

Tous au boulot. Vraiment tous ?

En 2029, notre pays ambitionne d'atteindre un taux d'emploi de 80 %. Actuellement, ce taux est de 72,8 %¹. Pour ce faire, le gouvernement Arizona table, notamment, sur la remise à l'emploi des malades de longue durée et la suppression des allocations de chômage après deux ans.

Dans ce contexte, les associations représentant les personnes en situation de handicap sensoriel s'étonnent de la faible motivation des décideurs politiques à soutenir davantage l'emploi inclusif. Or, les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi aspirent à travailler, être autonomes financièrement et avoir une vie sociale. Cependant, elles restent confrontées à de nombreux obstacles et discriminations.

Actuellement, en Belgique, à peine 4 personnes sur 10 en situation de handicap² ont un emploi. Elles représentent 0,23 % des travailleurs³ du secteur privé marchand et 1,36 % des effectifs du secteur public (qui n'atteint toujours pas les quotas fixés il y a près de 20 ans). D'autres travaillent en entreprises de travail adapté (ETA), dans le non-marchand ou sont à leur compte. Le reste est en recherche d'emploi, souvent exclu du marché du travail à cause du handicap.

Pour notre part, nous accompagnons, recrutons aussi, des personnes aveugles, malvoyantes, sourdes, malentendantes ou sourdaveugles. Nous connaissons leurs compétences, leur motivation, persévérance et fidélité à l'employeur.

Les personnes qui passent par nos services d'accompagnement nous rapportent être écartées, parfois sans même avoir eu l'opportunité de démontrer leurs compétences. Pourquoi ? Parce que les employeurs rechignent, par crainte de mal faire ou de devoir (trop) adapter leurs modalités de fonctionnement. Ces craintes relèvent davantage de la méconnaissance que de la volonté d'exclure.

Nos services d'accompagnement, par leur connaissance du handicap visuel et/ou auditif, démontrent qu'un aménagement du poste de travail, de

¹Statbel.

² Etude de la Fondation Roi Baudouin- 2024

³Etude de l'expert RH Acerta Consult des chiffres réels de 407 000 travailleurs en service auprès de plus de 29 300 employeurs.

l'environnement de travail, une formation et un soutien adapté aux besoins peuvent permettre de(re)mettre un travailleur handicapé à l'emploi. Un agent d'accueil malvoyant, une laborantine sourde, un juriste aveugle ou un électricien malentendant sont, avec des aménagements raisonnables spécifiques, tout aussi efficaces que leurs collègues. Ces aménagements ne sont la plupart du temps ni complexes, ni exorbitants. Un logiciel d'agrandissement ou de lecture d'écran, une barrette braille, un interprète en langue des signes à certains moments-clés, un peu de flexibilité dans l'organisation, une formation à la demande, une sensibilisation sur le lieu de travail... De plus, des dispositifs d'aides existent pour en soutenir le financement. Nos services d'accompagnement soutiennent aussi dans les démarches administratives.

Recruter une personne en situation de handicap, c'est poser un choix stratégique, reconnaître que les compétences prennent mille formes, que les parcours atypiques sont sources d'innovation, que les différences enrichissent les équipes. C'est aussi affirmer des valeurs d'équité, de respect et d'ouverture.

À vous, employeurs, RH, dirigeant·es de TPE comme de grandes entreprises : ouvrez la porte. Posez les bonnes questions. Faites tomber les idées reçues. Offrez une chance, une vraie. Car embaucher une personne en situation de handicap, quel qu'il soit, n'est pas un geste de charité : c'est un investissement intelligent. C'est faire entrer, dans vos équipes, des compétences, de la résilience, de la créativité. C'est bâtir un monde du travail plus juste, plus fort, plus humain. Que vous soyez confronté à un candidat en situation de handicap ou qu'un membre de votre personnel soit confronté à une perte de vision et/ou d'audition, contactez un de nos services d'accompagnement spécialisé.

Soutenir politiquement l'inclusion professionnelle, c'est mettre plus d'équité dans le collectif, c'est investir dans l'économie en évitant les pièges à l'emploi et en réhabilitant des talents. Soutenir les services d'accompagnement spécialisés dans le handicap visuel et/ou auditif devrait faire partie des mesures de relance de l'économie. Or, nous observons des tendances inverses. En 2020, la Flandre a réduit, voire supprimé, les subsides aux services d'accompagnement à l'emploi spécialisés (e. a. pour les personnes en situation de handicap visuel). Dans les ETA, pour les travailleurs en situation de handicap auditif, le législateur n'intervient plus que pour une infime partie si ces travailleurs sont diplômés. Alors que le handicap auditif ne disparaît pas une fois le diplôme en poche.

Carte blanche

Alors que la durée de la carrière professionnelle tend à s'allonger et que les handicaps visuel et auditif apparaissent généralement après 50 ans, renforcer les dispositifs de soutien à l'accompagnement des personnes en situation de handicap relèverait d'une vision stratégique d'investissement à long terme. Le reste n'est qu'économies court-termistes. Forts de leur connaissance des spécificités des handicaps sensoriels, nos services d'accompagnement à l'emploi sont les mieux placés pour guider et conseiller employeurs et travailleurs dans leurs démarches (aides techniques et financières, démarches administratives, etc...). Réussir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap visuel et /ou auditif, c'est notre job !

Carte blanche signée par la Ligue Braille asbl et Info-Sourds de Bruxelles et cosignée par :

Anna Timmerman vzw - APEDAF - Les Ateliers de l'Avenir – Blindenzorg
Licht en Liefde - Centre Comprendre et Parler - Doofblind Vlaanderen-
Fondation I see - Sint-Rafaëlinstituut vzw - Symfoon - Vereniging van
Blinden en Slechtzienden - VeBeS vzw

