du manque d'information des bénéficiaires potentiels.

Par ailleurs, pour ceux qui se sont lancés, de même que pour les indépendants qui *deviennent* handicapés, la limitation à un an pose problème. La prime aux indépendants n'est pas l'équivalent de la prime de compensation des salariés, mais plutôt de la prime à l'intégration.

Enfin, nombreux sont les indépendants qui se lancent dans cette aventure d'abord par le biais d'une activité complémentaire. La prime peut leur être partiellement, et ce depuis le 1.04.2008. Cependant, en 2008, aucune intervention n'a été accordée sur cette base.

### **3.8. Les aménagements de poste de travail** (111 interventions en 2008 – 101 bénéficiaires)

Le nombre d'interventions accordées reste extrêmement modeste, dans l'absolu et comparé à la situation rencontrée dans d'autres pays. Pour bien faire, il convient cependant d'envisager ces données en complémentarité avec celles relatives à la prime de compensation : il s'agit de deux modalités distinctes poursuivant la même finalité, à savoir l'ajustement des conditions de travail au handicap.

L'intervention peut être octroyée tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs indépendants. En 2008, elle l'a été :

- dans 100 cas pour des travailleurs salariés,
- dans 11 cas pour des travailleurs indépendants.

### **3.9. Les frais de déplacement au lieu du travail** (664 bénéficiaires au 31/12/2008)

Cette intervention est accordée directement aux travailleurs handicapés, et est d'une nature sensiblement différente des autres interventions. Aucune étude de l'impact de cette intervention sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées n'a jamais été entreprise.

On constate une sérieuse augmentation au fil des années, lente mais continue. Les coûts qui y sont liés sont eux aussi en nette augmentation.

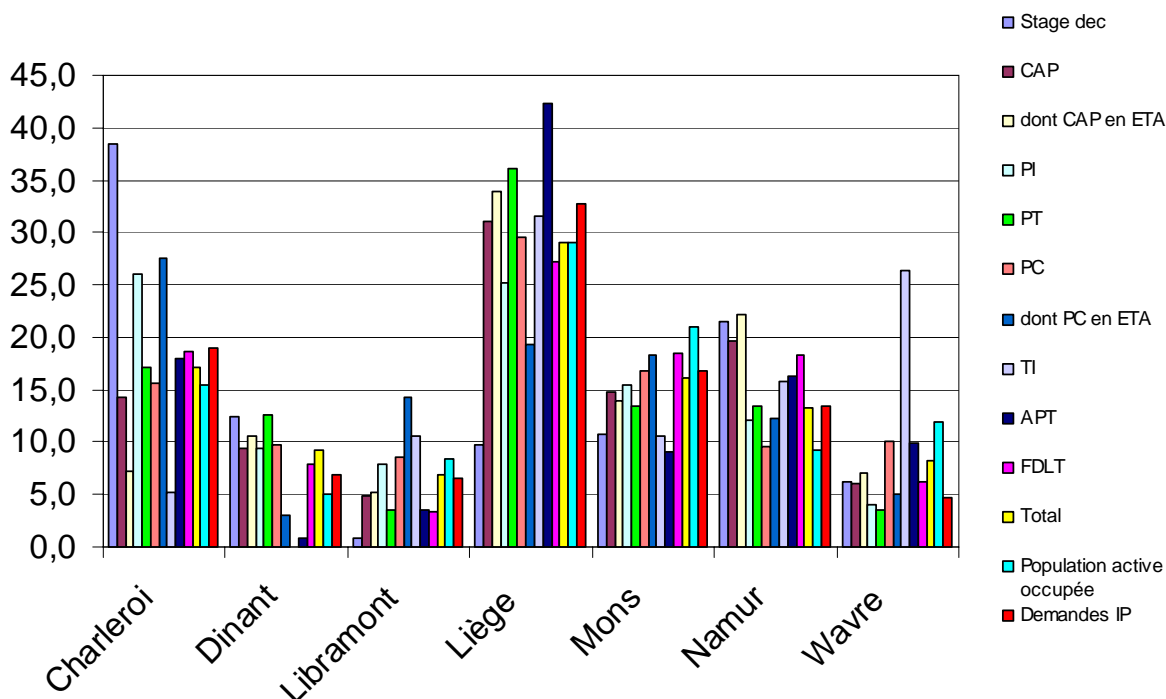
## 4. QUELQUES INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### 4.1. Répartition géographique des interventions<sup>4</sup>

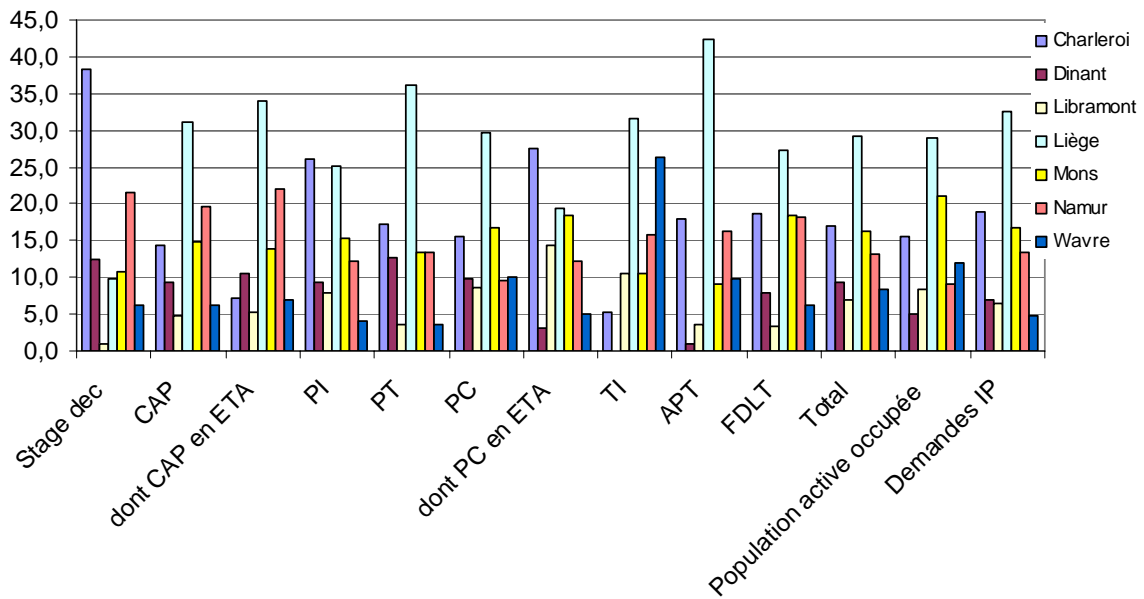
Les graphiques ci-dessous comparent le « taux d'utilisation » des différentes interventions par les différents BR. Il fournit également le pourcentage de la population active occupée sur le territoire de chacun des BR, ainsi que le volume des demandes d'aide à l'insertion professionnelle introduites par des personnes handicapées auprès des BR.

L'utilisation des différentes interventions ne résulte évidemment pas uniquement des « préférences » des agents du BR : elle dépend aussi de l'offre de service présente sur le territoire, des choix posés par d'autres opérateurs (CFP, ETA, services d'accompagnement, jobcoaches, ...), des effectifs du BR, de facteurs historiques, etc. Il est cependant intéressant de souligner que :

- à Namur, et plus encore à Dinant, le « taux d'utilisation » est supérieur à la proportion de la population,
- inversement, il est inférieur à Wavre et à Mons, ce qui laisse à penser que le recours aux aides à l'emploi pourrait y croître à l'avenir,
- à Liège, Libramont et Charleroi, la plupart des interventions sont représentées de manière assez proportionnelle à la population, avec cependant des « pics » spécifiques : stages de découverte, prime à l'intégration et PC en ETA à Charleroi, tutorat et aménagements de poste à Liège.
- la comparaison entre nombre de demandes d'aide à l'insertion professionnelle et population active occupée est également assez instructive : certains BR « traduisent » proportionnellement plus de demandes en interventions (Dinant, Namur, Wavre).



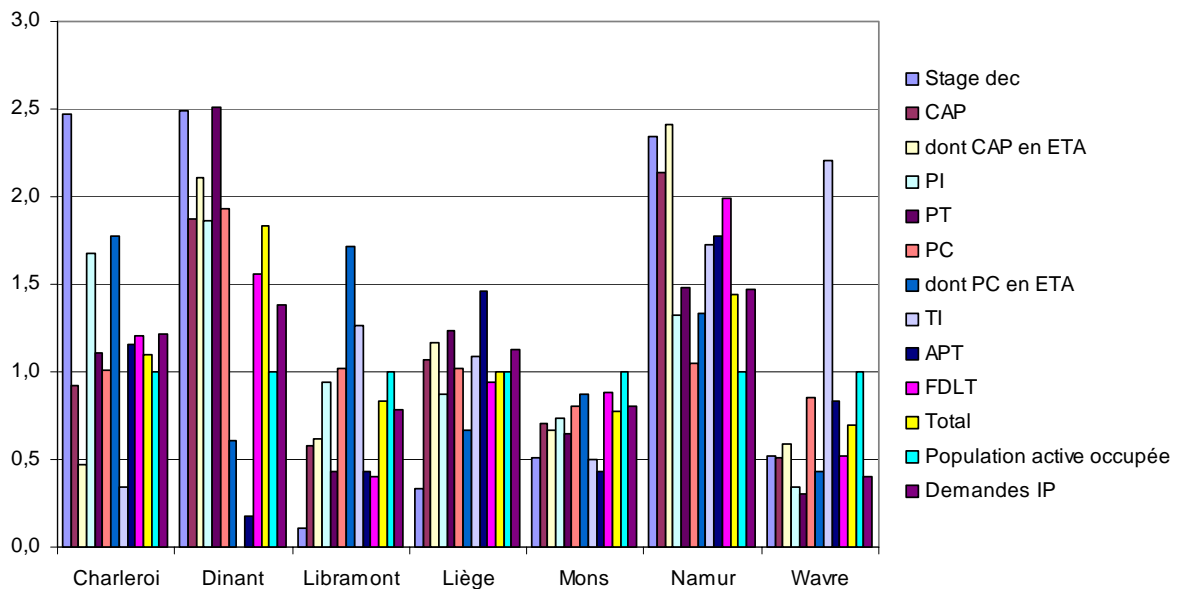
<sup>4</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 190



La lecture des deux graphiques qui suivent est peut-être plus simple, dans la mesure où les différences sont rapportées à une échelle commune :

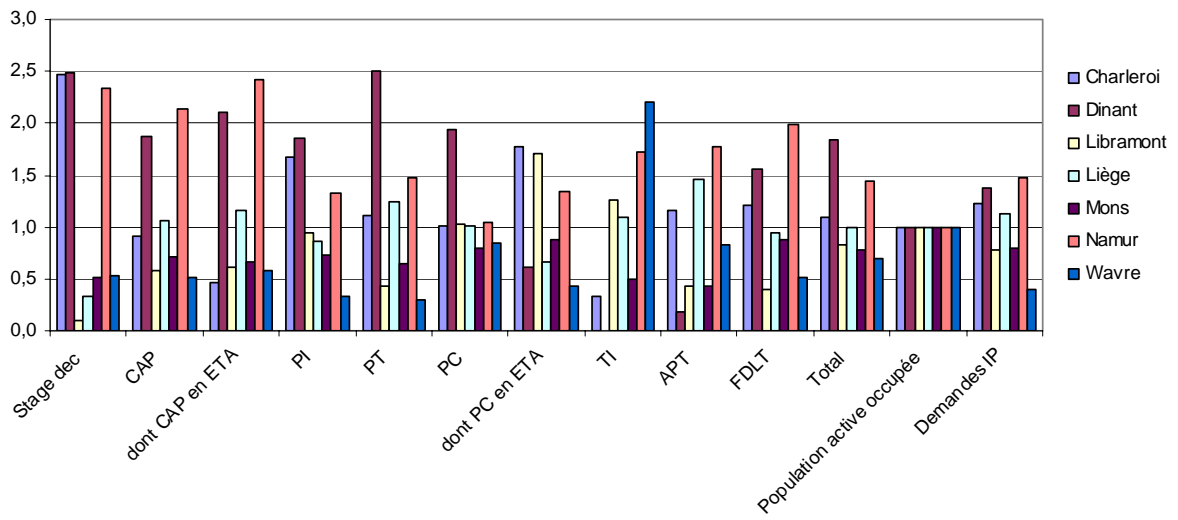
**Par rapport à la population active (moyenne des BR = 1)**

Si toutes les prestations étaient rencontrées dans tous les BR dans les mêmes proportions par rapport à la population active occupée, l'indice serait partout à 1.



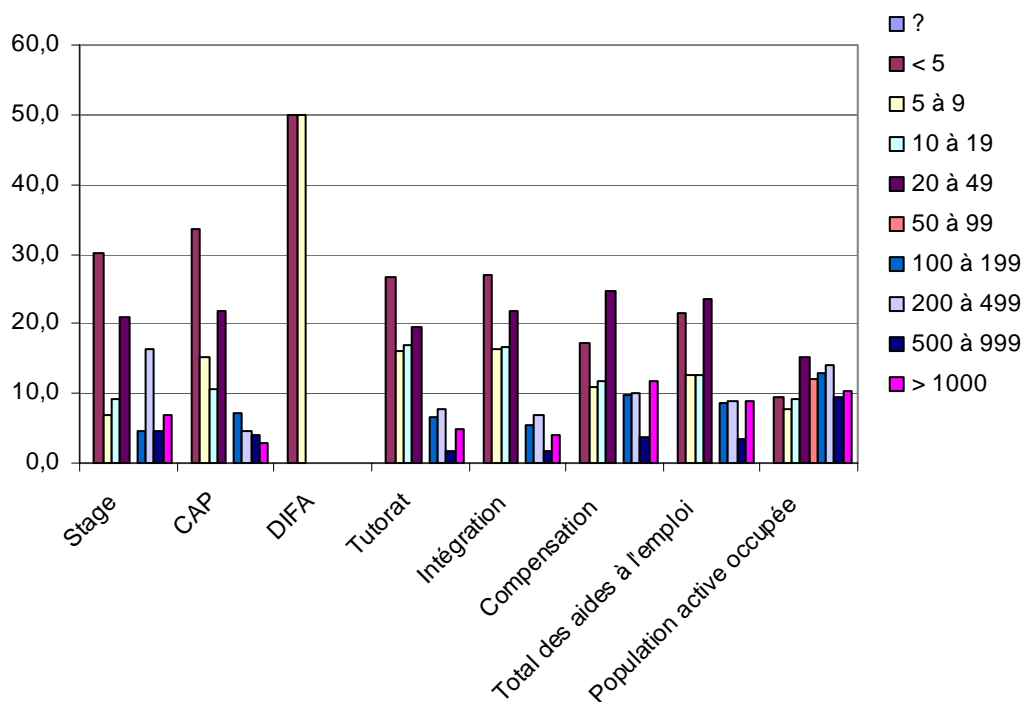
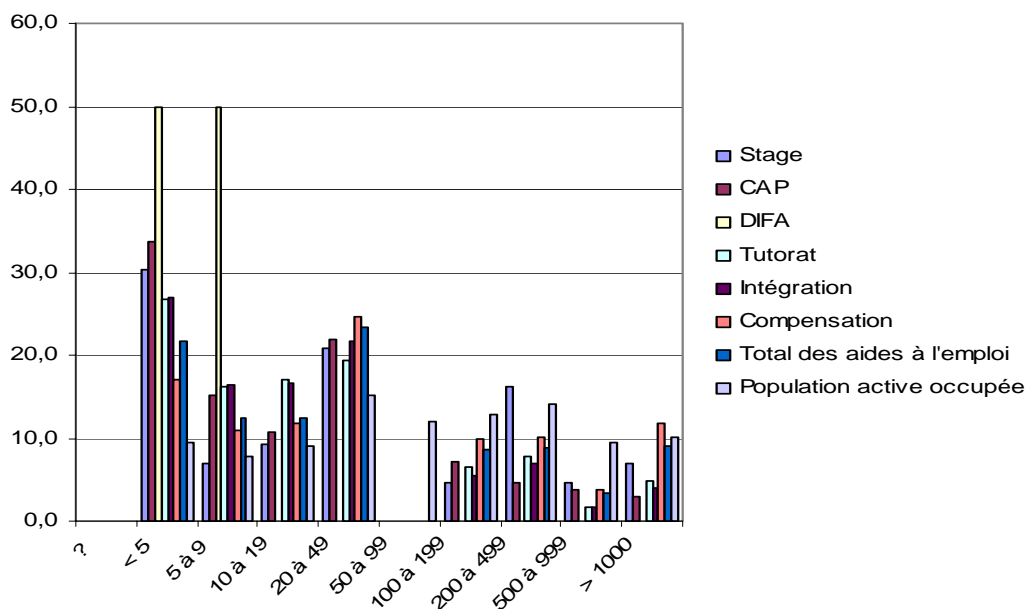
**Par rapport à la population active (moyenne des BR = 1)**

Si toutes les prestations étaient rencontrées dans tous les BR dans les mêmes proportions par rapport à la population active occupée, l'indice serait partout à 1.



## 4.2. Taille des entreprises<sup>5</sup>

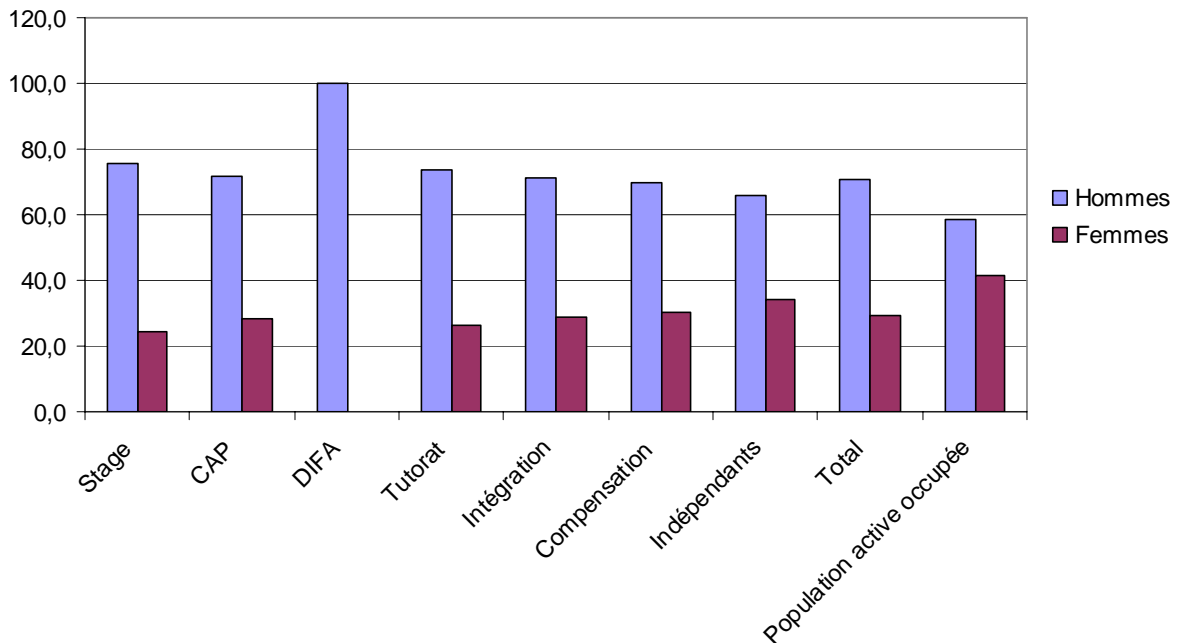
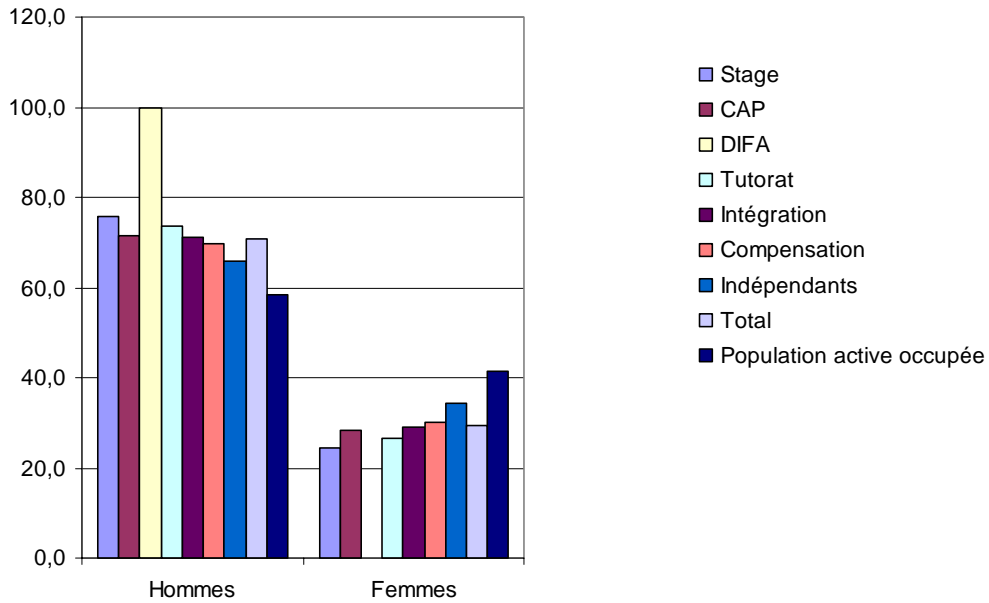
Les interventions sont surtout octroyées dans de petites entreprises. Cependant, la situation est différente selon les interventions. On peut noter que ce sont surtout les CAP qui se réalisent dans de petites entreprises. La prime de compensation concerne des entreprises un peu plus grandes. A noter que c'est toujours suite à un problème de dispositif de traitement des données encodées, non résolu, que les entreprises de 50 à 99 travailleurs sont absentes.



<sup>5</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 244

### 4.3. Sexe des bénéficiaires<sup>6</sup>

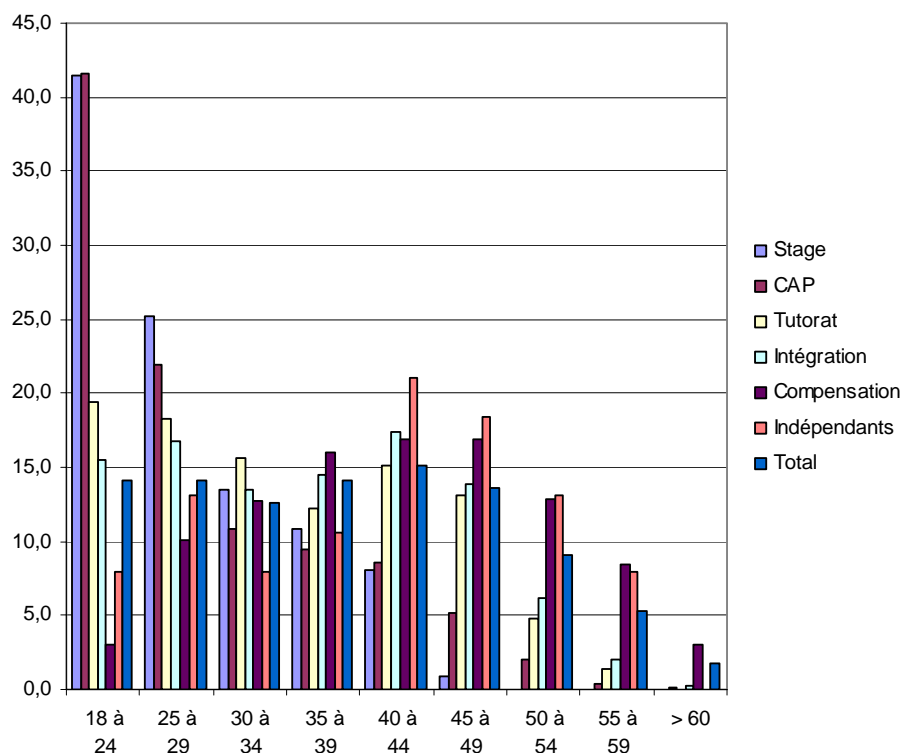
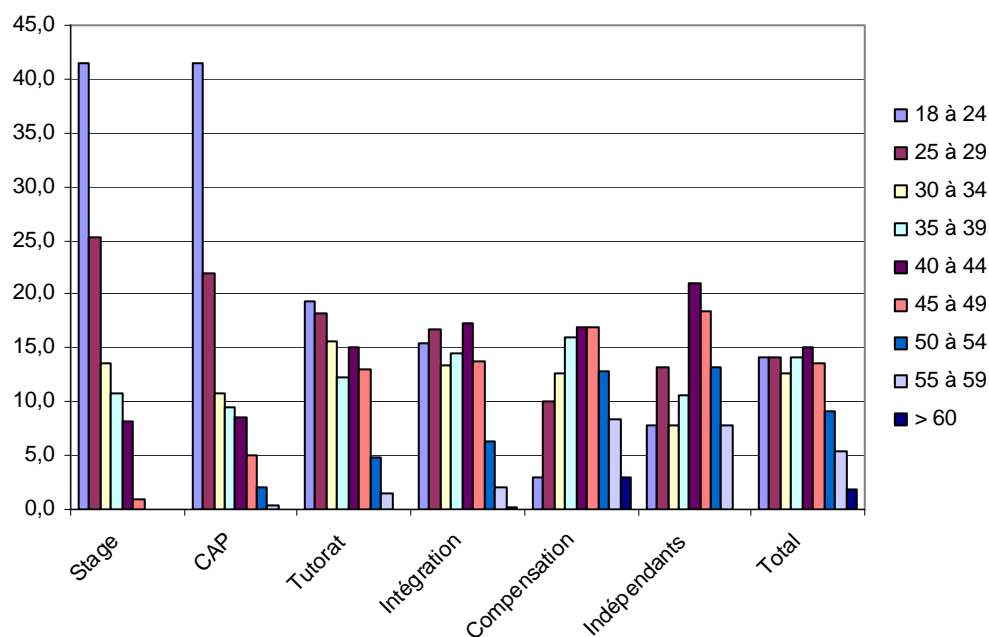
Les hommes constituent la grande majorité des bénéficiaires. Contrairement aux années précédentes, la disproportion est très légèrement moins forte en ce qui concerne la prime aux indépendants.



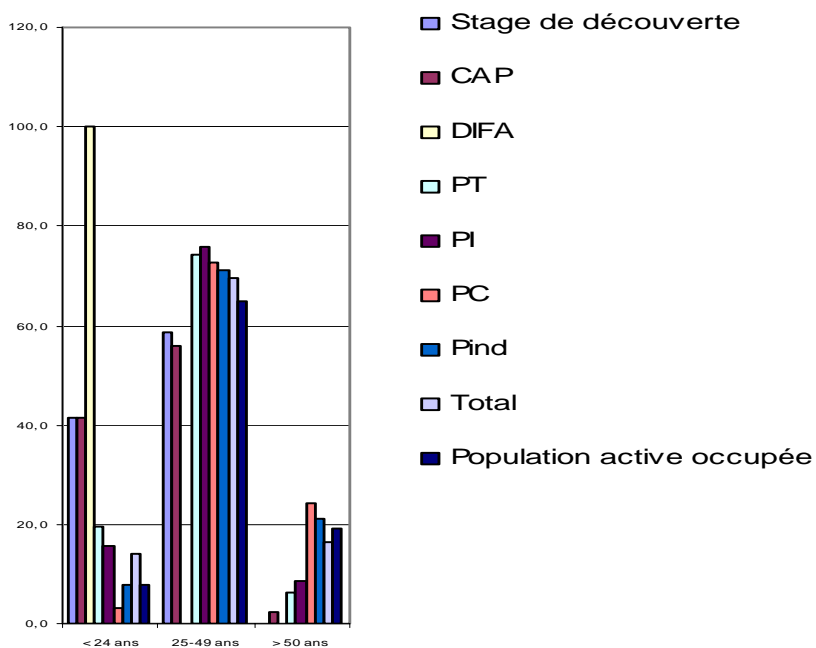
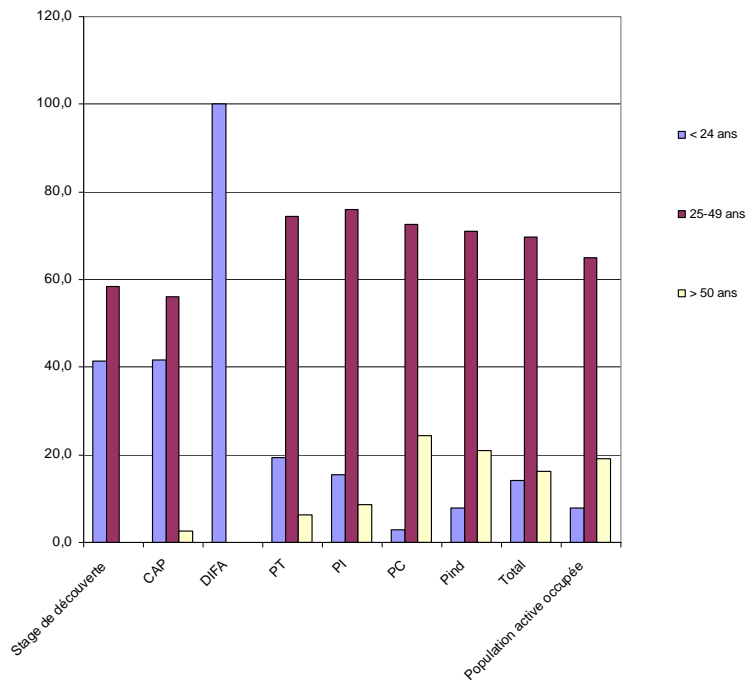
<sup>6</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 6

#### 4.4. Age des bénéficiaires

Assez logiquement, les interventions de préparation à l'emploi s'adressent majoritairement à des jeunes, mais sans doute moins que ce à quoi on s'attendrait. La prime de compensation, à l'autre extrême, s'adresse de manière non négligeable à des travailleurs de plus de 40 ans. Sa pyramide des âges constitue une remarquable courbe de Gauss !



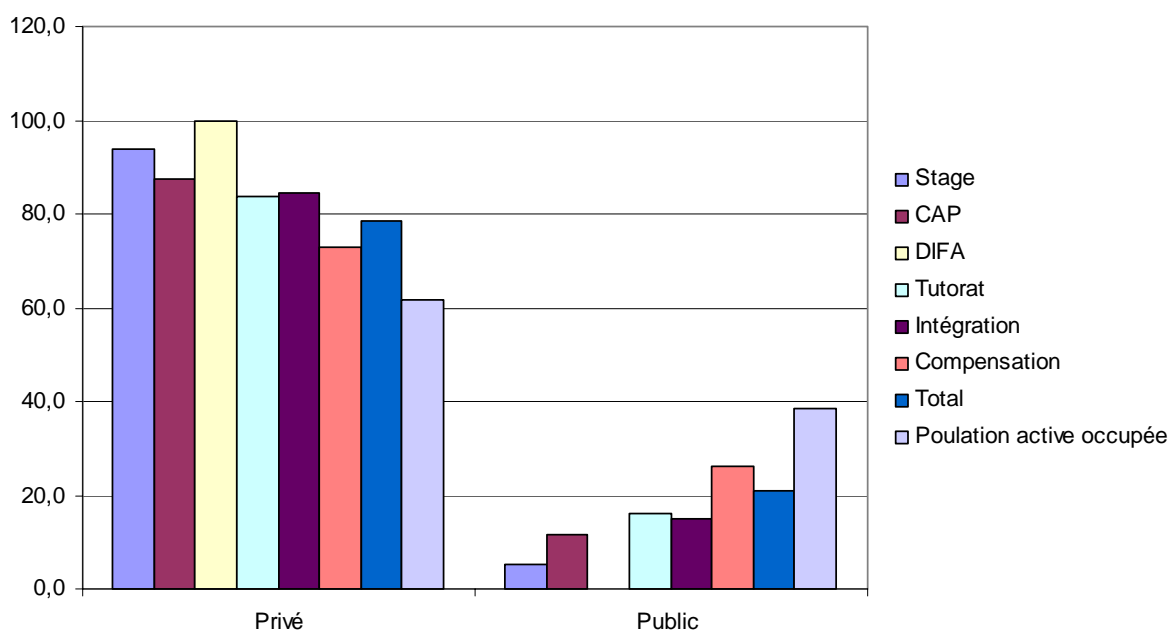
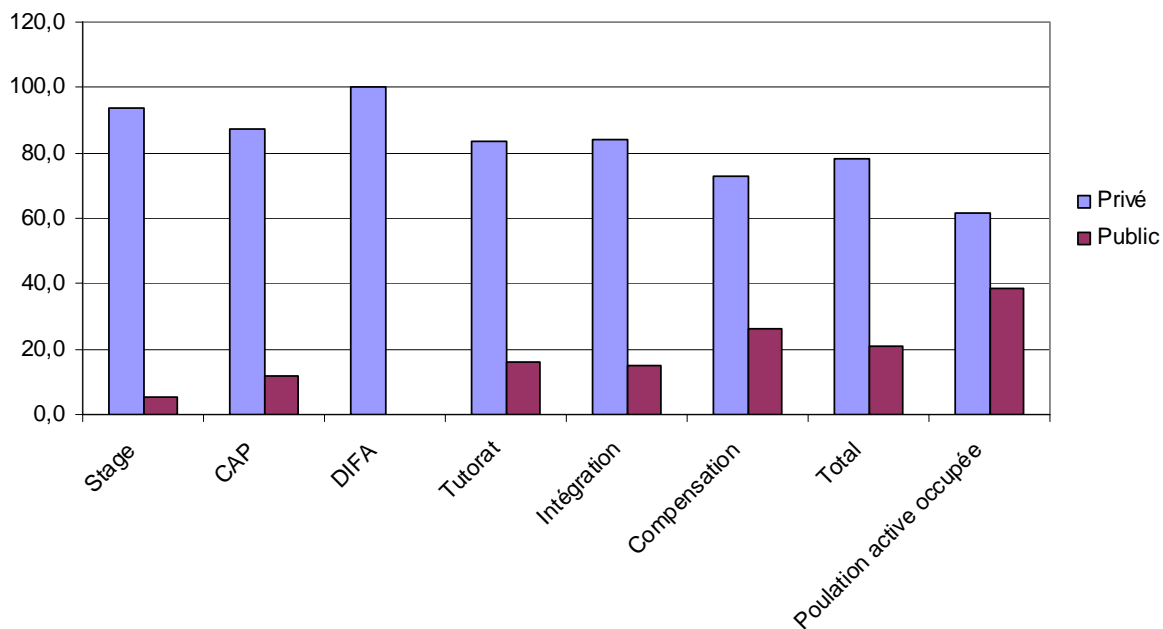
Pour permettre des comparaisons avec la population active occupée<sup>7</sup>, les groupes d'âges sont rassemblés en trois catégories :



<sup>7</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 6

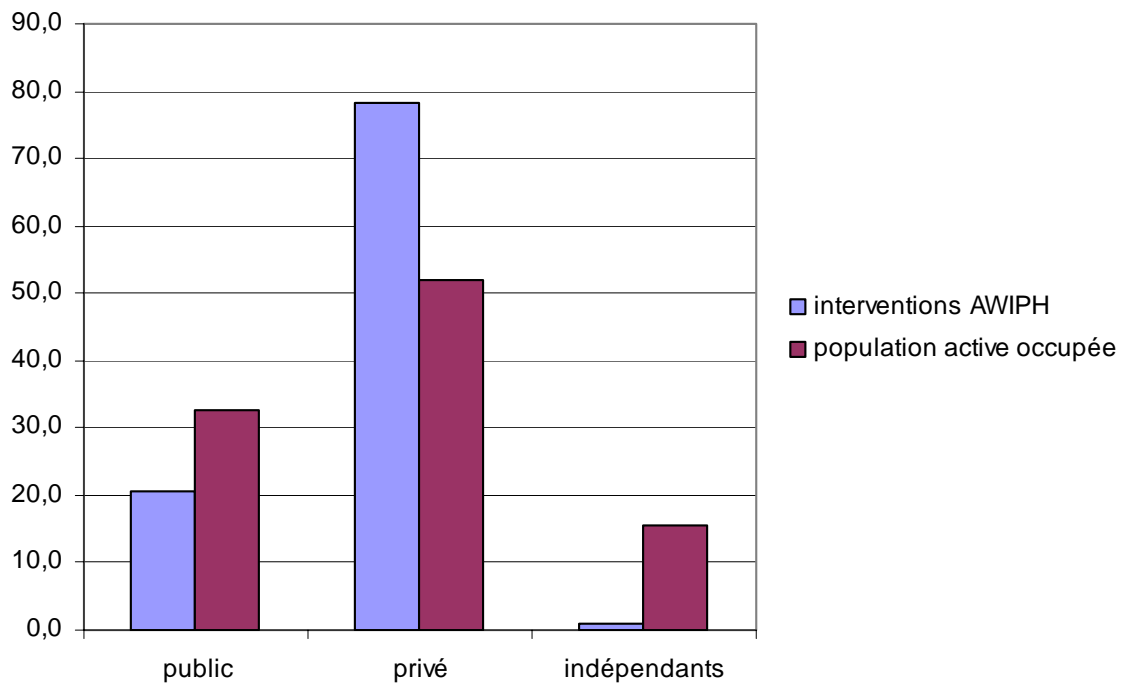
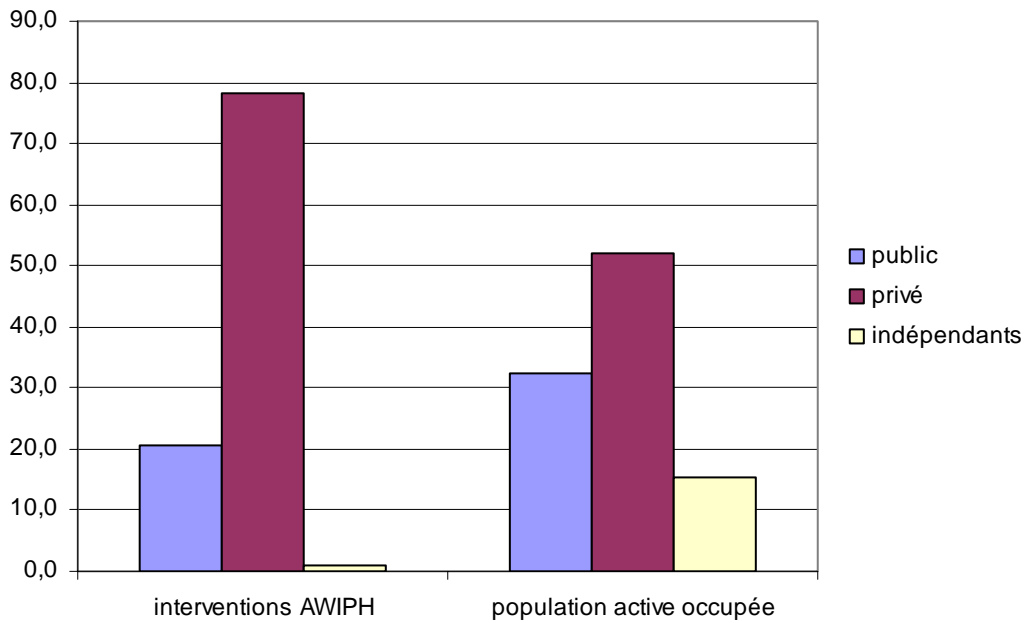
#### 4.5. Secteur public/secteur privé<sup>8</sup>

Environ une intervention sur cinq est accordée à une entreprise relevant du secteur public, ce qui est peu par rapport à la répartition de l'emploi en Wallonie :



<sup>8</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 28

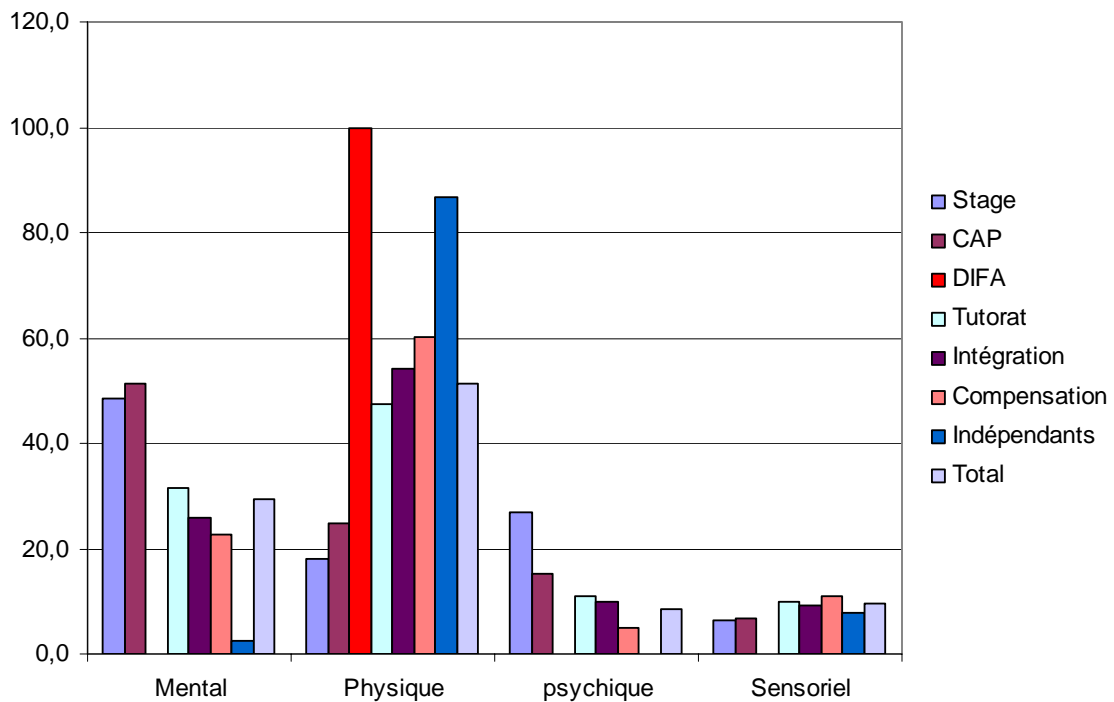
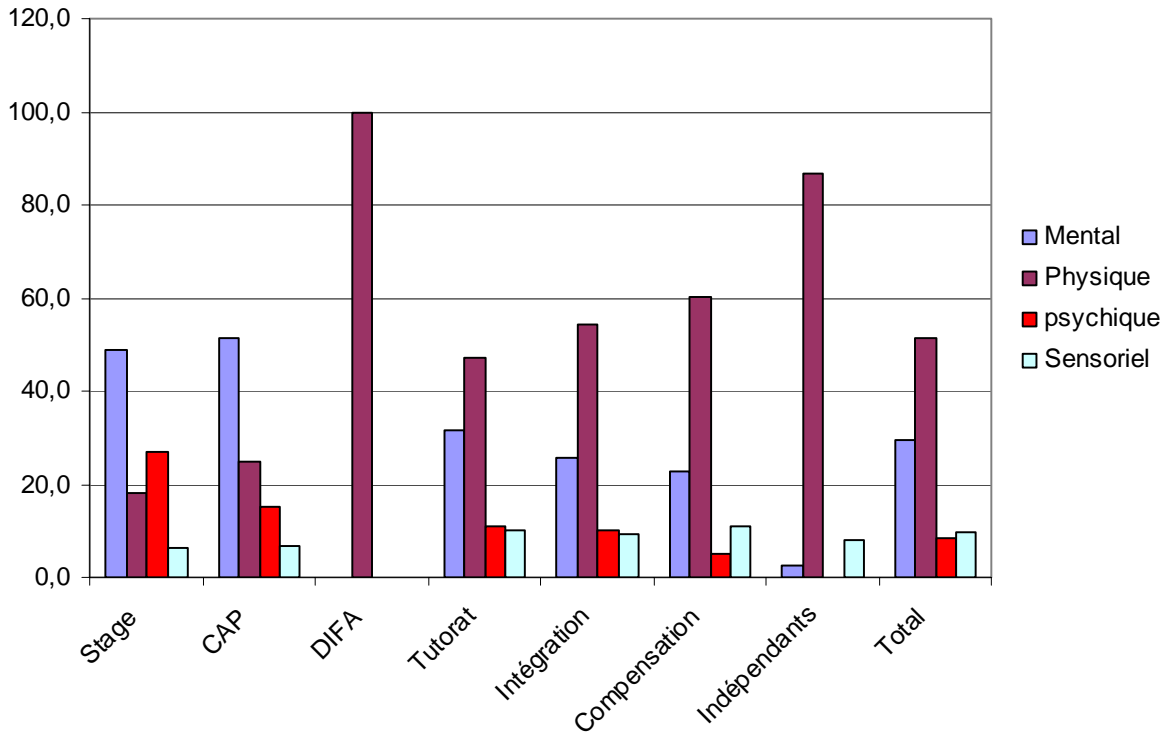
Les interventions destinées aux indépendants sont encore plus nettement en discordance avec la population active occupée<sup>9</sup> :



<sup>9</sup> Source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 24 et 28

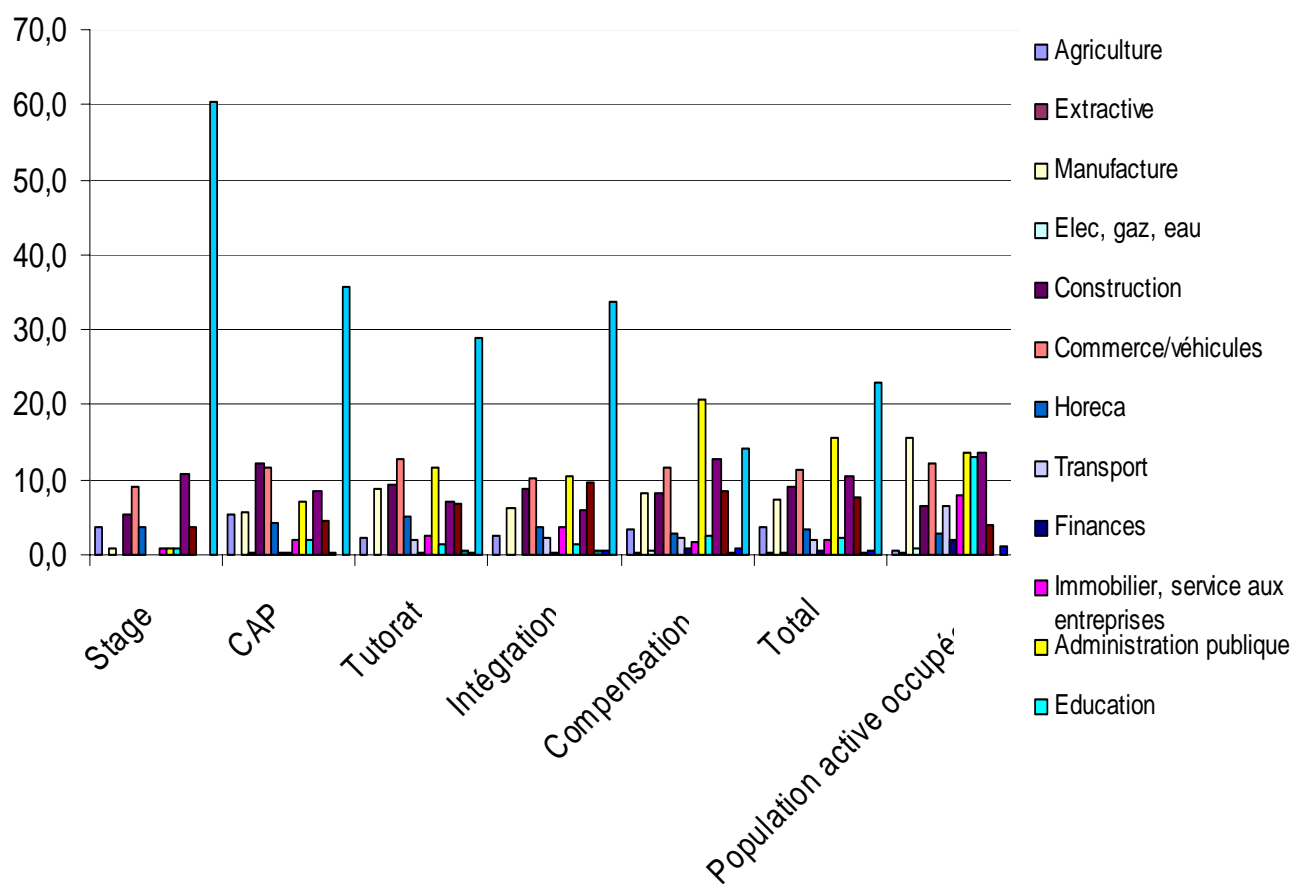
#### 4.6. Type de déficience des bénéficiaires

La répartition est très différente selon les interventions. Les aides à la mise à l'amélioration de l'employabilité (stage, CAP) concernent surtout des personnes handicapées mentales et psychiques. Les primes à l'intégration, de compensation et aux indépendants s'adressent majoritairement à des personnes handicapées physiques.



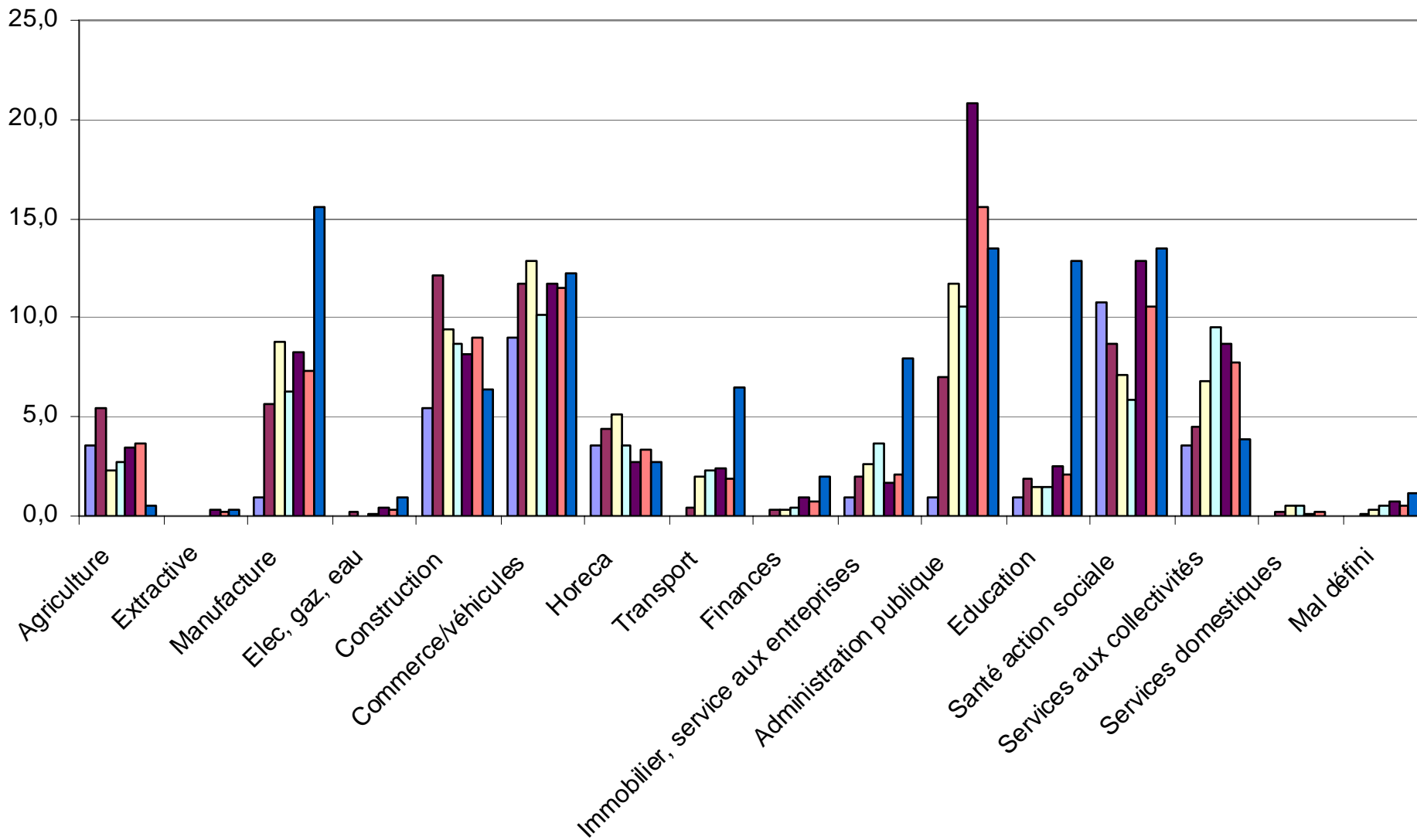
#### 4.7. Secteur d'activité des entreprises<sup>10</sup>

Ces informations sont relativement difficiles à interpréter, et sont donc données à titre indicatif. Certains secteurs sont peu représentés : industrie extractive, manufacture, transport, finances, immobilier et services aux entreprises, et surtout le secteur éducatif. A l'inverse, l'agriculture, la construction, le commerce et l'automobile, l'Horeca, l'administration publique et les services aux collectivités sont sur-représentés.



<sup>10</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 27

■ Stage 
 ■ CAP 
 ■ Tutorat 
 ■ Intégration 
 ■ Compensation 
 ■ Total 
 ■ Population active occupée



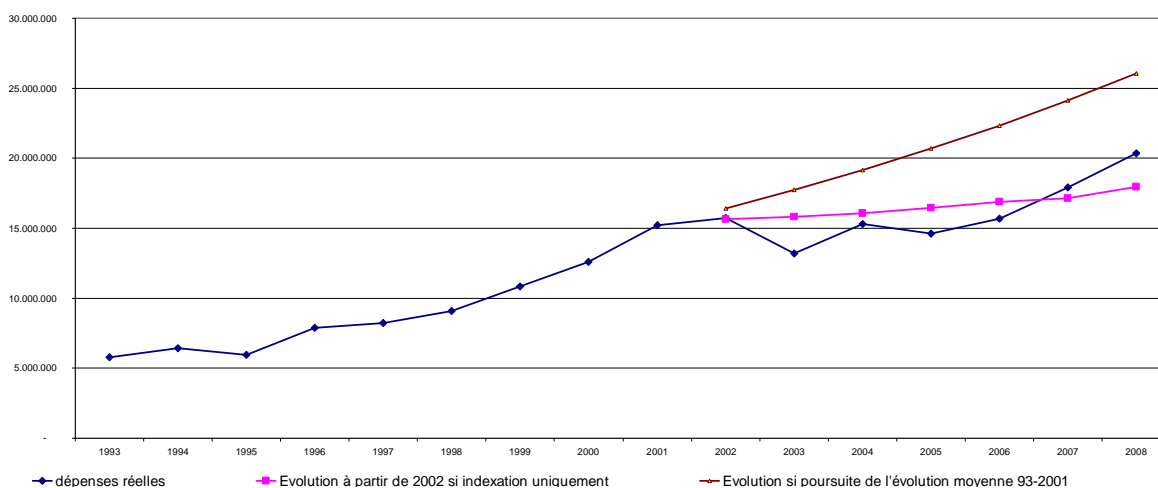
## 5. COUT DES INTERVENTIONS

### 5.1. Evolution des dépenses

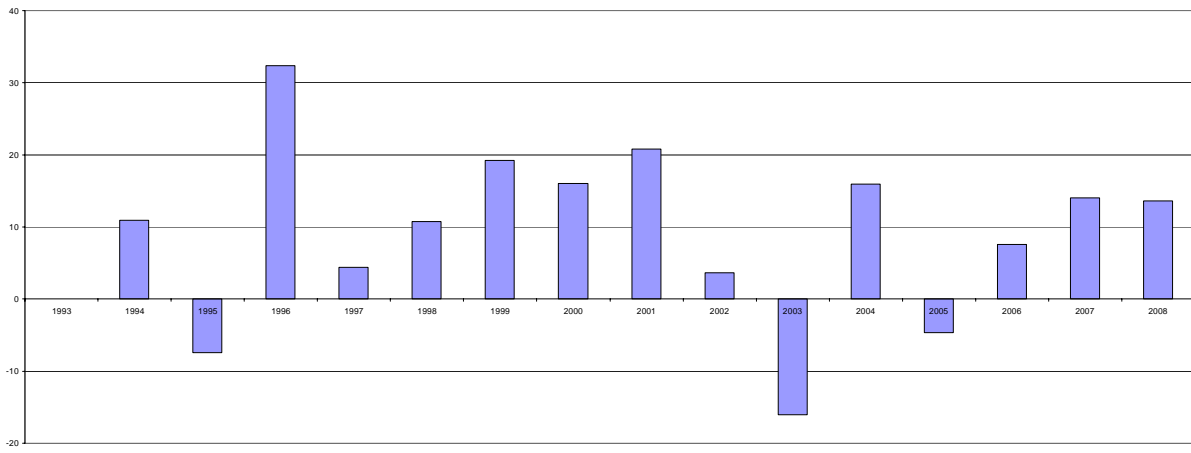
Nature	Dépenses 2007	Dépenses 2008	Evolution des dépenses (en %)	Evolution du nombre de prestations (en %)
<i>stage de découverte</i>	2.988	2.888	- 3.3	-12,8
<i>CAP en entreprise ordinaire</i>	1.894.753	1.866.486	- 1.5	-0,6
<i>CAP en ETA</i>	384.277	410.357	+ 6.8	0,0
<i>Formation en alternance ou insertion</i>	1.500	450	- 70	-25,0
<i>Prime au tutorat</i>	188.560	206.953	+ 9.8	1,7
<i>Prime à l'intégration</i>	1.127.953	1.302.393	+ 15.5	5,9
<i>Prime de compensation</i>	12.424.716	14.832.681	+ 19.4	7,5
<i>PC en ETA</i>	511.027	501.217	- 1.9	6,2
<i>Prime aux indépendants</i>	84.713	76.848	- 9.3	2,7
<i>Aménagements de postes</i>	201.993	138.107	- 31.6	-1.9
<i>Frais de déplacement au lieu du travail</i>	1.077.883	1.002.563	- 7.0	4.2
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>17.900.363</b>	<b>20.340.944</b>	<b>+ 13.6</b>	<b>4,7</b>

Les dépenses ont donc connu une augmentation significative. Elle représentent 3.5 % des dépenses de l'Agence (un peu plus de 505 millions d'euros en 2007). On peut noter qu'elles restent aux alentours du seuil fixé en 2002, à savoir une augmentation limitée à l'augmentation de l'index :

Comparaison des évolutions



EVOLUTION en %



## 5.2. Proportion des décisions exécutées

Il ne suffit pas que le Bureau régional de l'AWIPH prenne une décision favorable pour que l'intervention soit liquidée à l'entreprise ou à la personne handicapée. L'intervention peut ne plus avoir de fondement (le travailleur est en incapacité de travail, est licencié, quitte volontairement l'entreprise, l'entreprise cesse ses activités, ...) mais aussi, l'entreprise peut « oublier » de rentrer les justificatifs permettant la liquidation des sommes auxquelles elle a droit. Cette pratique est à mettre en relation avec un certain oubli du handicap au fil du temps : après quelques temps, l'entreprise ne voit plus le travailleur handicapé comme handicapé, mais comme un collaborateur « comme un autre ». On peut aussi faire l'hypothèse que les entreprises considèrent raisonnable d'assumer certains coûts. C'est un constat régulièrement opéré en ce qui concerne les aménagements de poste de travail : toutes les entreprises qui s'informent n'introduisent pas finalement une demande – une fois informées de la possibilité d'intervention de l'Agence, elles entament la procédure, mais se rendent compte du coût finalement modeste de celui-ci, et ne sollicitent pas de remboursement auprès de l'Agence !

Toujours est-il que ce phénomène se manifeste différemment selon les interventions :

