



# **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  
DE L'AGW 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 2009**

## TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENTS.....	2
1. QUELLES SONT LES INTERVENTIONS PREVUES PAR CETTE LEGISLATION ? .....	3
2. L'EVOLUTION GLOBALE DES PRESTATIONS DE 1993 A 2008 .....	5
2.1. Situation au 31/12 .....	5
2.2. Total des prestations de l'année .....	8
3. LES HUIT INTERVENTIONS PREVUES PAR L'AGW .....	10
3.1. Le stage de découverte .....	10
3.2. Le contrat d'adaptation professionnelle .....	12
3.3. La prime au tutorat .....	15
3.4. La prime à l'intégration.....	15
3.5. La prime de compensation .....	16
3.6. La prime aux indépendants .....	20
3.7. Les aménagements de poste de travail .....	21
3.8. Les frais de déplacement au lieu du travail .....	21
4. QUELQUES INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES.....	22
4.1. Répartition géographique des interventions .....	22
4.2. Sexe des bénéficiaires .....	25
4.3. Age des bénéficiaires .....	26
4.4. Type de déficience des bénéficiaires.....	28
4.5. Secteur public/secteur privé .....	29
4.6. Taille des entreprises.....	31
4.7. Secteur d'activité des entreprises .....	32
4.8. Instance qui a initié l'intervention.....	34
5. COUT DES INTERVENTIONS.....	37
5.1. Evolution des dépenses .....	37
5.2. Proportion des décisions exécutées .....	38
5.3. Coûts moyens.....	40

### **AVERTISSEMENTS**

Le présent rapport n'est pas à proprement parler une *évaluation* de la mise en œuvre de l'arrêté 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 PREVUES PAR CETTE LEGISLATION ?**

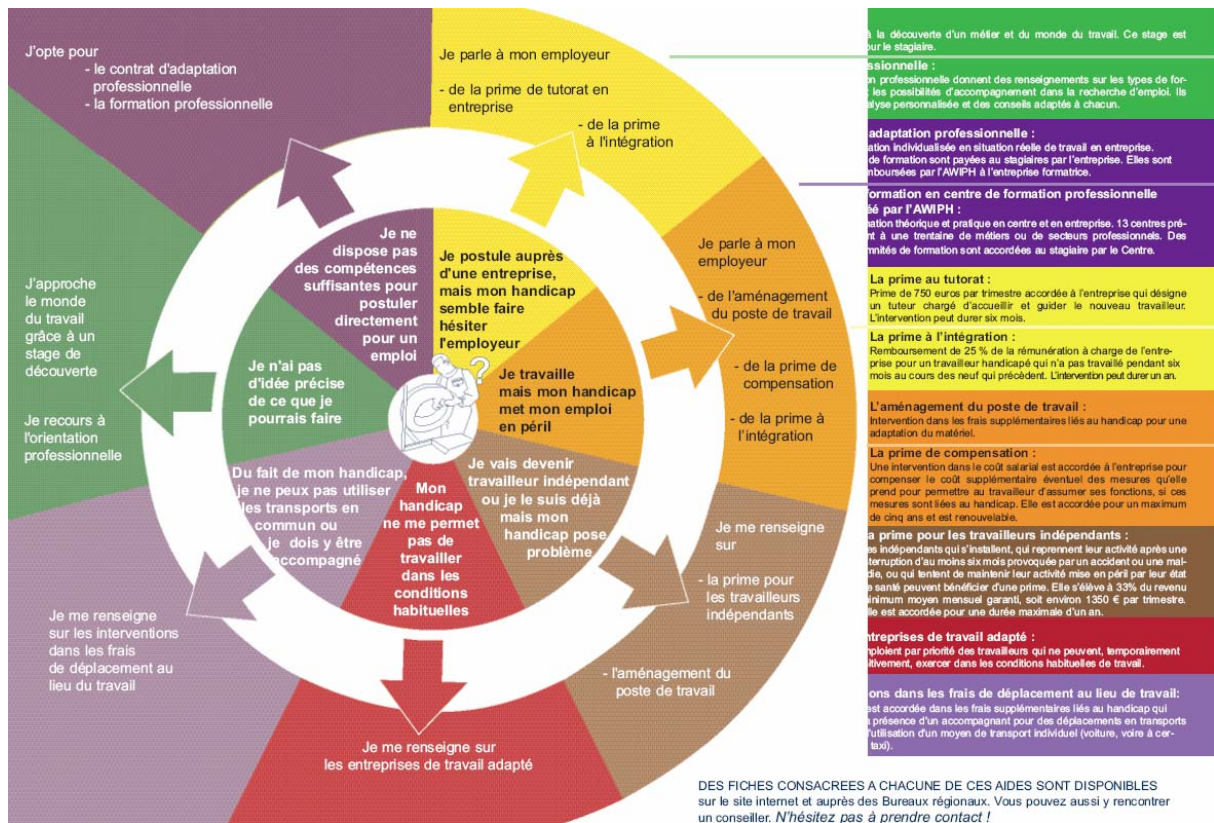
L'arrêté prévoit huit interventions :

- 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 à l'intégration : une intervention fixée à 25 % du coût salarial est accordée à l'entreprise pour l'embauche ou le retour à l'emploi d'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 pour 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.

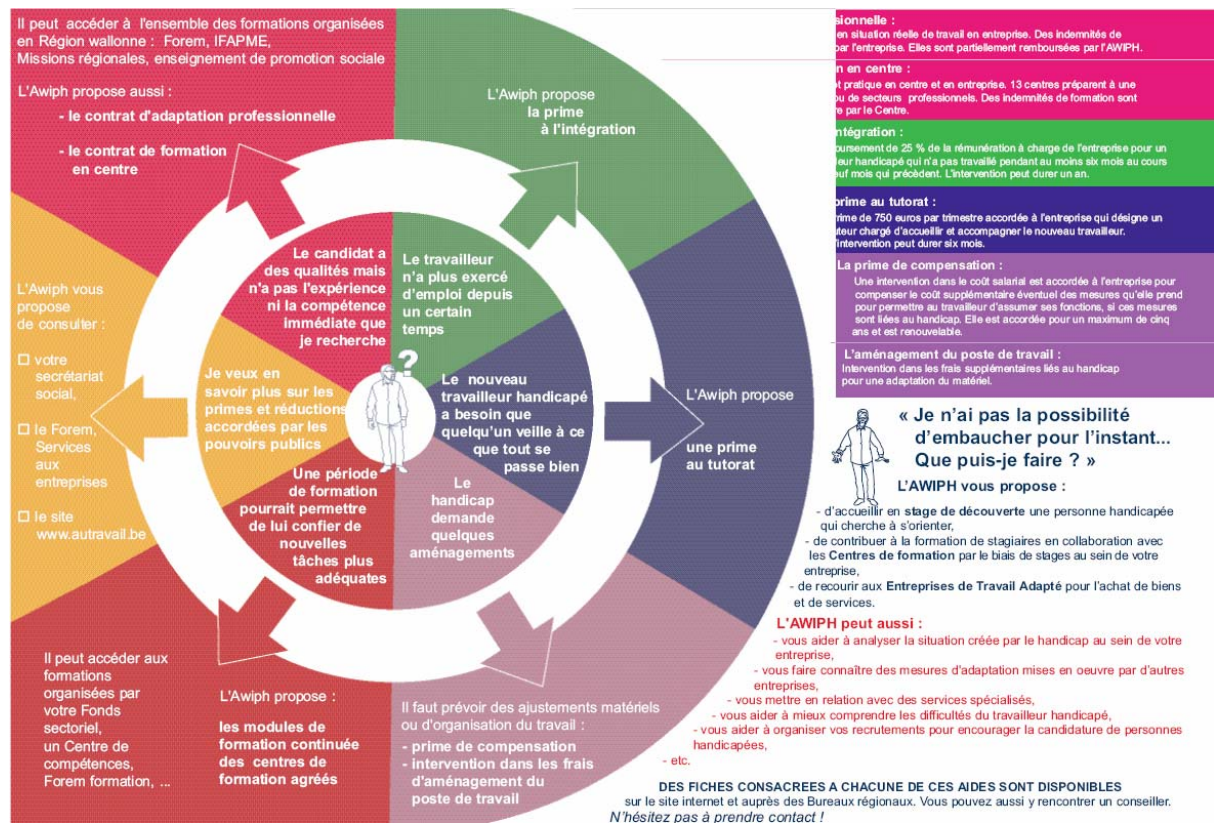
A noter que l'AGW du 5.11.1998 du même nom prévoyait une prime pour contrat de formation en alternance ou d'insertion. Cette prime était accordée à l'entreprise qui concluait avec une personne handicapée un contrat d'apprentissage (industriel ou Classes Moyennes), une convention de stage de chef d'entreprise, 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. On en parlera dans ce rapport pour la dernière fois ...

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, et qui viennent d'être mis à jour.

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



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



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

Il y a deux façons, complémentaires, de situer l'évolution des prestations au fil du temps :

- d'une part, on peut s'intéresser aux prestations en cours au 31/12 pour les interventions ayant une certaine durée, et au total de l'année pour les interventions ponctuelles (stage de découverte et aménagements de postes). Ceci donne un « instantané » en fin d'année.
- d'autre part, on peut s'intéresser au nombre d'interventions qui ont existé au moins un jour sur l'année.

Il est frappant de constater une diminution de certaines interventions dans la première perspective, mais une poursuite très nette de la tendance haussière lorsqu'on s'intéresse à toutes les interventions ayant existé au cours de l'année. Cette évolution à première vue contradictoire doit sans doute être mise sur le compte d'une tendance à la diminution de la durée de certaines interventions.

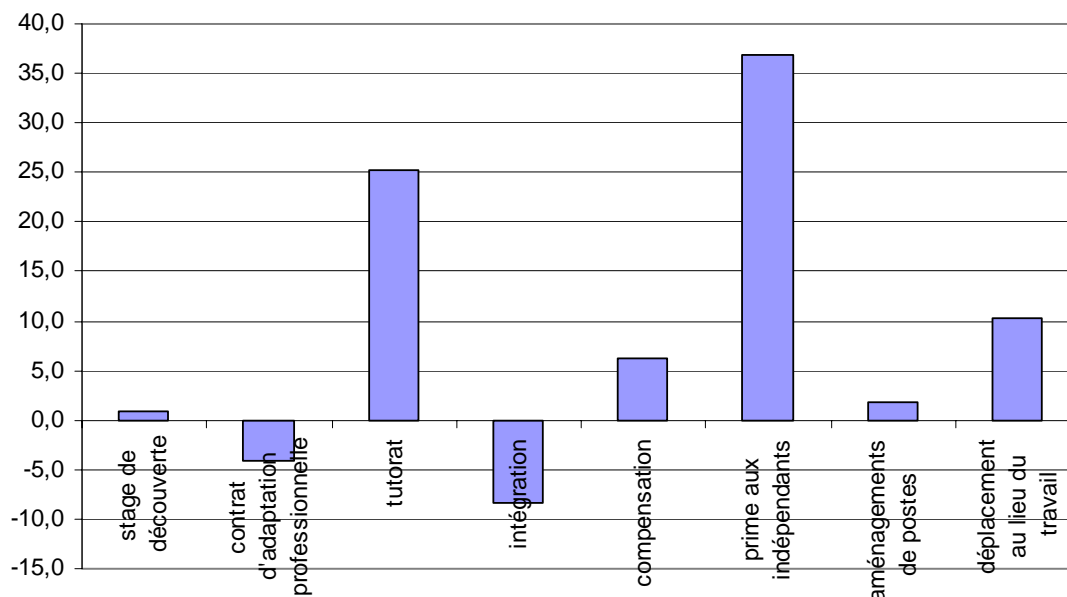
### **2.1. Situation au 31/12**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
stage de découverte	0	0	0	0	13	9	37	34	29	35	70	114	115	120	131	112	<b>113</b>
contrat d'adaptation professionnelle	237	277	328	310	250	274	295	351	314	284	285	349	404	437	471	393	<b>377</b>
alternance et insertion	0	0	0	0	0	0	0	3	3	9	4	3	2	1	3	1	<b>0</b>
tutorat	0	0	0	0	0	0	43	58	65	71	61	92	92	118	114	111	<b>139</b>
intégration	19	6	22	44	68	82	156	220	224	241	257	255	297	339	358	396	<b>363</b>
compensation (et CCT 26 < 2002)	749	728	829	877	928	1086	1362	1488	1586	1581	1826	2020	2268	2328	2516	2623	<b>2784</b>
prime aux indépendants	0	0	0	0	0	0	13	19	10	13	16	18	18	17	19	19	<b>26</b>
aménagements de postes	36	25	29	40	38	24	33	56	50	59	84	89	98	99	103	111	<b>113</b>
déplacement au lieu du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	540	594	601	637	664 <sup>1</sup>	<b>732</b>

Ces évolutions sont plus clairement visualisées sous forme de graphiques. Le premier graphique se limite à l'évolution entre 2008 et 2009 :

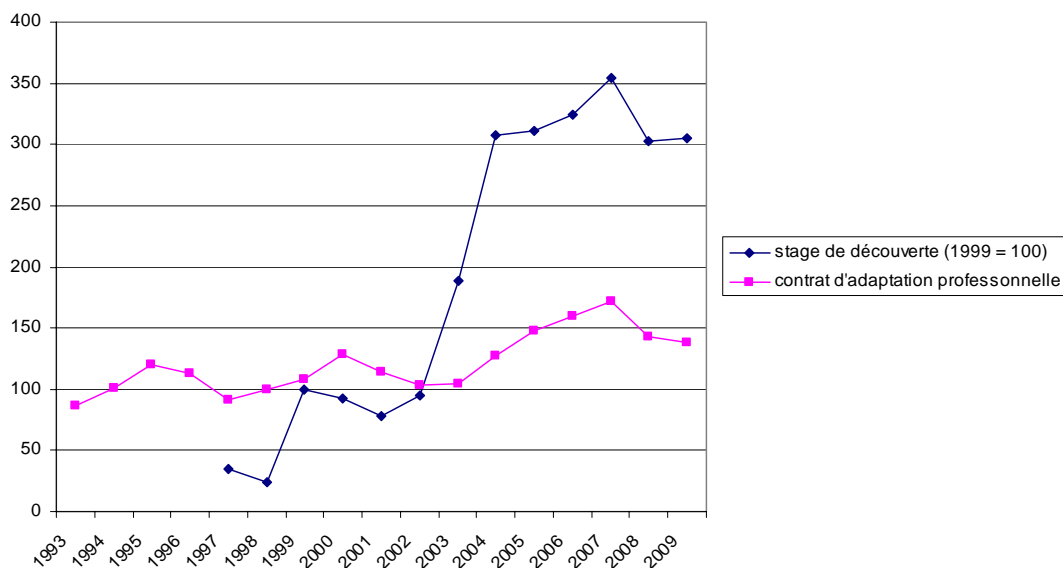
<sup>1</sup> Depuis 2004, c'est le nombre d'interventions octroyées et valides à la date du 31/12 qui est mentionné. Les données relatives aux années antérieures, calculées sur plusieurs autres bases, ont donc été retirées puisqu'aucune comparaison pertinente ne pouvait être faite.

### Evolution 2008/2009 au 31/12



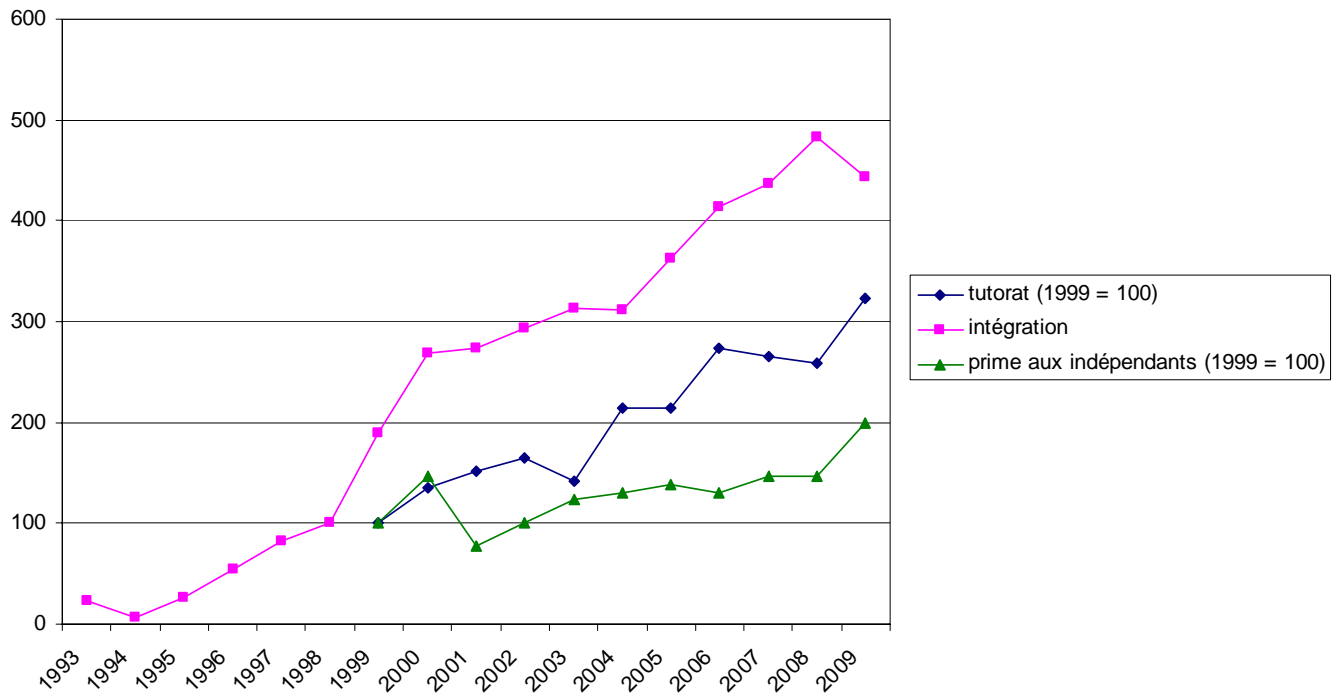
Dans les trois graphiques qui suivent, et sauf exceptions, le nombre de prestations en cours à la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'AGW du 5.11.98 est considéré comme l'indice 100. Pour la commodité de la lecture, l'évolution des mesures de préparation à l'emploi, celle des aides visant l'entrée à l'emploi et celles visant le maintien à l'emploi sont distinguées.

### Evolution des interventions au 31/12 Amélioration de l'employabilité

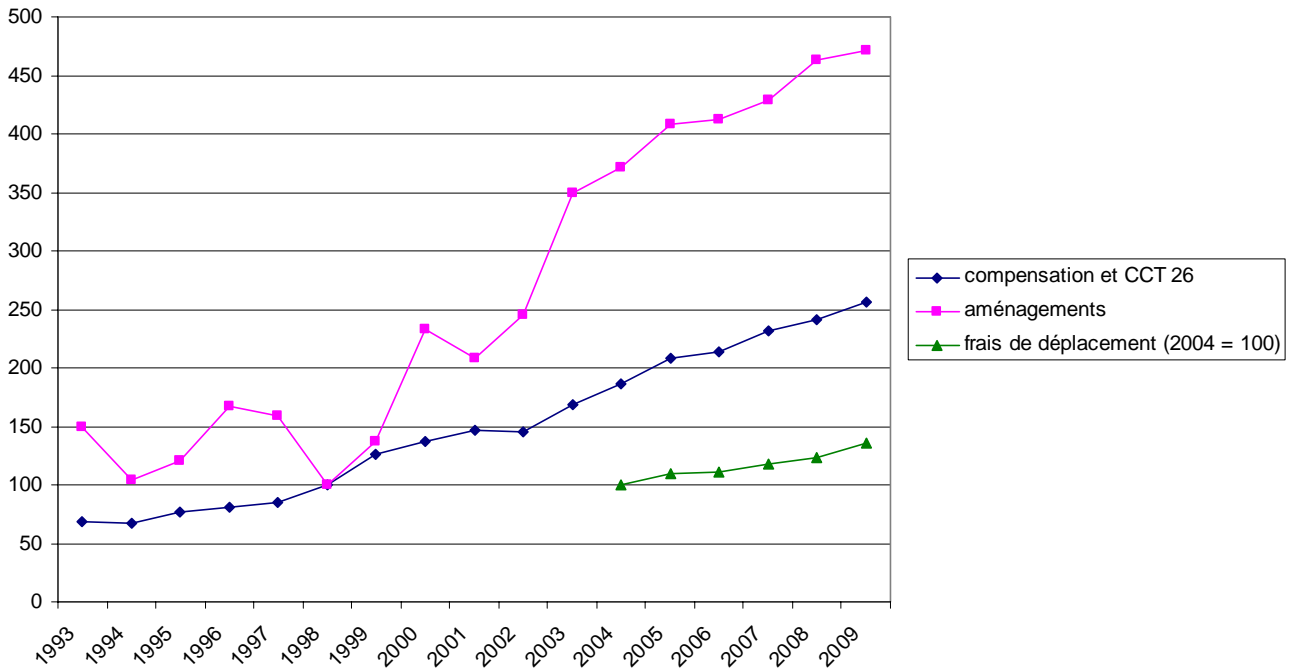




### Evolution des interventions au 31/12 Entrée à l'emploi



### Evolution des interventions au 31/12 Maintien à l'emploi

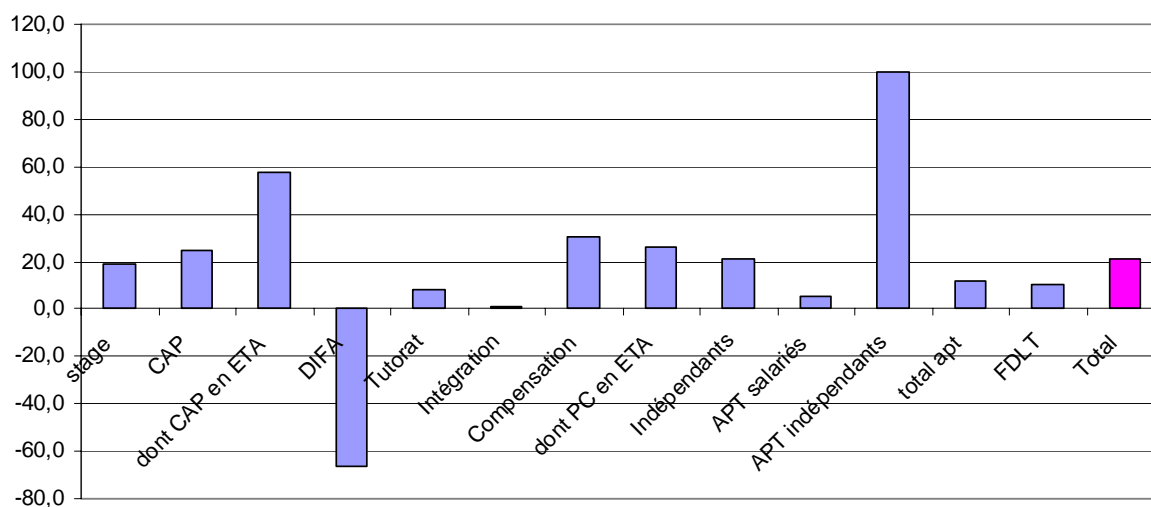


## 2.2. Total des prestations de l'année

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
stage	37	34	29	35	70	114	94	105	109	95	113
CAP	593	591	667	562	745	825	632	730	772	767	958
DIFA	0	3	6	12	12	6	3	4	4	3	1
Tutorat	57	119	149	185	207	230	287	329	356	352	382
Intégration	195	368	495	503	567	570	613	682	764	809	817
Compensation	1817	1980	1993	2086	2351	2370	2169	2379	2574	2767	3603
Indépendants	13	41	28	20	30	34	36	35	37	38	46
APT salariés	19	42	42	49	71	75	90	90	83	94	99
APT indépendants	8	14	8	8	13	14	8	9	20	7	14
total apt	27	56	50	57	84	89	98	99	103	101	113
FDLT						540	540	601	637	664	732
<b>Total</b>	<b>2739</b>	<b>3192</b>	<b>3417</b>	<b>3460</b>	<b>4066</b>	<b>4778</b>	<b>4472</b>	<b>4964</b>	<b>5356</b>	<b>5596</b>	<b>6765</b>

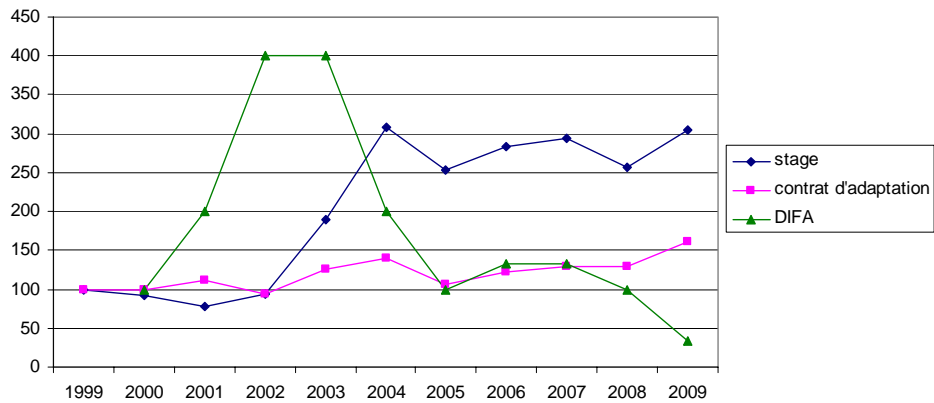
Les mêmes graphiques que pour le premier volet sont proposés ci-dessous :

### Evolution 2008-2009 du nombre annuel de prestations

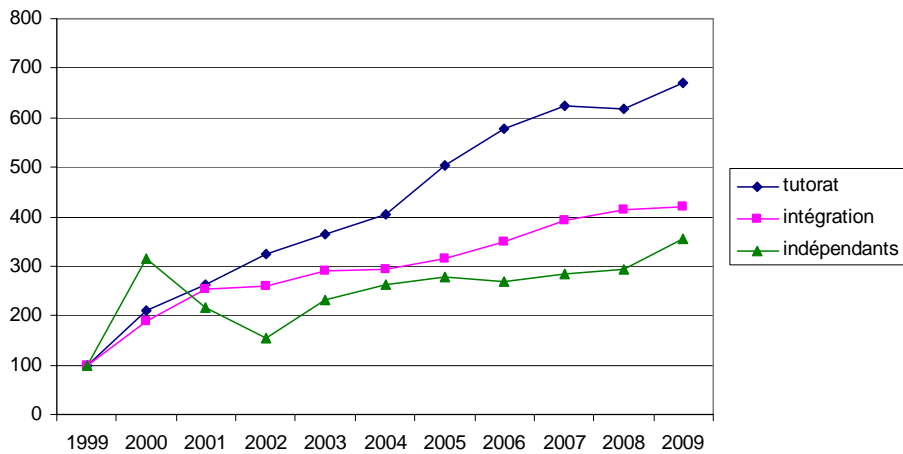




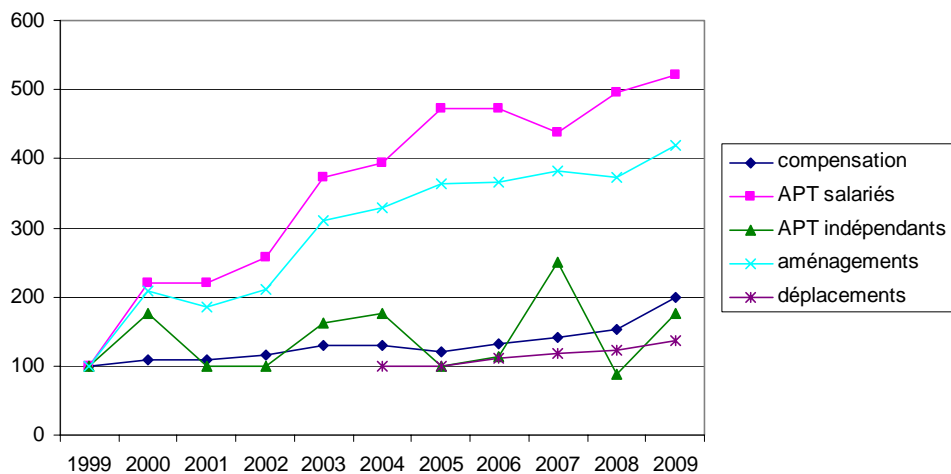
**Evolution du nombre annuel d'interventions  
Promotion de l'employabilité**



**Evolution du nombre annuel d'interventions  
Entrée en entreprise**



**Evolution du nombre annuel d'interventions  
Maintien à l'emploi**



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

#### **3.1. Le stage de découverte** (113 stages en 2009 – 89 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 2009, le nombre de stages est quasi stable par rapport à 2008, mais nettement inférieur à ce qu'on avait connu en 2007.

Par le passé, il a été régulièrement souligné que la répartition géographique de ces stages était très différenciée. Cette année, les choses s'équilibrent quelque peu entre six des BR, le septième continuant à réaliser environ 1/3 de la totalité des stages de l'année.

A noter cependant : les Bureaux régionaux ne sont pas seuls à l'initiative des stages. Le stage de découverte est une prestation un peu particulière dans la mesure où ni l'entreprise ni le candidat stagiaire ne sont généralement à la base de leur réalisation. Ce sont plutôt les professionnels qui accompagnent la personne handicapée qui lui proposeront de réaliser un tel stage, pour valider un projet professionnel en cours de construction. Ces professionnels sont les agents des Bureaux régionaux (essentiellement les AIP), mais aussi les partenaires des BR (entre autres, les jobcoaches de l'initiative spécifique de Soutien dans l'emploi et des Missions régionales, ainsi que les services d'accompagnement). Ainsi, d'après les déclarations des BR, sont à l'origine des stages réalisés :

	<b>Charleroi</b>	<b>Dinant</b>	<b>Libramont</b>	<b>Liège</b>	<b>Mons</b>	<b>Namur</b>	<b>Brabant</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Le BR	3	5	4	2	0	3	6	23	21,9
Un service externe	32	3	3	12	9	11	10	80	76,2

On notera qu'il s'agit surtout de services proches de l'AWIH :

Jobcoach IS	18	1		4	2	7	3	35	33,3
Service d'accompagnement	5			5	7	2	7	26	24,8
Mission régionale	7		1					8	7,6
CFP			1			1		2	1,9
Autre	2	2	1	3		1		9	8,6

Dans quelques cas, il n'a pas été possible de retrouver l'origine du stage, d'où les quelques 2 % manquants.

La proportion BR/service externe est relativement stable par rapport à 2008, mais parmi les services externes, les jobcoaches et les services d'accompagnement sont en nette augmentation.

Par ailleurs, 30 % des stagiaires ont bénéficié de deux, voire de trois stages :

<b>Nombre de stages par stagiaire</b>		
<b>1 stage</b>	<b>2 stages</b>	<b>3 stages</b>
<b>71</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

83 entreprises ont accueilli des stagiaires. 17 % d'entre elles ont accueilli au moins deux stages sur l'année (jusqu'à dix pour l'une d'entre elles ! Il s'agit d'une entreprise d'insertion fréquemment « utilisée » pour aider à confronter des personnes handicapées au monde du travail). Pour être complet : un seul BR, mais 4 services partenaires sont à la base de ces stages).

<b>Entreprises concernées</b>					
	<b>1 stage</b>	<b>2 stages</b>	<b>3 stages</b>	<b>4 stages</b>	<b>10 stages</b>
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

A l'issue des stages réalisés en 2009 :

- 45.2 % des stagiaires ont entrepris une formation (essentiellement sous forme de CAP, mais pas uniquement),
- 12.2 % des stagiaires sont devenus travailleurs,
- 3.4 % 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 23.5 % des stagiaires, la situation n'a pas été suffisamment clarifiée, et d'autres stages devront éventuellement être envisagés,
- pour les 15.7 % restants, on ne dispose pas d'informations.

En se limitant aux données connues, on constate des variations d'une année à l'autre, mais les tendances restent assez stables :

	<b>Formation (différentes formes)</b>	<b>Contrat de travail (dont en ETA)</b>	<b>Renoncement à l'insertion professionnelle</b>	<b>Orientation à poursuivre</b>
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
2009	53.6	14.4	4.1	27.8

**3.2. Le contrat d'adaptation professionnelle** (377 contrats au 31/12/2009 – 958 bénéficiaires sur l'année)

En termes de contrats en cours au 31/12, on constate un réel « tassement » par rapport au sommet de 471 CAP atteint en 2007. Par contre, en termes de contrats ayant existé au cours de l'année, on n'avait jamais enregistré un tel nombre (voir pages 5 à 9) !

La première explication qui vient à l'esprit est que la durée des CAP se réduit.

Le taux d'embauche après formation est des plus corrects : 77.4 % des contrats terminés<sup>2</sup> ont débouché sur une embauche.

Nombre de contrats terminés en 2009	Le stagiaire n'a pas d'emploi	Le stagiaire suit une autre formation	Le stagiaire a trouvé un emploi
199	16.9 %	5.7%	77.4 %

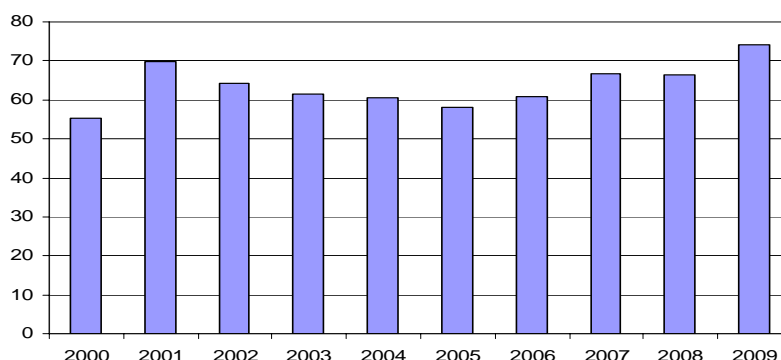
Dans l'écrasante majorité des cas, l'embauche se fait :

- dans l'entreprise où la formation s'est déroulée (97.4 % des cas),
- dans la profession apprise (95.5 % 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, 81.8 % 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 (19 % en 2009). Le nombre de CAP en ETA est en augmentation (71 stages au 31/12/2009, pour 63 au 31/12/2008). Un BR (et les ETA qui sont implantées sur son territoire) réalise plus d'un tiers de ces contrats. Cette année, 91.7 % des stagiaires ayant terminé une formation en ETA ont été embauchés sous contrat de travail, pour 74.2 % en entreprise ordinaire (77,4 % pour l'ensemble des CAP). Ces deux pourcentages sont en nette augmentation par rapport aux années précédentes.

2009 est une excellente année :

**taux d'emploi après CAP terminé en entreprise ordinaire**

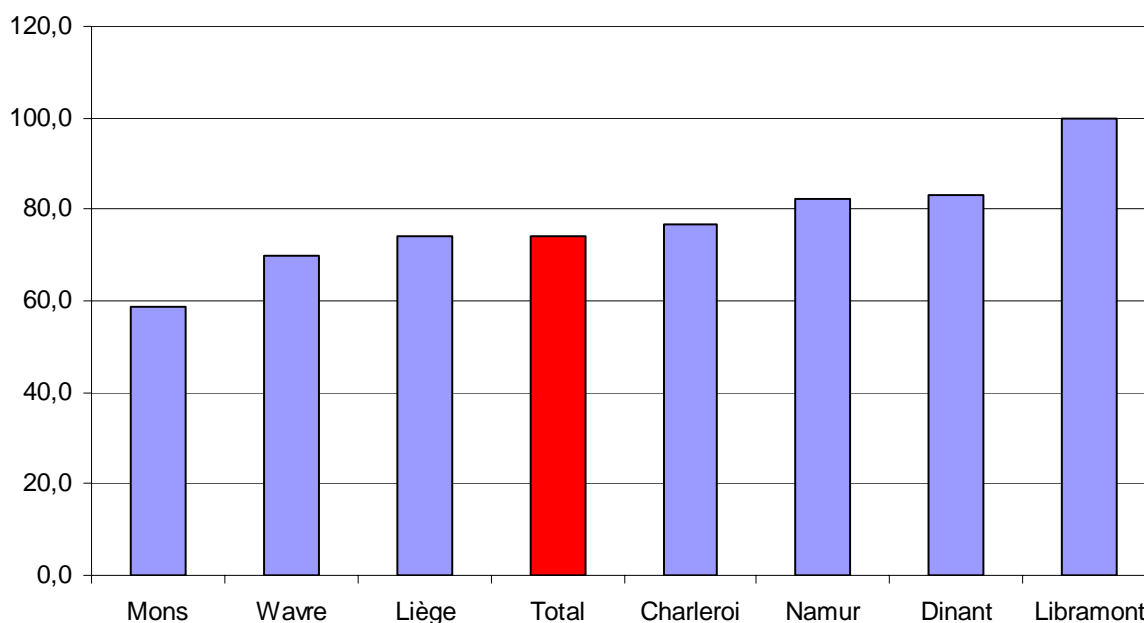


<sup>2</sup> Menés à terme, le programme de formation étant maîtrisé ou tous les efforts en ce sens ayant été déployés. A noter que si l'on s'en réfère à l'ensemble des contrats arrêtés (c'est-à-dire en ajoutant aux contrats terminés les contrats rompus rompus, mais en sachant que certains stagiaires pourront tenter une nouvelle expérience dans une autre entreprise), le taux global de mise à l'emploi est de 47.9 %, ce qui reste assez positif. Nous considérons cependant que ce pourcentage n'est pas primordial, seul nous intéressant le parcours de chacune des personnes handicapées, et non le résultat à l'issue de chaque contrat ou entité administrative.

Il serait bien entendu intéressant de connaître le devenir des stagiaires à plus long terme. Cette préoccupation sera traitée dès que l'AWIPH pourra échanger des données en matière d'emploi avec les autres organismes publics, via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

### taux d'emploi après CAP terminé en entreprise ordinaire



Le nombre de contrats rompus reste important (22.3 % en 2007, 20.6 % en 2008, 23.6 % cette année).

En cours au 31/12	Rompus en cours d'année	Terminés en cours d'année	Total
46.3 %	23.6 %	30.1 %	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 en 2009, ont bénéficié jusque là (données pour six des sept BR) :

<b>Nombre de contrats dont les stagiaires qui ont terminé un CAP ont bénéficié au cours de leurs parcours</b>			
<b>Nombre de contrats</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Secteur public	18	3	0
Secteur privé	120	24	4
ETA	30	4	2

... de même que sur la durée des contrats arrêtés en 2009 (en mois) :

	<b>Secteur public</b>	<b>Secteur privé</b>	<b>ETA</b>
Contrats terminés	12.8	14.9	15.0
Contrats rompus	11.8	8.3	13.84

Comme pour les stages de découverte, il est intéressant de constater qui initie les contrats d'adaptation professionnelle. 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	34.3	6.4
Des services partenaires	43.9	83.3
Indéterminé (« la demande est arrivée » ...)	21.8	10.3

En ce qui concerne les services partenaires :

Les jobcoaches de l'IS de soutien dans l'emploi	7.0	1.3
Les jobcoaches des missions régionales	6.3	3.8
Les services d'accompagnement	5.5	10.3
Les centres de formation professionnelle	16.2	1.3
Les ETA	0	53.8
Autres	8.9	12.8

### **3.3. La prime au tutorat** (139 primes au 31/12/2009 – 382 bénéficiaires sur l'année)

Le nombre de bénéficiaires est cette année en forte augmentation – la plus forte augmentation de toutes les interventions (avec de fortes variations selon les BR). Le souhait est, à travers cette intervention, 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 au sein des BR, cette pratique est malheureusement considérée comme peu prioritaire par la plupart des Bureaux régionaux. Un seul a établi une véritable gestion proactive de la prime au tutorat ... il réalise désormais, à lui seul, près du tiers des interventions.

### **3.4. La prime à l'intégration** (363 primes au 31/12/2009 – 817 bénéficiaires sur l'année)

Cette prime, destinée à stimuler l'embauche des travailleurs handicapés, a cette année connu un relatif tassement si l'on considère les chiffres au 31/12 ... et une poursuite de l'augmentation si l'on considère les données sur l'ensemble de l'année.

La diminution est sans doute à mettre en relation avec un certain ralentissement des embauches ... voire à une précarisation des premiers temps de l'embauche. Car l'intervention est caractérisée par une procédure d'octroi extrêmement simple ... 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 ...

La facilitation de l'accès à la prime à l'intégration pour les entreprises de travail intérimaire par l'AGW du 29.11.2007<sup>3</sup>, n'a pas semblé profitable jusqu'ici : le nombre de primes octroyées pour des travailleurs intérimaires a plutôt diminué en 2009 (14 en 2009, contre 31 en 2007), même si elle a permis l'utilisation de cette prime par un peu plus d'entreprises d'intérim !

---

<sup>3</sup> Auparavant, la conclusion d'une convention de collaboration était nécessaire pour permettre l'octroi de primes à l'intégration aux entreprises de travail intérimaire.

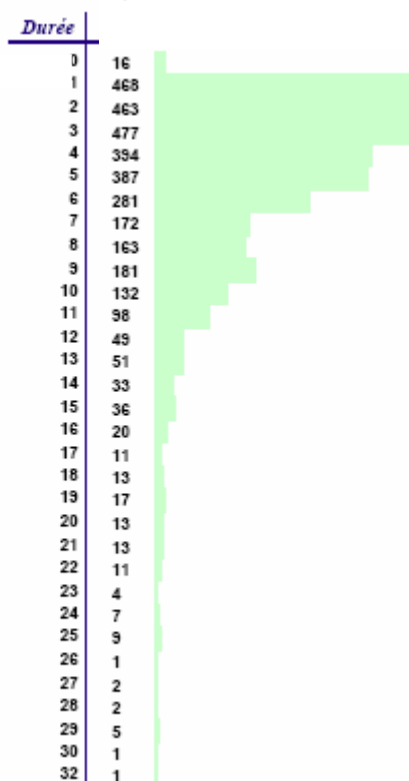


**3.5. La prime de compensation** (2784 primes au 31/12/2009 – 3603 bénéficiaires sur l'année)

Le nombre de primes de compensation poursuit sa croissance. Il est malaisé de déterminer l'impact de la suppression de la dégressivité, avec effet au 1/04/2008, sur le nombre d'interventions. La courbe de croissance du nombre d'interventions au 31/12 semble en effet d'une grande constance, tandis que celle du nombre total d'interventions sur l'année a connu une nette accélération ...

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 2008 (les données pour 2009 ne sont pas encore disponibles), 18.3 % des heures subventionnées par l'AWIPH aux ETA, ont été prestées dans le cadre de contrats d'entreprises (soit près de 1,665 millions d'heures, ou encore près de 980 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, 69 interventions sont en cours depuis plus de 20 ans, le maximum étant de 32 ans (1 travailleur concerné). La plupart des interventions ont cependant une longévité bien moindre, le *mode* étant situé au cours de la quatrième année.



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

Type d'employeur-formateur (en %)	
Secteur public	27.5
Secteur privé	72.5

Une petite part des primes de compensation est octroyée pour du personnel de cadre dans les entreprises de travail adapté (102 interventions en cours au 31/12/2009, soit 3.7 % du total.

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. Ceci oblige bien entendu à une plus grande professionnalisation de l'approche par ces agents. Les formations qui leur sont proposées y contribuent (s'ils y participent). De même, un projet européen, dénommé *Ergojob* et conçu avec l'asbl Plain-Pied, a démarré fin 2009. Grâce à l'apport d'une ergonome en support au travail des AIP, ainsi qu'à la mise en réseau des services susceptibles d'apporter une expertise en matière d'ajustement des conditions de travail, on peut espérer apporter une encore meilleure qualité de l'approche.

Suite à la suppression de la dégressivité, le pourcentage moyen d'intervention était bien entendu supposé augmenter. C'est bien le cas, puisqu'en 2009, on observe un pourcentage moyen d'intervention de 4.4 % supérieur à ce qu'il était avant la suppression de la dégressivité.

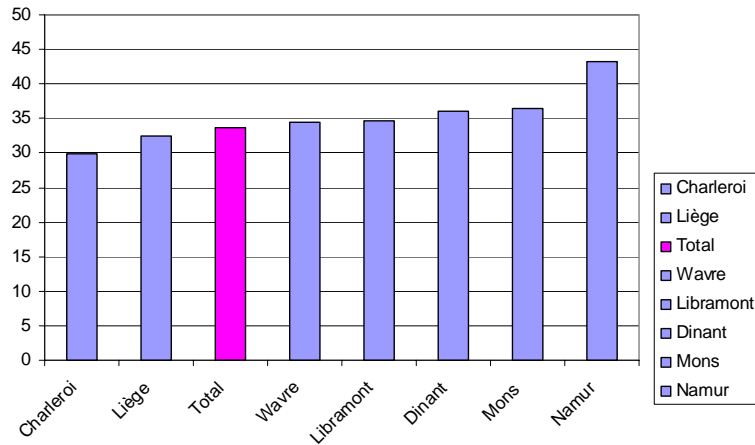
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
CCT 26	36,1	36,0	36,2	35,1	35,6	30,63	28,36	27,74	28,57	29,19	31,38	33,6
prime de compensation	36,2	37,1	36,3	34,9	33,1							

Il est évidemment intéressant de se pencher sur l'évolution du taux initial d'intervention, en tout cas depuis la redéfinition de la mesure en 2002 :

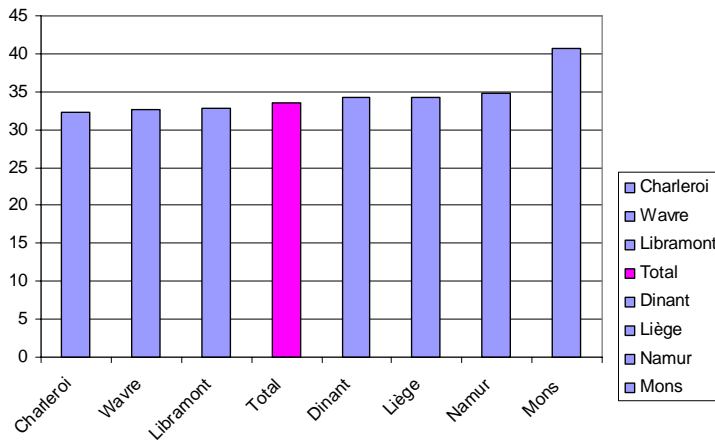
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pourcentage des interventions entamées au 4 <sup>ème</sup> trimestre de l'année	32.52	36.11	31.97	33.15	33.88	33.23	31.19	33.6

Contrairement à ce qui était observé les années précédentes, on constate que le pourcentage d'intervention est cette année assez différent selon les Bureaux régionaux. Il conviendra d'examiner les causes de ces divergences.

% débuté en 2009

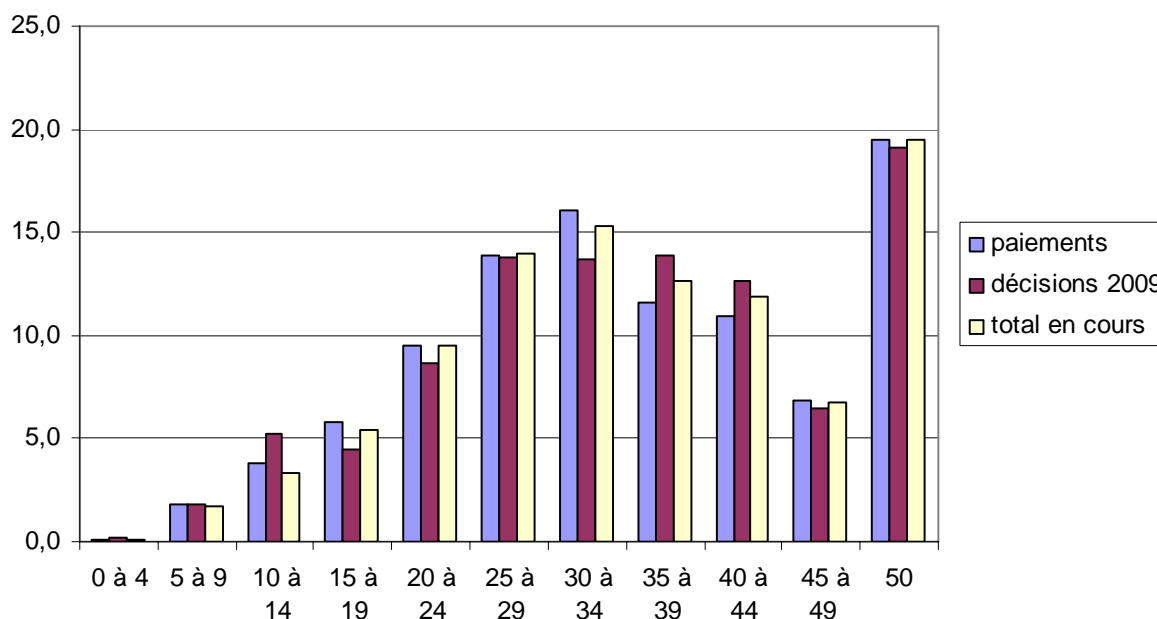


% en cours en 2009



Nous nous sommes aussi intéressés à la ventilation des pourcentages d'intervention, et dans la foulée, à d'éventuelles différences entre les pourcentages pour l'ensemble des interventions en cours, pour celles initiées en 2009, et pour celles ayant fait l'objet d'un paiement effectif en 2009. Comme l'indique le graphique ci-dessous, la répartition des pourcentages d'intervention est marquée d'une part par un « pic » à 50 % (maximum d'intervention), qui correspond donc à tous les cas pour lesquels l'estimation du coût des mesures aboutit à un pourcentage *supérieur ou égal* à 50 % (et plafonné à 50 % conformément à la législation), et d'autre part, en-deçà de ces 50 % par une répartition assez « gaussienne ».

## pourcentage d'intervention



La prime de compensation peut être accordée dans différents « contextes » :

- dans un processus d'embauche, même si elle a éventuellement été précédée d'un CAP et/ou d'une prime à l'intégration,
- dans un processus de maintien à l'emploi, et donc plusieurs années après l'embauche, avec deux hypothèses :
  - o le handicap est apparu peu avant la demande de PC,
  - o le handicap préexistait, la demande a donc été faite « loin » de l'apparition du handicap.

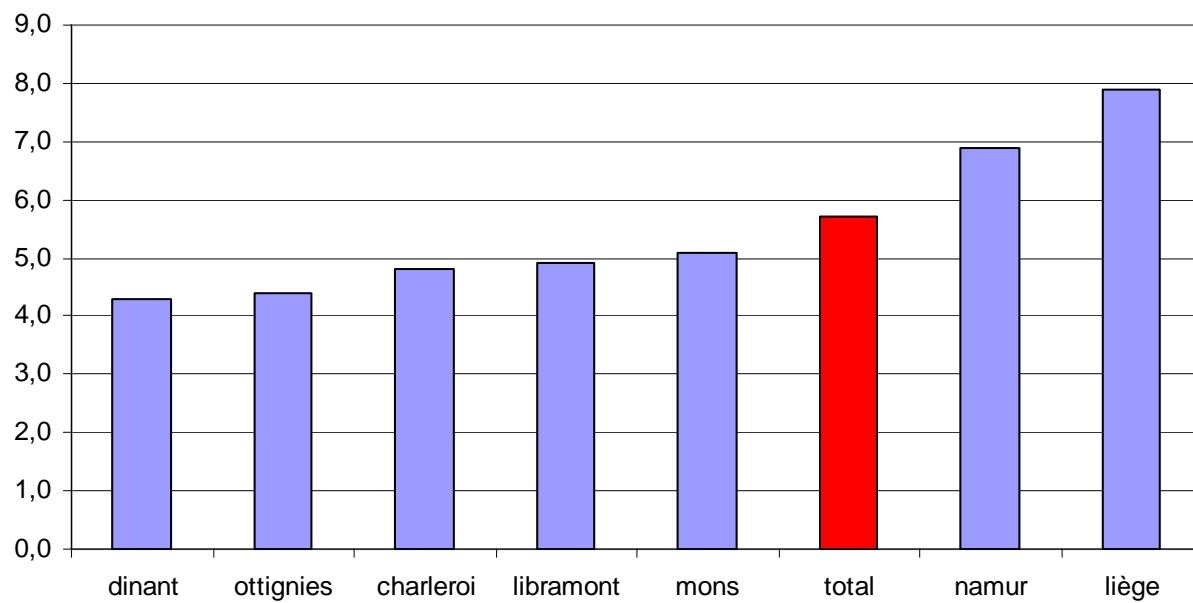
Il y a évidemment également des situations où ce « contexte » n'a pas pu être reconstitué, l'intervention étant en cours depuis de nombreuses années. On s'est aussi intéressés au pourcentage d'intervention octroyé dans ces différents cas de figure. Comme l'indique le tableau ci-dessous, il n'y a pas de différence significative.

	Total des PC ayant existé en 2009		PC débutées en 2009	
	% du total	% moyen d'intervention	% du total	% moyen d'intervention
Embauche	64,2	33,2	61,6	33,5
Loin de l'apparition du handicap	21,4	33,6	25,3	33,4
Proche de l'apparition du handicap	9,7	35,8	12,6	33,9
Inconnu	4,7	35,6	0,6	38

Enfin, il a été jugé intéressant de s'intéresser à la charge de travail que les PC représentent pour les Bureaux régionaux, en identifiant le nombre de primes que chacun des AIP doit assumer.

On voit nettement deux BR se détacher. Notons cependant que le Bureau de Namur devrait voir sa charge par AIP diminuer en 2010, une AIP ayant été engagée en fin d'année (en remplacement d'une autre, partie quelques mois auparavant).

### Nombre de demandes de PC par AIP en 2009



### **3.6. La prime aux indépendants** (26 primes au 31/12/2009 – 46 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 (même s'il est en légère augmentation au fil des ans). 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. Dans cette perspective, on peut relever que :

- 70.8 % des interventions sont accordées pour soutenir le lancement d'une nouvelle activité,
- 29.2 % des interventions le sont pour soutenir la poursuite d'une activité existante, mais mise en péril par le handicap.

Enfin, nombreux sont les indépendants qui se lancent dans cette aventure d'abord par le biais d'une activité complémentaire. La prime peut alors leur être partiellement accordée, et ce depuis le 1.04.2008. Cependant, en 2009, il n'y a eu que deux interventions accordées sur cette base.

### **3.7. Les aménagements de poste de travail** (113 interventions en 2009 – 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 2009, elle l'a été :

- dans 99 cas pour des travailleurs salariés,
- dans 14 cas pour des travailleurs indépendants.

### **3.8. Les frais de déplacement au lieu du travail** (732 bénéficiaires au 31/12/2009)

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 évidemment 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'activation » 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.

Bien sûr, les Bureaux régionaux de l'AWIPH étant à disposition de populations quantitativement très différentes, il faut se méfier des données brutes. C'est pourquoi elles sont complétées par une comparaison aux chiffres de la population active, et d'autre part traduites sur base d'une échelle commune (voir plus loin).

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 :

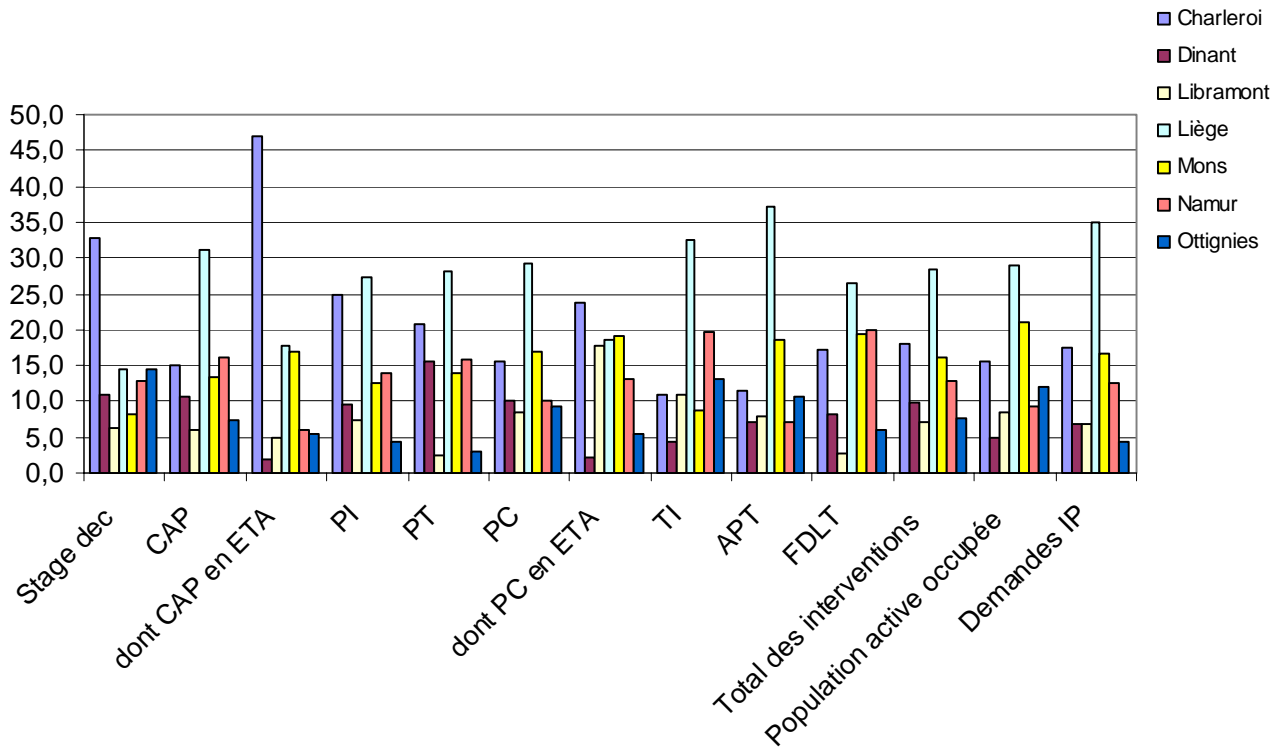
- à Charleroi, Namur, et plus encore à Dinant, le « taux d'activation » est supérieur à la proportion de la population,
- inversement, il est inférieur à Ottignies et à Mons, ce qui laisse à penser que le recours aux aides à l'emploi pourrait y croître à l'avenir,
- à Liège et Libramont, la plupart des 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, Ottignies), d'autres moins (Mons, Charleroi, Liège ... ces deux derniers étant néanmoins les plus gros pourvoyeurs d'interventions). Libramont et Namur ont des interventions en proportion avec la population qu'ils servent.

---

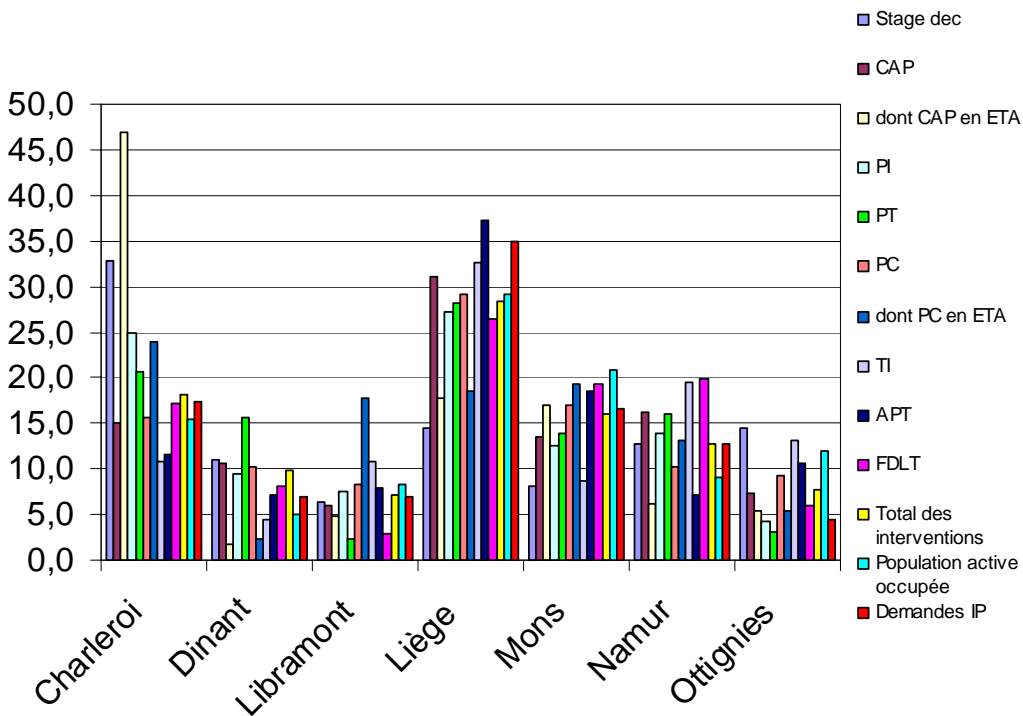
<sup>4</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 190



**Interventions octroyées par chaque BR**



**Comparaison à la population active occupée et aux demandes introduites**

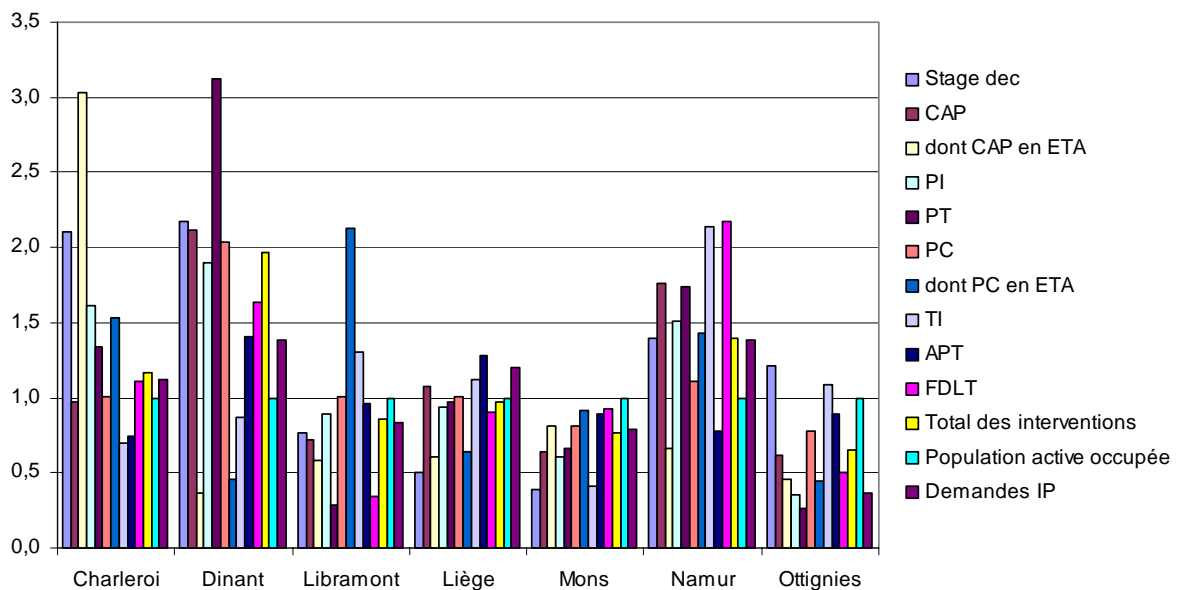


## Comparaisons sur une même échelle

La lecture des deux graphiques qui suivent est peut-être plus simple, dans la mesure où les différences sont rapportées à une échelle commune. La surreprésentation de Dinant et de Namur apparaît plus clairement, de même que la sous-représentation de Mons et d'Ottignies :

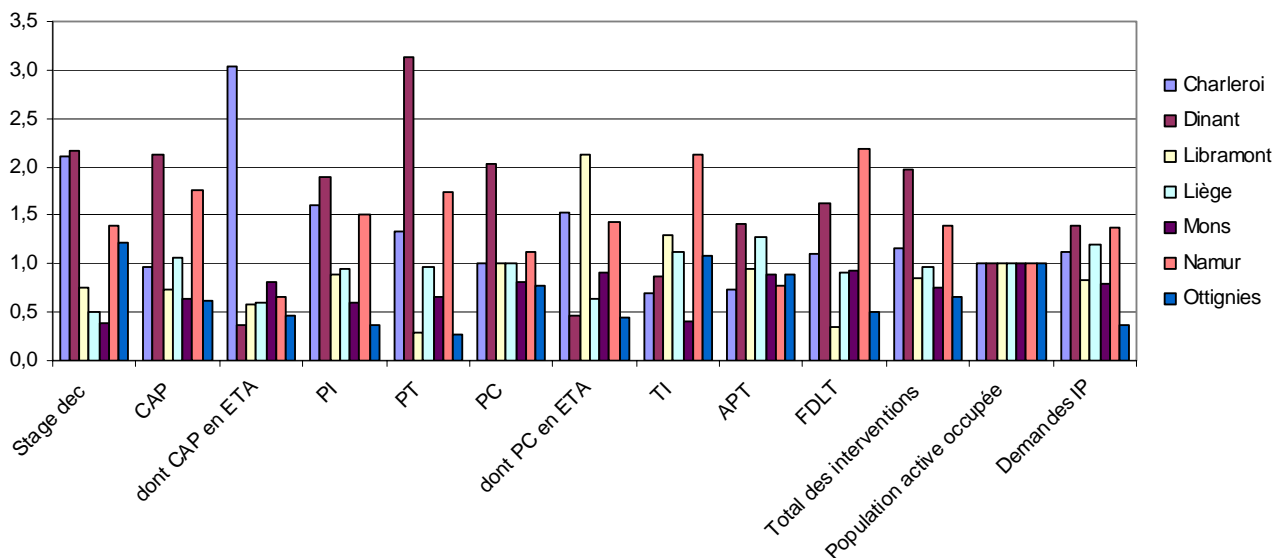
### Par rapport à la population active (moyenne des BR = 1)

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.



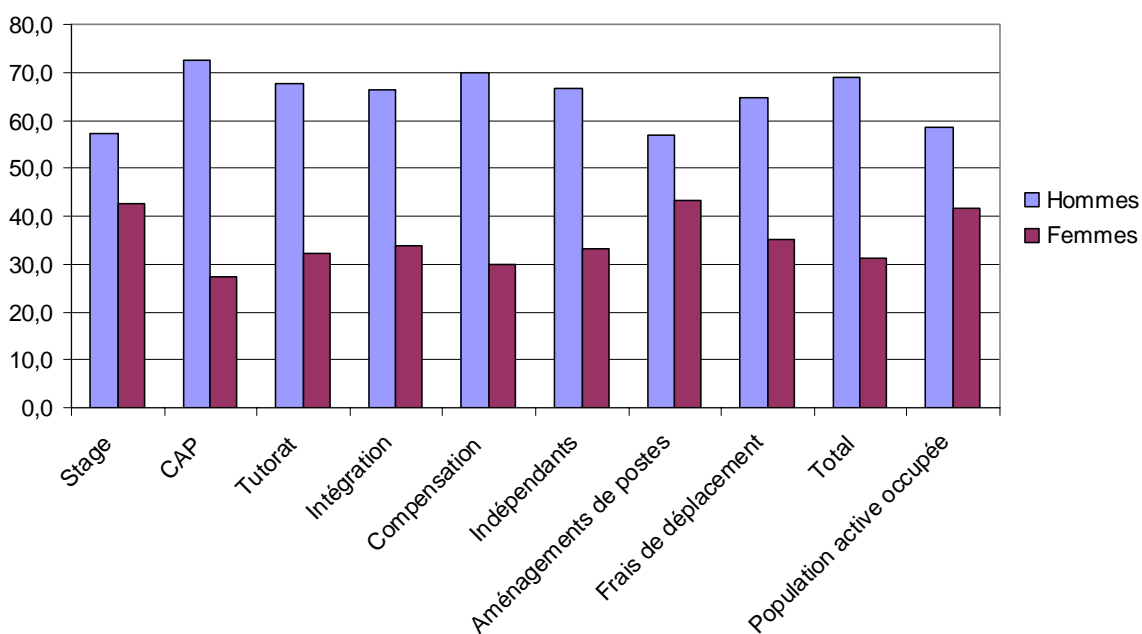
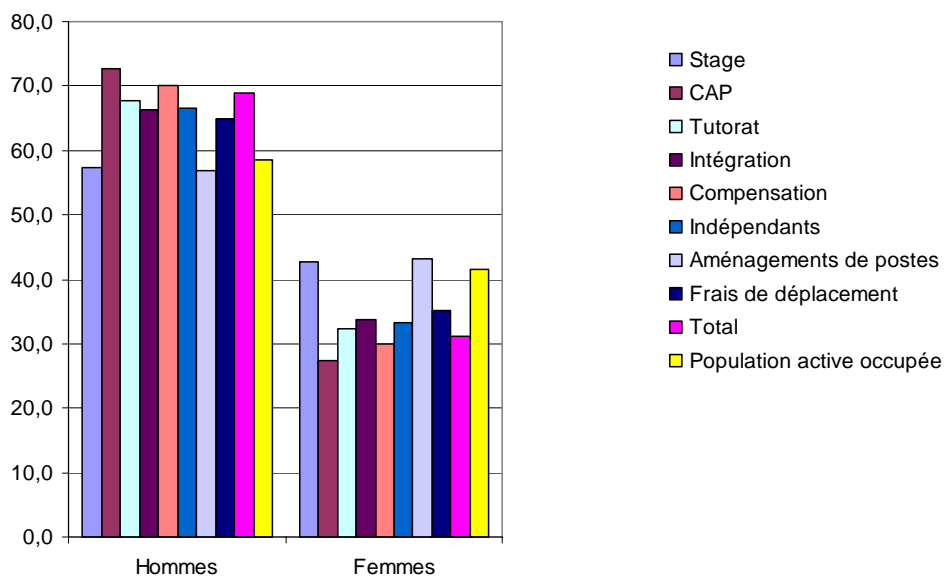
### Par rapport à la population active (moyenne des BR = 1)

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. Sexe des bénéficiaires<sup>5</sup>

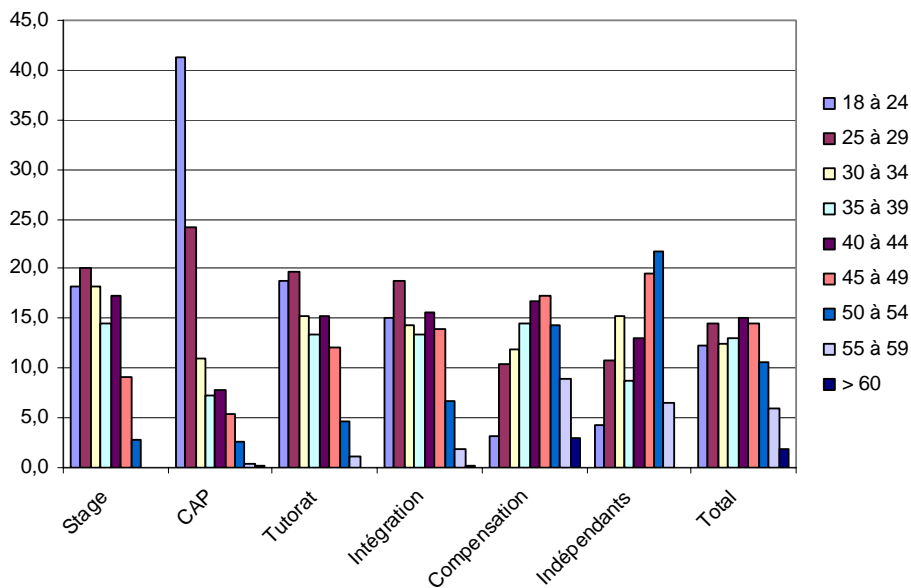
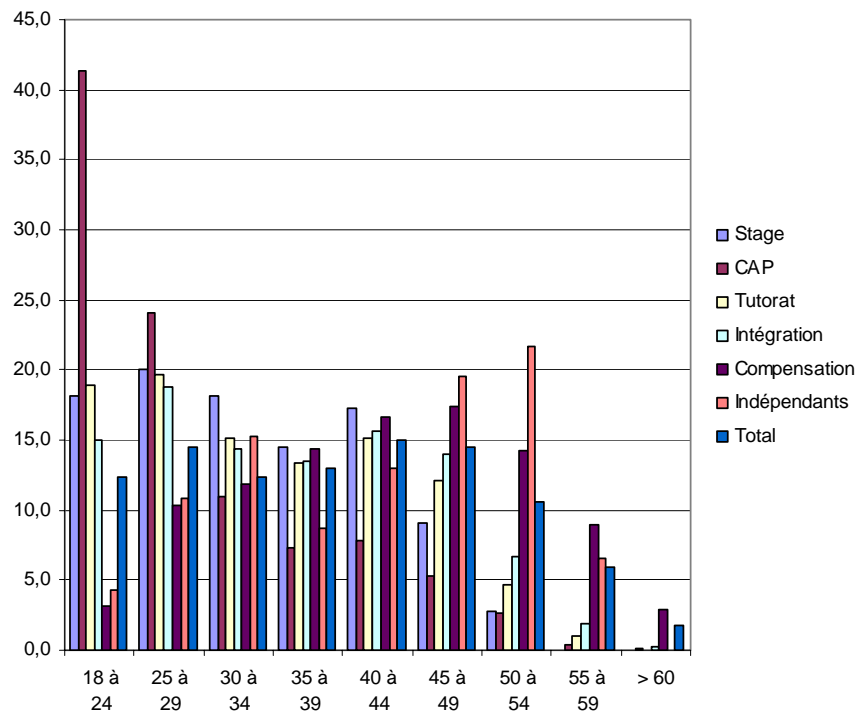
Les hommes constituent la grande majorité des bénéficiaires. Seuls les stages de découverte et les aménagements de poste de travail connaissent une répartition plus équilibrée. Notons cependant que les écarts sont modestes.



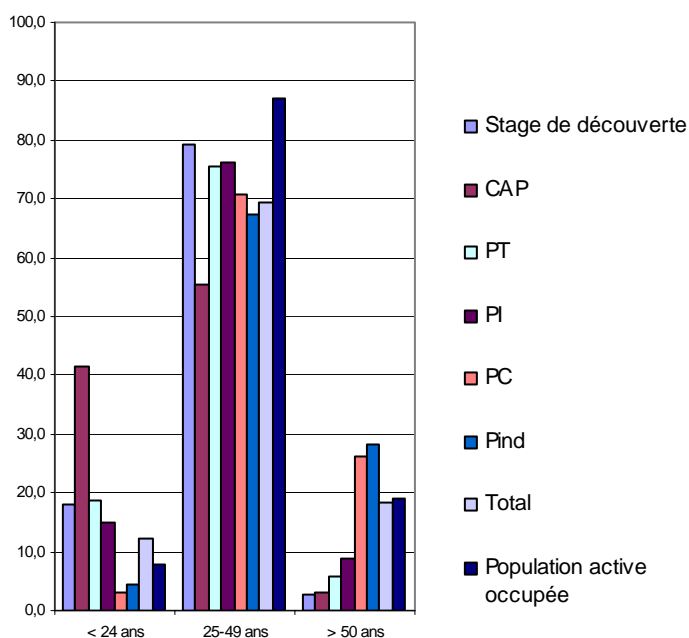
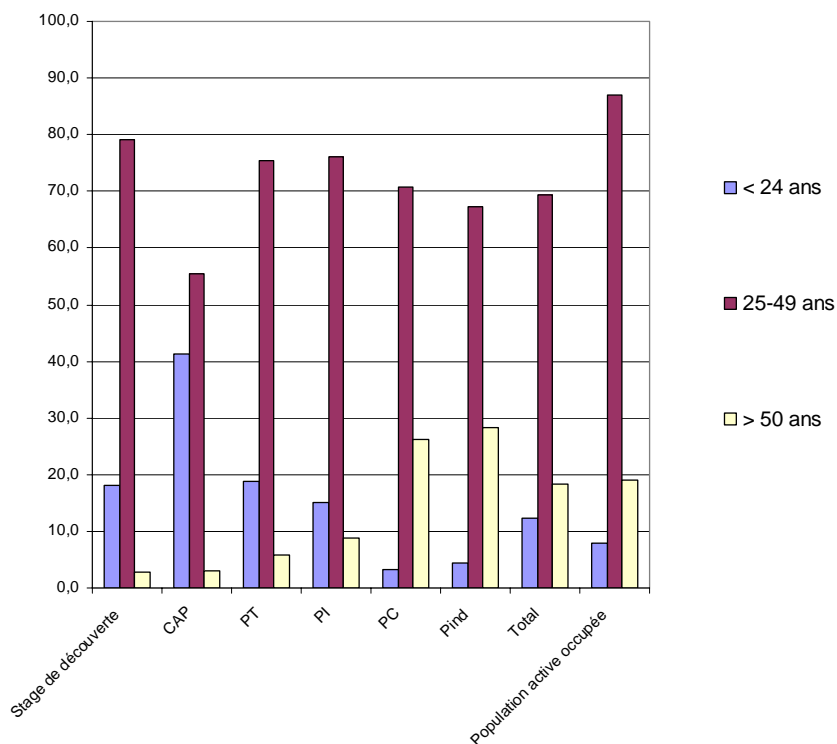
<sup>5</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 6

### 4.3. 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, ce qui confirme son statut d'aide au maintien à l'emploi. La part des plus de 50 ans dans les bénéficiaires de primes de compensation est même plus important que dans la population active occupée ! La prime aux travailleurs indépendants concerne elle aussi des travailleurs plus âgés.



Pour permettre des comparaisons avec la population active occupée<sup>6</sup>, les groupes d'âges sont rassemblés en trois catégories :

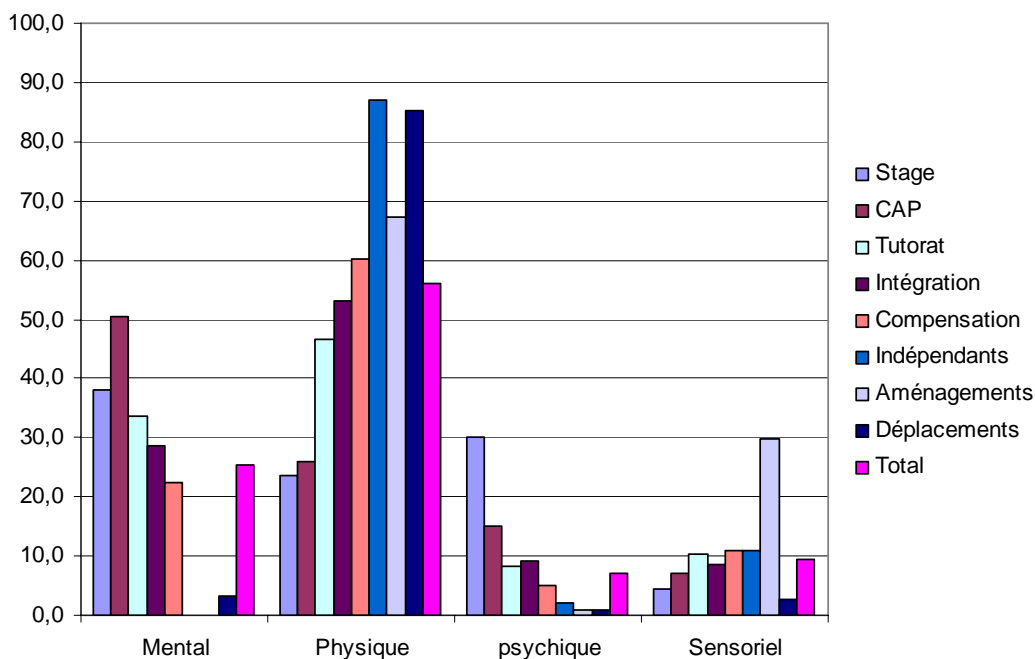
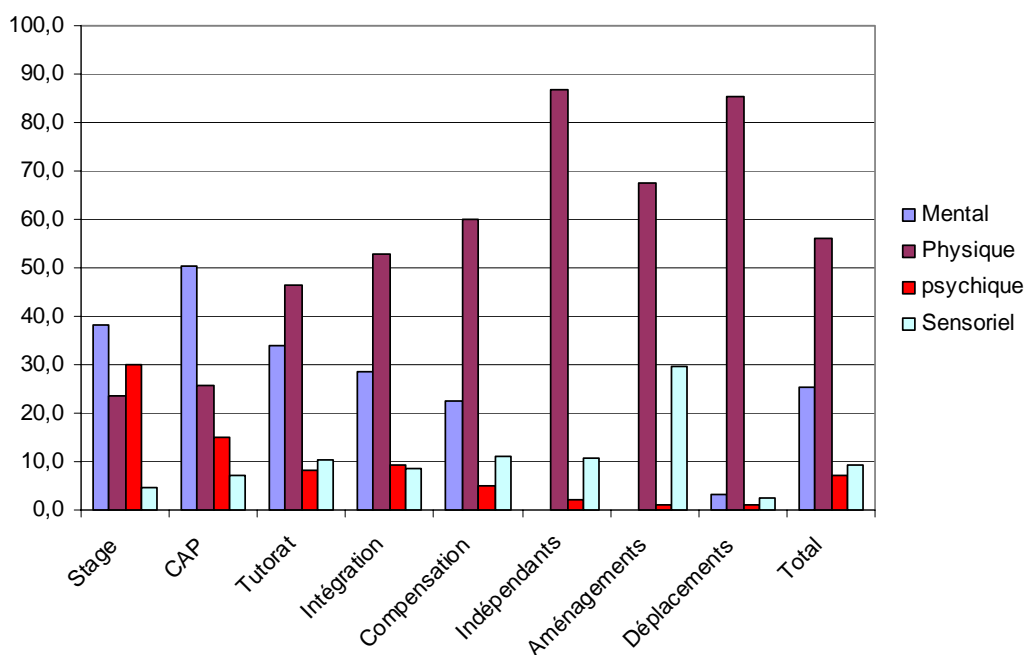


<sup>6</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 6

#### 4.4. Type de déficience des bénéficiaires

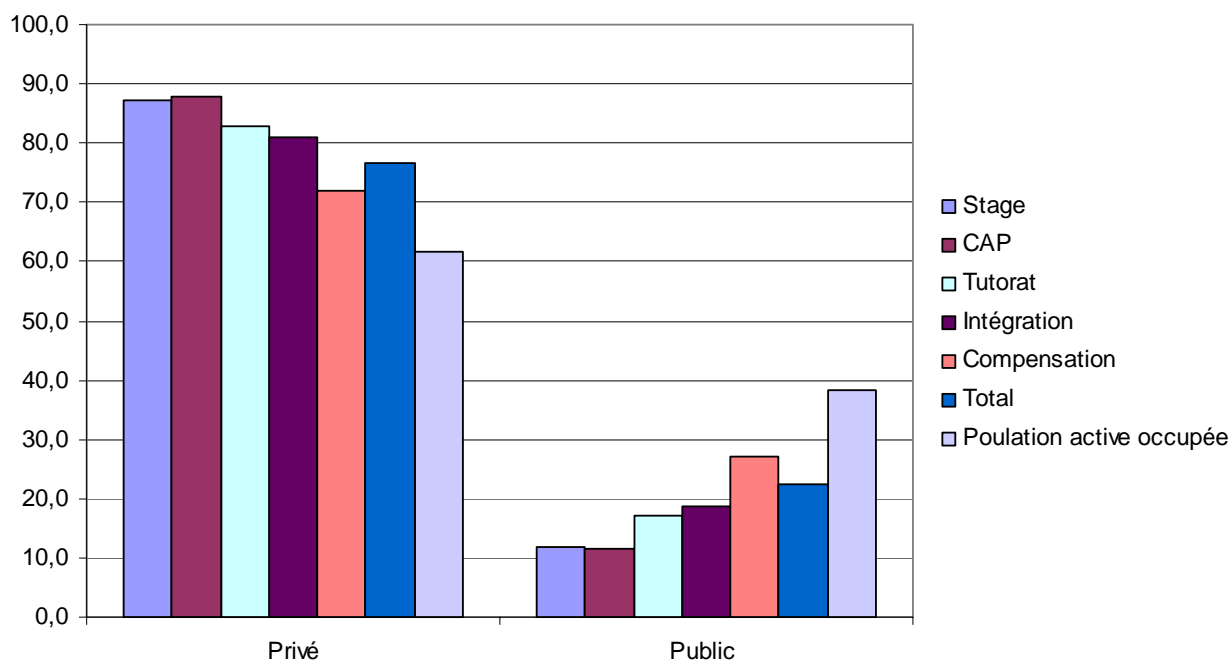
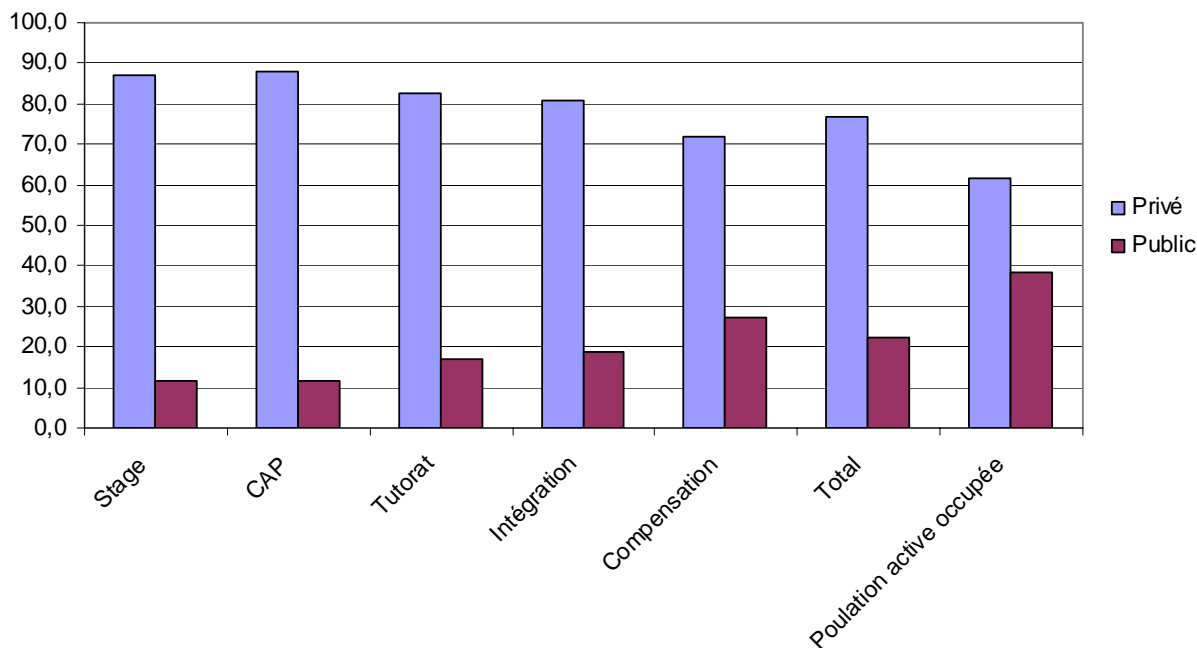
Dans l'interprétation des données qui suivent, il faut se souvenir que les données sont celles relatives à la déficience principale, au moment de l'inscription à l'AWIPH ...

La répartition est très différente selon les interventions. Les aides 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. Les personnes atteintes d'une déficience sensorielle sont, sans surprise, bénéficiaires d'aménagements de postes de travail.



#### 4.5. Secteur public/secteur privé<sup>7</sup>

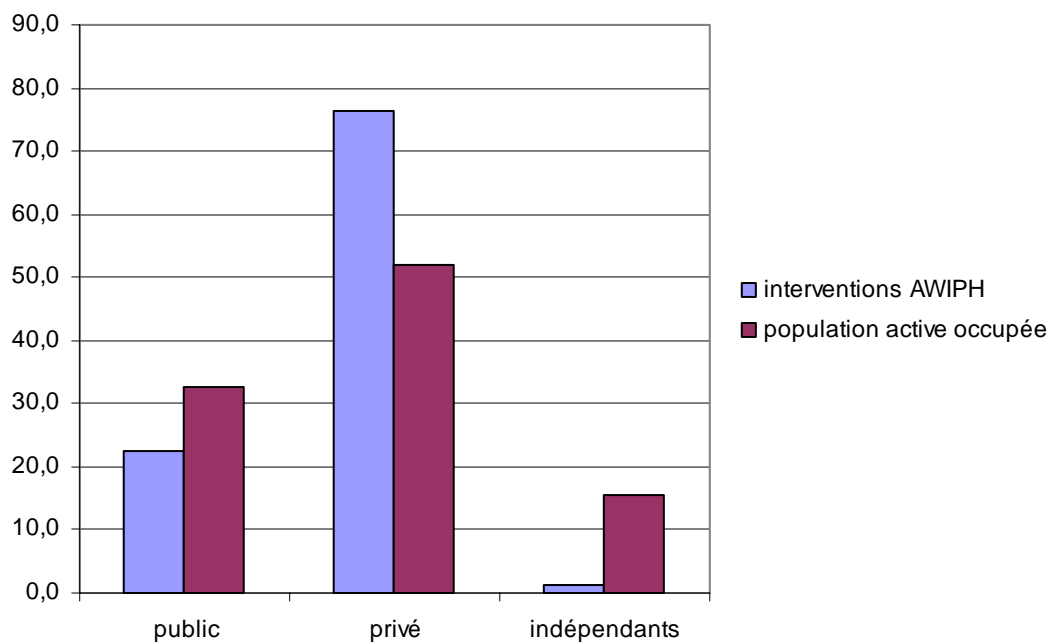
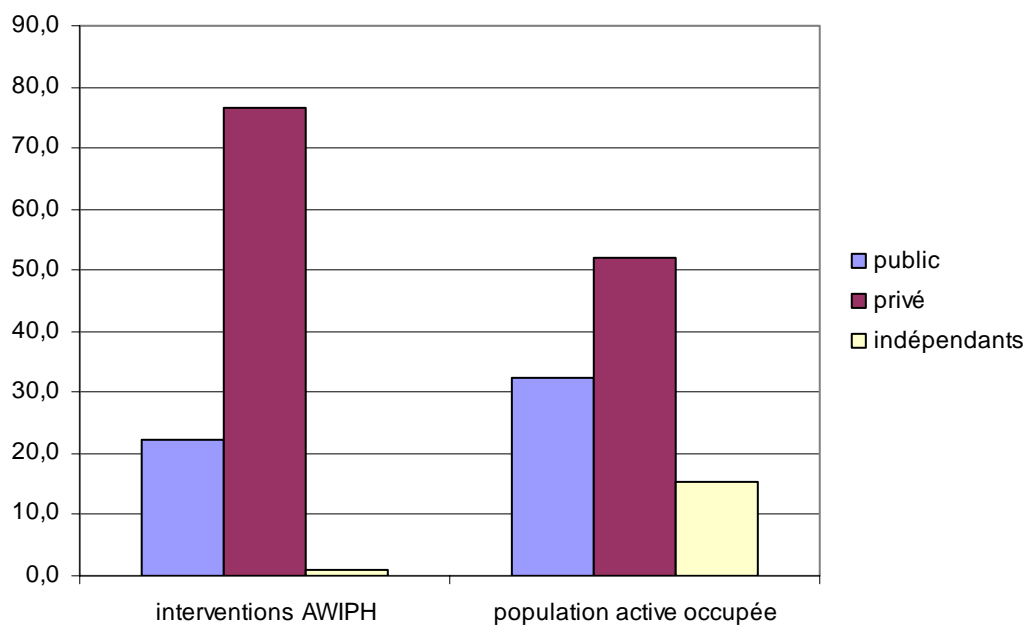
Environ une intervention sur cinq est accordée à une entreprise relevant du secteur public, ce qui est peu par rapport à la répartition de l'emploi en Wallonie. Le secteur public est plus « consommateur » d'aides à l'emploi que de mesures de préparation l'emploi. Ceci est à mettre en relation avec les modes de recrutement dans la fonction publique : avoir fait un CAP dans un service n'augmente que très peu les chances d'embauche ultérieure, contrairement à ce qu'on observe dans le secteur privé.



<sup>7</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 28



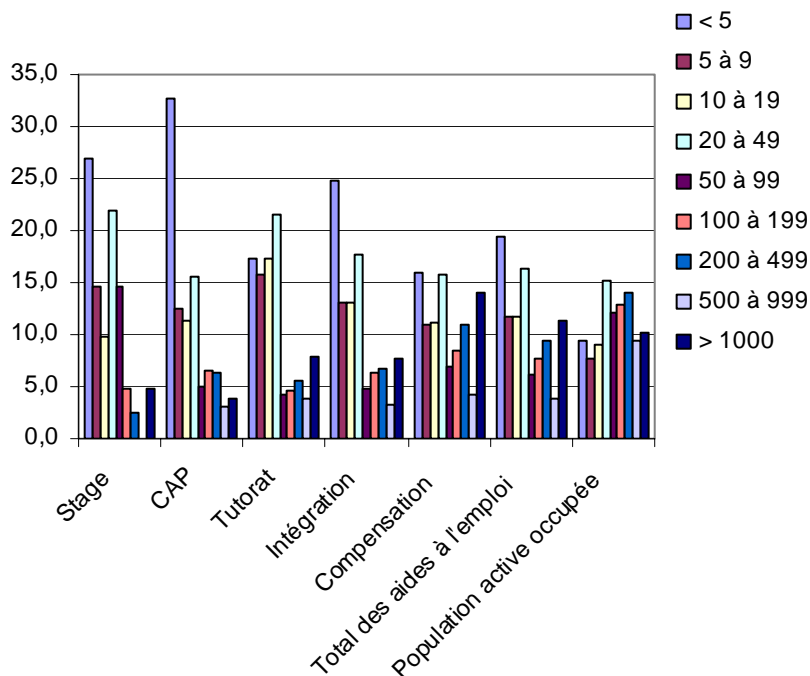
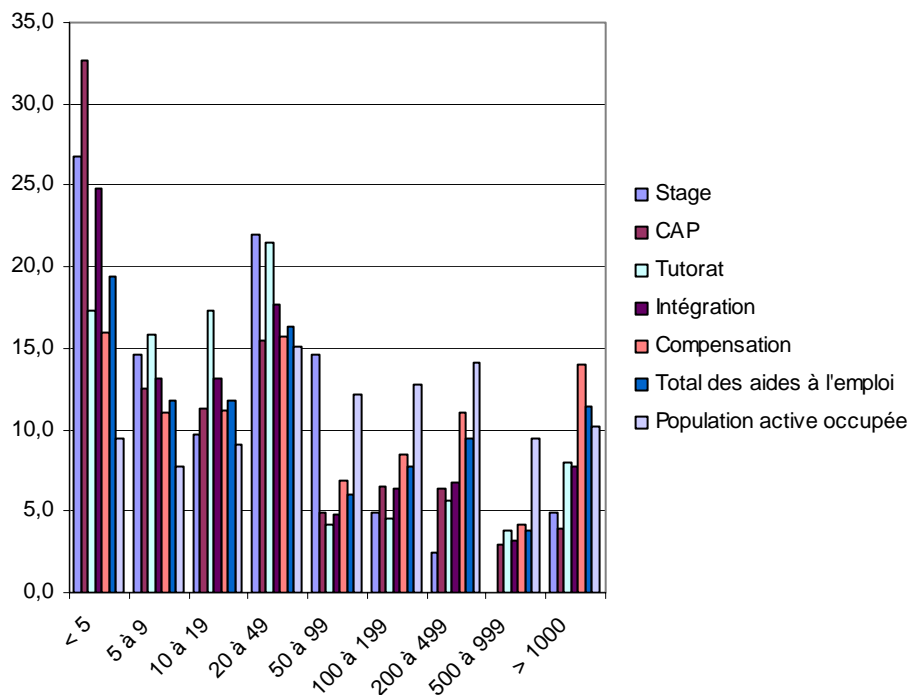
Les interventions destinées aux indépendants (prime aux indépendants et aménagements de postes de travail) sont encore plus nettement en discordance avec la population active occupée<sup>8</sup> :



<sup>8</sup> Source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 24 et 28

#### 4.6. Taille des entreprises<sup>9</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.



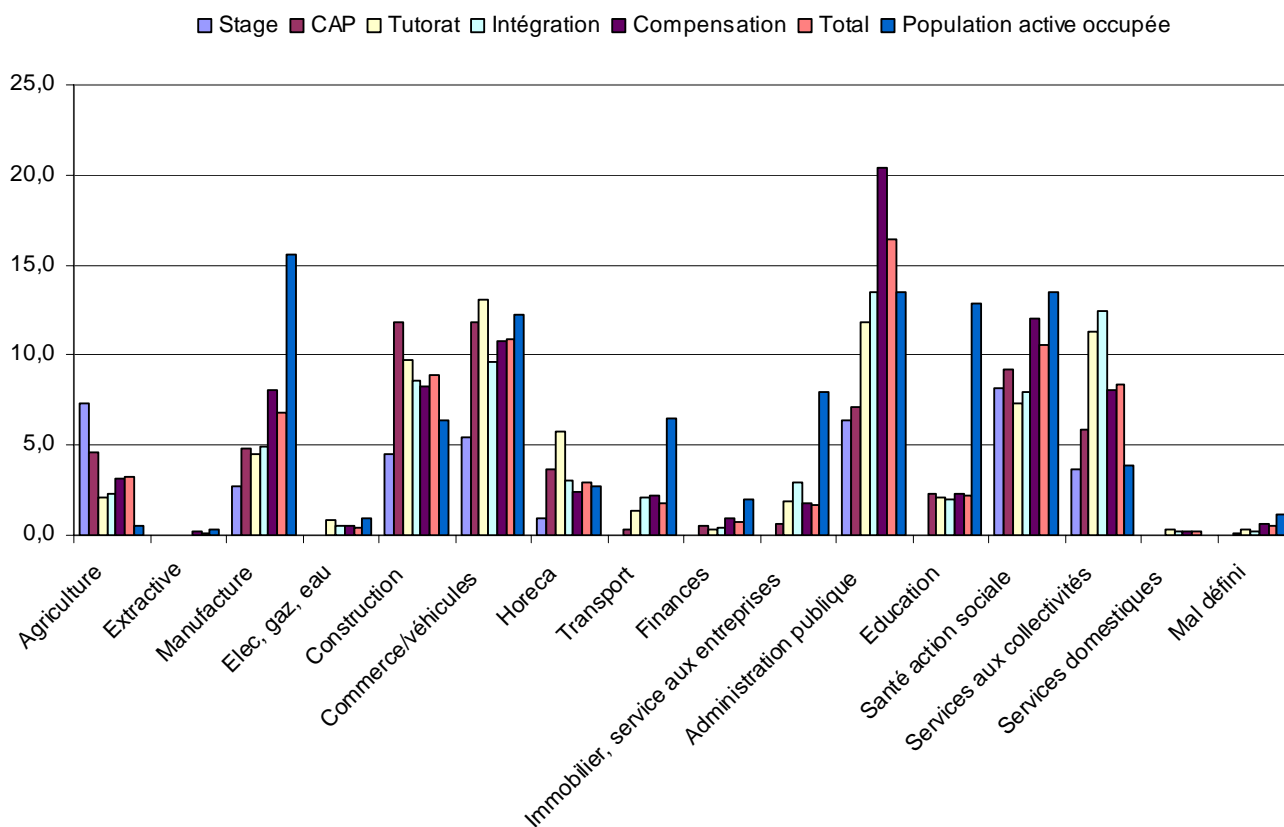
<sup>9</sup> Pour la population active occupée, source : Annuaire statistique de la Wallonie, Module marché du travail, IWEPS 2004, p. 244

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

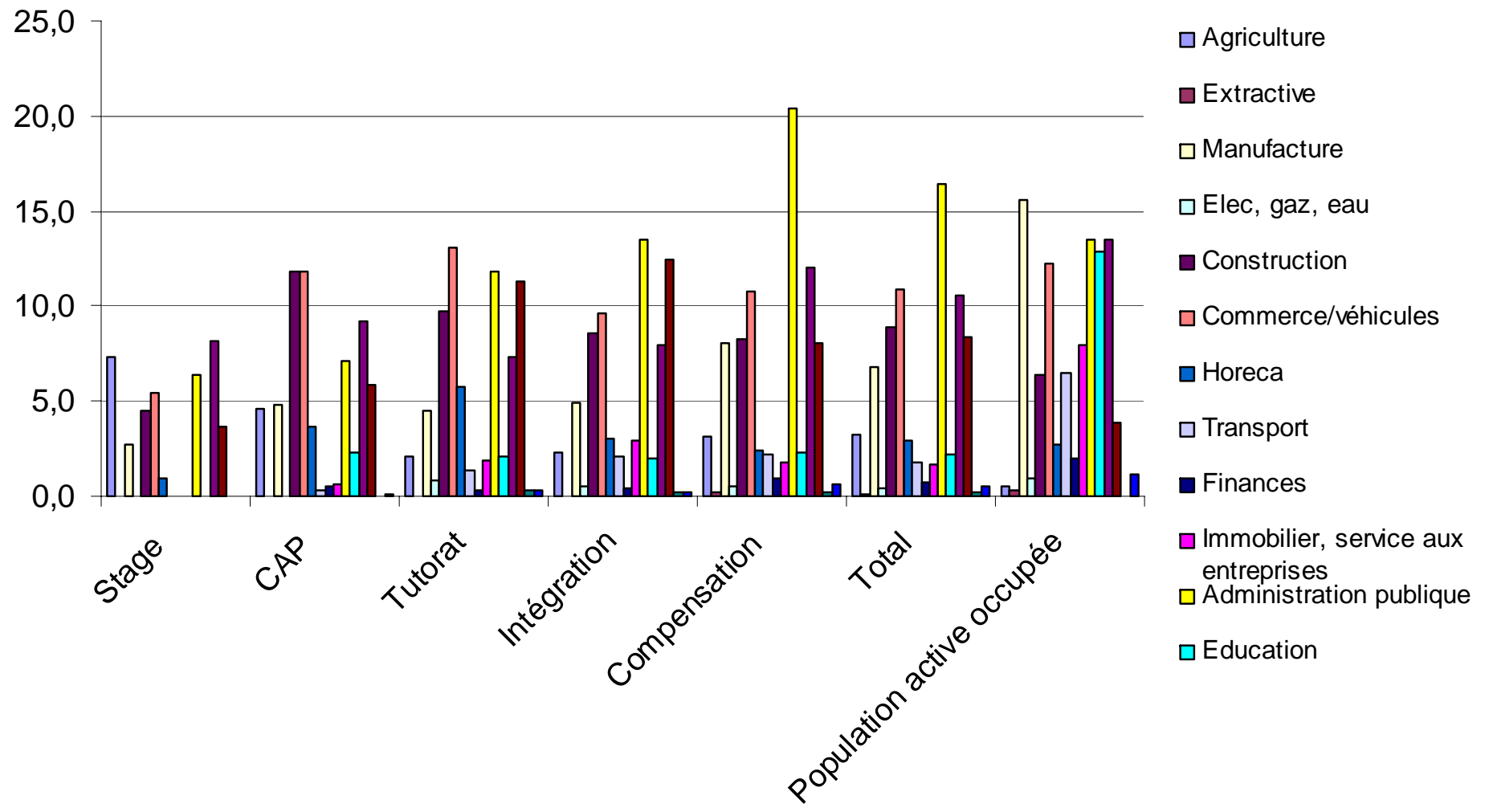
Ces informations sont relativement difficiles à interpréter, vu le nombre important de catégories.

Certains secteurs sont peu représentés : industrie extractive, manufacture, transport, finances, immobilier et services aux entreprises, et surtout les secteurs de l'éducation, de l'action sociale et de la santé. A l'inverse, l'agriculture, la construction, l'administration publique et les services aux collectivités sont surreprésentés.

L'administration publique est surreprésentée, alors qu'il a été souligné plus haut que le secteur public était sous-représenté. Cela indique donc que les autres secteurs d'activité du secteur public que l'administration publique (la santé, par exemple) sont particulièrement sous-représentés !



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



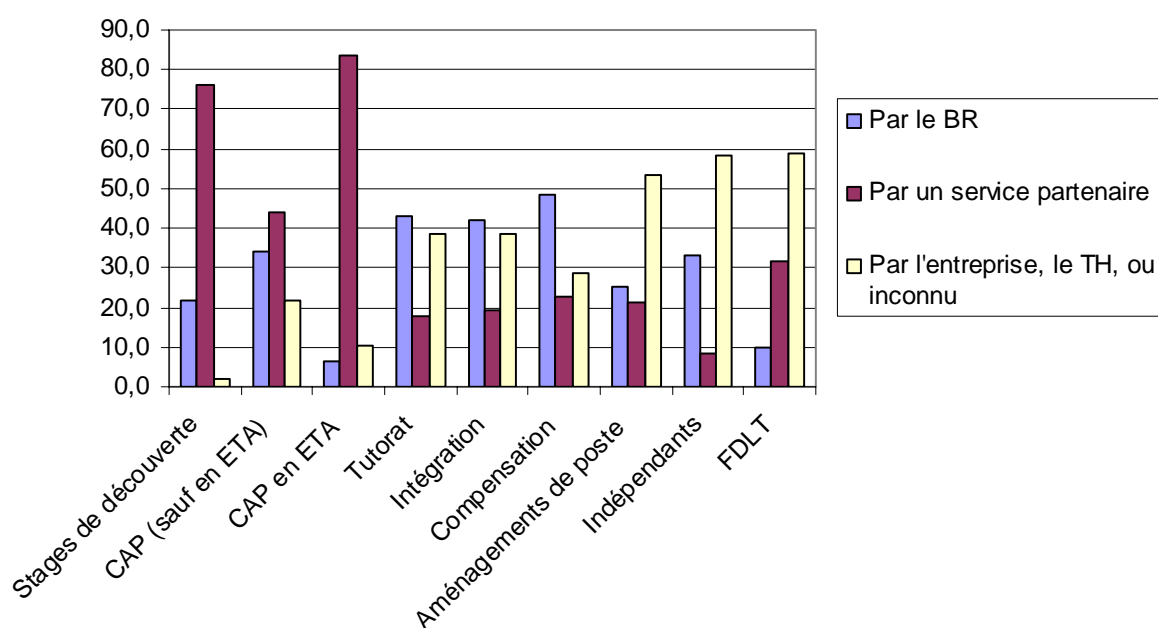
#### 4.8. Instance qui a initié l'intervention

Compte tenu de l'implication croissante de certains services partenaires (jobcoaches de l'initiative spécifique de soutien dans l'emploi, missions régionales, certains services d'accompagnement, ...), il a semblé intéressant de s'interroger sur la responsabilité respective de ces services et des Bureaux régionaux dans la mise en route des interventions. Il y a aussi, surtout en matière de maintien à l'emploi, des demandes qui arrivent directement de l'entreprise qui connaît les interventions. Les frais de déplacement au lieu du travail sont souvent demandés directement par les travailleurs handicapés, eux aussi directement informés. Enfin, il y a bien entendu une part des demandes dont on n'a pas pu retrouver l'origine.

Comme le montrent les deux graphiques qui suivent :

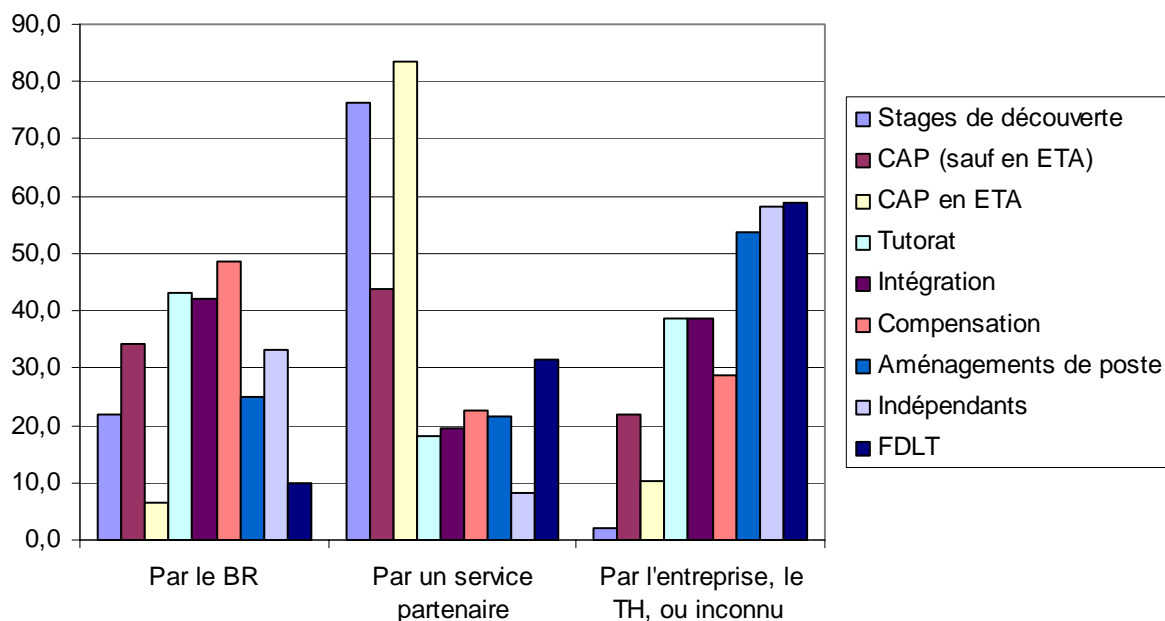
- les stages de découverte et les contrats d'adaptation professionnelle sont majoritairement initiés par d'autres que les Bureaux régionaux<sup>11</sup>,
- les primes au tutorat, à l'intégration et de compensation le sont principalement par les BR,
- les primes aux indépendants, aménagements de postes et frais de déplacement au lieu du travail sont demandés directement par les entreprises ou les personnes handicapées

Interventions initiées par ...



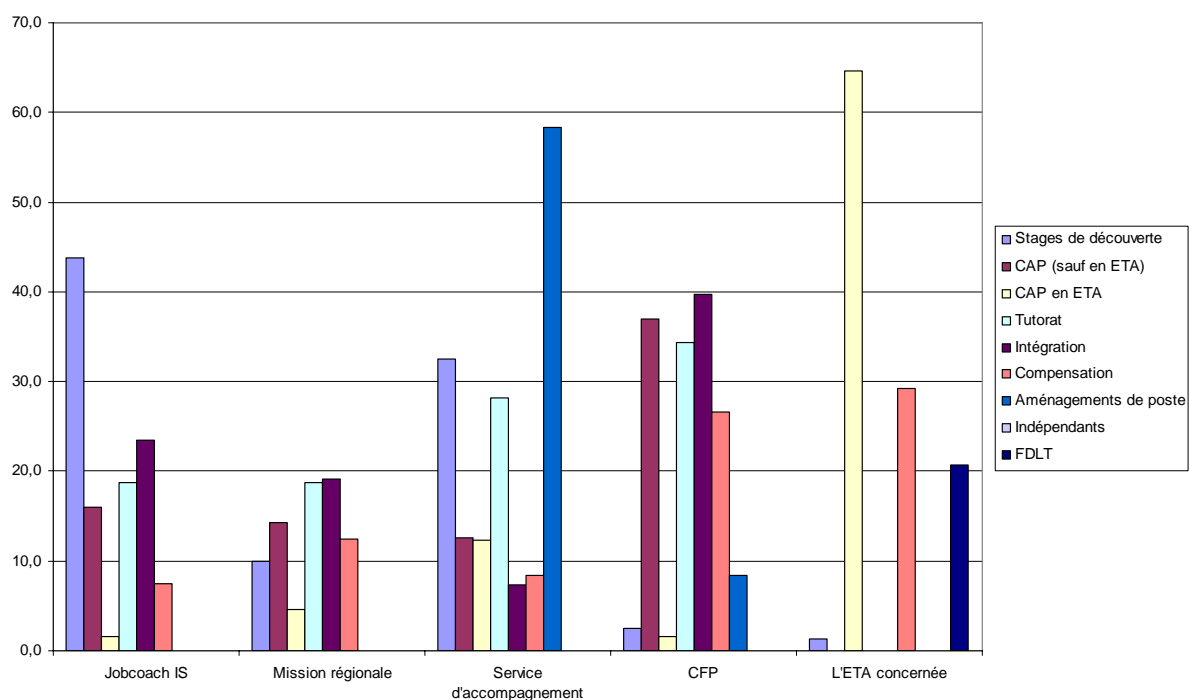
<sup>11</sup> À noter : les ETA ont été considérés comme service partenaires et non comme employeurs, dans la mesure où leur statut de services agréés les place dans une situation très différente de celle de la plupart des autres entreprises.

### Interventions initiées par ...

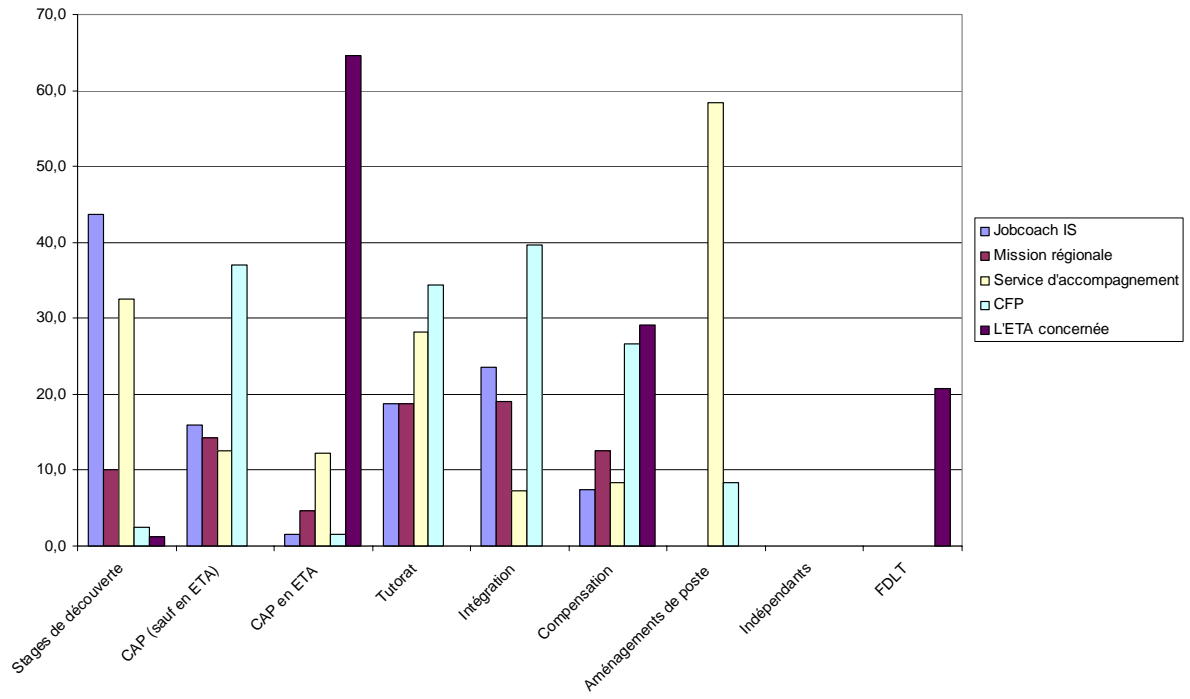


Si l'on s'interroge sur la part de chaque type de service partenaire dans la mise en place des interventions, on constate une nette spécialisation des différents services, clairement liée à la mission respective de ces services !

### Interventions initiées par un service partenaire



### Interventions initiées par un service partenaire



## **5. COUT DES INTERVENTIONS**

### **5.1. Evolution des dépenses**

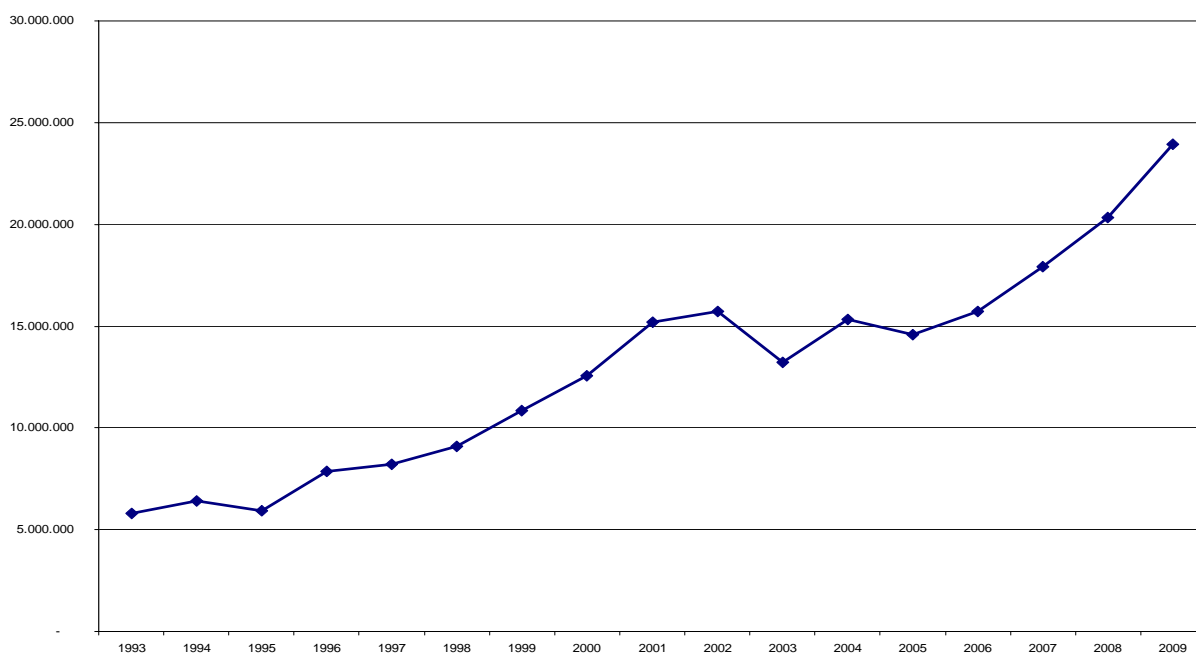
Nature	Dépenses	Dépenses	Evolution des dépenses (en %)	Evolution du nombre de prestations (en %)
	2008	2009		
<i>stage de découverte</i>	<b>2.888</b>	<b>2.577</b>	<b>- 10,8</b>	<b>+ 18,9</b>
<i>CAP en entreprise ordinaire</i>	<b>1.866.486</b>	<b>1.905.250</b>	<b>+ 2,1</b>	<b>+ 24,9</b>
<i>CAP en ETA</i>	<b>410.357</b>	<b>381.934</b>	<b>- 6,9</b>	<b>+ 57,7</b>
<i>Formation en alternance ou insertion</i>	<b>450</b>	<b>150</b>	<b>- 66,7</b>	<b>- 66,7</b>
<i>Prime au tuteur</i>	<b>206.953</b>	<b>218.453</b>	<b>+ 5,6</b>	<b>+ 8,5</b>
<i>Prime à l'intégration</i>	<b>1.302.393</b>	<b>1.330.393</b>	<b>+ 2,1</b>	<b>+ 1,0</b>
<i>Prime de compensation</i>	<b>14.832.681</b>	<b>18.060.011</b>	<b>+ 21,8</b>	<b>+ 30,2</b>
<i>PC en ETA</i>	<b>501.217</b>	<b>777.087</b>	<b>+ 55</b>	<b>+ 26,2</b>
<i>Prime aux indépendants</i>	<b>76.848</b>	<b>97.634</b>	<b>+ 27</b>	<b>+ 21,1</b>
<i>Aménagements de postes</i>	<b>138.107</b>	<b>124.586</b>	<b>- 9,8</b>	<b>+ 11,9</b>
<i>Frais de déplacement au lieu du travail</i>	<b>1.002.563</b>	<b>1.061.468</b>	<b>- 5,8</b>	<b>+ 10,2</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>20.340.944</b>	<b>23.959.543</b>	<b>+ 17,8</b>	<b>+ 20,9</b>

Les dépenses ont donc connu une augmentation très significative. A noter que les dépenses liées aux CAP sont marquées par un versement à l'ONSS de 192.522 €, lié à un vieux litige relatif à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, et que l'AWIPH a décidé de solder. Sans ce montant, les dépenses pour CAP en entreprise ordinaire se monteraient à 1.712.728 €, ce qui représenterait une diminution de 8,2 % des dépenses (et non une augmentation de 2,1 %).

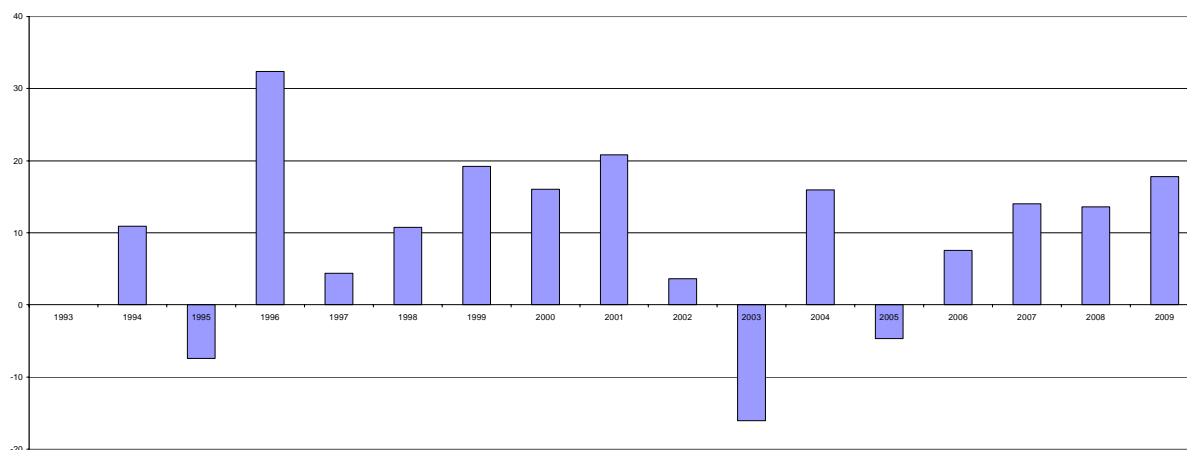
C'est surtout la prime de compensation qui s'envole ... sachant qu'elle représente 75 % des dépenses. Cela est évidemment lié à l'augmentation du nombre d'interventions, et surtout à la suppression de la dégressivité. Mais on constate aussi que les entreprises ont eu tendance à « réclamer leur dû » dans des proportions un peu plus importantes que les années précédentes.



Cette augmentation progressive correspond à l'évidence à une tendance récurrente :



EVOLUTION en %



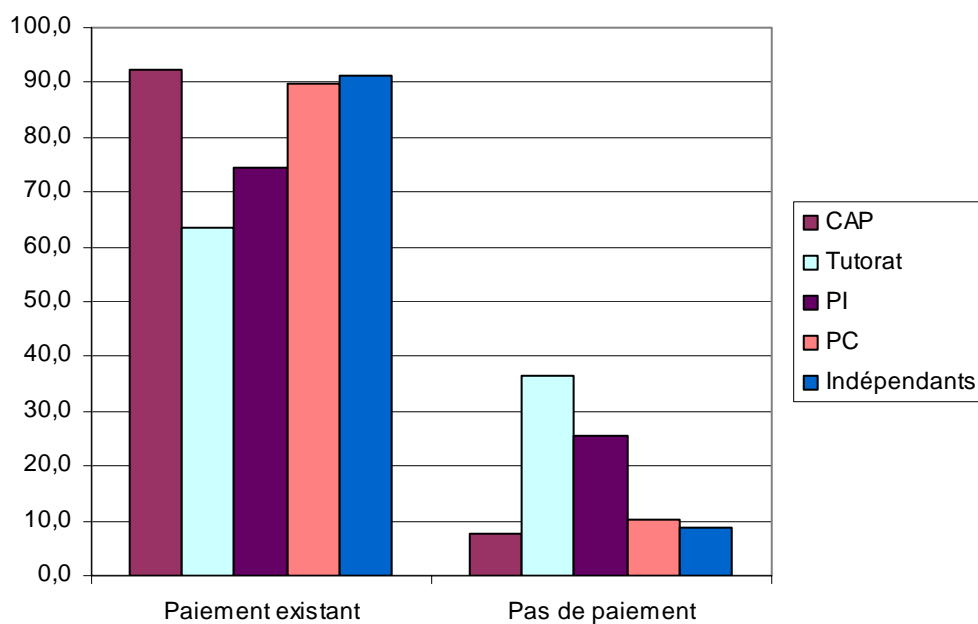
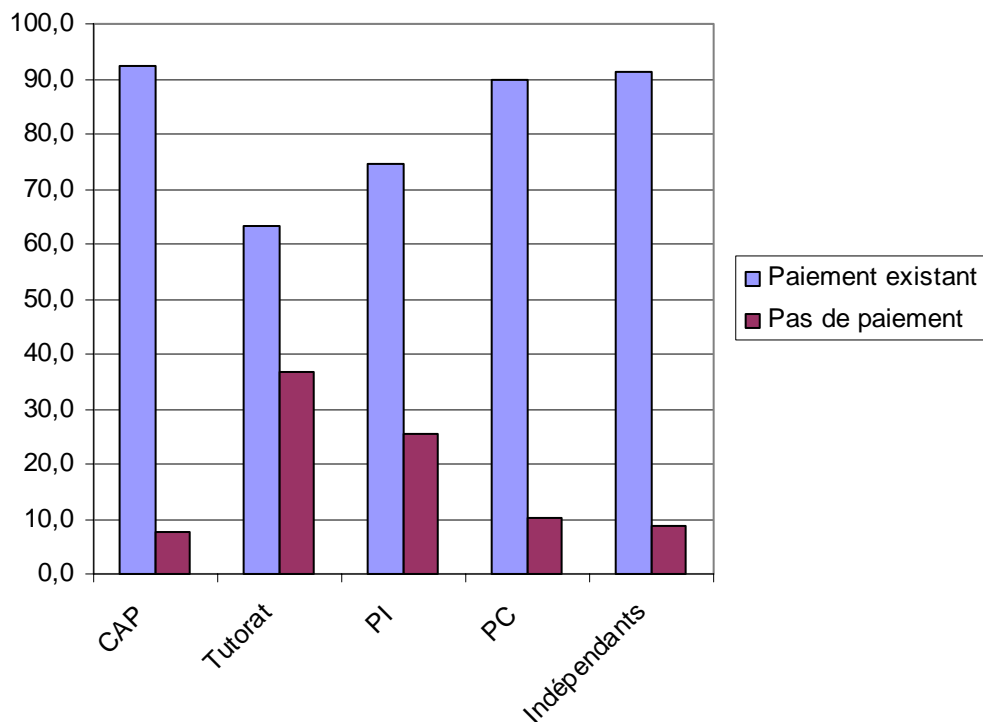
Enfin, soulignons que les dépenses liées à l'AGW du 29.11.2007 représentent 4.5 % des dépenses de l'Agence (un peu plus de 530.5 millions d'euros en 2008).

## **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 :



### **5.3. Coûts moyens**

Pour conclure ce rapport, il est intéressant de se demander ce que chaque prestation coûte à l'Agence. La méthode choisie pour déterminer ce coût est assez basique, et donc critiquable. Cependant, elle permet d'obtenir rapidement un ordre de grandeur. Nous avons tout simplement divisé le montant des dépenses de l'année par le nombre de prestations en cours au 31/12 (CAP, PI, PC, PInd, FDLT) ou de prestations de l'année (stage, tutorat, APT). On obtient alors :

	<b>Dépenses</b>	<b>Nombre</b>	<b>Coût moyen</b>
Stage découverte	2.577,46 €	113	22,81 €
Contrats d'adaptation professionnelle	2.285.317,36 €	377	6.061,85 €
Tutorat	218.452,85 €	139	571,87 €
Prime d'intégration	1.330.392,92 €	363	3.664,99 €
Prime de compensation	18.837.098,72 €	2784	6.766,20 €
Prime aux indépendants	97.633,99 €	26	3.755,15 €
Aménagement de postes de travail	96.186,53 €	113	851,21 €
Frais de déplacements domicile - lieu de travail	1.061.467,80 €	732	1.450,09 €

Il serait intéressant ces coûts moyens à ceux rencontrés dans d'autres secteurs. Il faut cependant reconnaître que cela relève d'une méthodologie délicate, le risque de « comparer des pommes et des poires » étant très élevé.