

LE CONCEPT D'EMPLOYÉ AYANT DES INCAPACITÉS CHEZ L'EMPLOYEUR DE LA PETITE, MOYENNE OU GRANDE ENTREPRISE DE LA VILLE DE CAMPINAS AU BRÉSIL

Hilda Maria Aloisi

CADRE CONCEPTUEL ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les personnes ayant des incapacités reçoivent fréquemment leur formation professionnelle dans des milieux séparés ce qui a pour effet de renforcer la ségrégation et les stéréotypes. De plus, la formation non spécialisée qu'elles reçoivent est souvent mal adaptée aux exigences du marché du travail.

La notion d'inclusion s'impose de plus en plus au niveau international. Elle suscite un intérêt marqué chez bon nombre d'intervenants et de chercheurs des domaines de l'éducation, de la santé et du travail. Cette notion qui repose sur l'idée que les différences individuelles constituent une réalité immanente chez tous les êtres vivants et que toute recherche d'une société idéale passe par la gestion de cette diversité, conduit à poser un regard nouveau sur la préparation professionnelle des personnes ayant des incapacités puisqu'elle fait appel aux principes de respect des différences, de reconnaissance de tout citoyen comme étant un être humain unique, de rejet de la marginalisation sociale et enfin, de reconnaissance du fait que chaque individu contribue au développement de la société dans laquelle il évolue. Cette notion influence de plus en plus le monde du travail et notamment aux États-Unis (Carrier, 2003; Rubin & Roessler, 2003) où s'est accentuée la préparation professionnelle des personnes handicapées en vue de leur permettre d'occuper des emplois en milieu de travail ordinaire. Au Brésil cependant, ce type de préparation est encore au stade embryonnaire.

La réalité sociale des brésiliens ayant des incapacités est très mal connue. Ce n'est qu'en 2002 qu'il a été possible de quantifier avec précision le nombre de personnes ayant des incapacités dans la population brésilienne. Ces données ont permis de constater que 14.5 % de la population brésilienne présente des incapacités.

Cependant, même si le Brésil regroupe une des plus grandes populations de personnes ayant des incapacités dans le monde (16 millions de personnes), il figure parmi les pays où les taux de participation de ces personnes au marché du travail sont les plus bas. Plus précisément, neuf millions de personnes ayant des incapacités seraient en âge de travailler mais seulement 2 % d'entre elles occuperaient un emploi en milieu de travail formel alors que dans les pays plus développés les pourcentages vont de 30 % à 45 %. De plus, les statistiques ne précisent pas le nombre de personnes ayant des incapacités intellectuelles qui occupent un emploi sur le marché du travail brésilien.

Des législations garantissent le droit au travail dans la société brésilienne. La loi 8.213/91 établit un pourcentage de places sur le marché du travail destinées aux personnes ayant des incapacités. Cependant certaines politiques sociales nuisent au recrutement et au maintien de ces personnes sur le marché du travail. C'est le cas de l'article 77 qui concerne les pensions laissées en héritage à des personnes ayant des incapacités lors du décès de parents ou de tuteurs légaux. C'est également le cas

de l'article 203 qui légifère sur les pensions versées aux personnes ayant des incapacités. Ces deux articles de loi prévoient la perte de ces avantages quand la personne ayant des incapacités commence à occuper un emploi reconnu ce qui, en général, cause beaucoup d'insécurité puisqu'il s'agit souvent d'emplois de courte durée. Les emplois permanents sont très rares. Dans le cas de la personne ayant des incapacités intellectuelles, la situation est encore pire. En effet, elle reste sous tutelle même lorsqu'elle atteint la majorité ce qui l'empêche de devenir un employé reconnu par le gouvernement.

Actuellement le marché du travail brésilien réclame de plus en plus du personnel qualifié. Or, la formation professionnelle destinée aux personnes ayant des incapacités intellectuelles vise principalement à développer des habiletés associées à l'exercice d'activités mécaniques, à caractère répétitif. Il s'agit donc d'une préparation sans aucune spécialisation (Pastore, 2001).

Le décret 2.208/97 prévoit l'inclusion des personnes ayant des incapacités dans le cours d'éducation professionnelle donné dans les écoles publiques de niveau primaire et ce, peu importe le niveau de scolarité de ces personnes ainsi que leur préparation technique ou technologique. Or, une grande partie des brésiliens ayant des incapacités, principalement ceux qui présentent des incapacités intellectuelles, fréquente encore des institutions « dites spécialisées » lorsqu'il s'agit de préparation professionnelle. De plus, même si le ministère de l'Éducation et de la Culture a fait une priorité des investissements destinés à la préparation professionnelle des personnes ayant des incapacités, à peine 30 % des écoles publiques du Brésil offrent des cours pour ces personnes. Et les personnes ayant des incapacités intellectuelles ne sont pas touchées.

Une étude sur les ressources dont dispose la ville de Campinas (São Paulo) pour la formation professionnelle des personnes ayant des incapacités révèle que la majorité des institutions touchées n'offre pas de préparation professionnelle destinée à ces personnes. Cette étude révèle également que très peu de personnes présentant des incapacités

occupent un emploi sur le marché du travail de Campinas et que celles qui y sont intégrées occupent des emplois non spécialisés (Silva, 2002). Ici encore, ce sont les personnes ayant des incapacités intellectuelles qui sont les moins nombreuses à accéder aux emplois disponibles.

Dans une étude réalisée par Mantoan et Aloisi (1996), les techniques et les stratégies de formation professionnelle utilisées dans quatre institutions spécialisées de la ville de Campinas pour préparer les personnes ayant des incapacités, ont fait l'objet d'une évaluation. Les résultats révélèrent une absence totale d'adéquation entre la formation et la réalité du milieu des entreprises. Les programmes de formation de ces institutions s'avéraient démodés, pauvres et inadéquats. Ils nécessitaient des transformations profondes témoignant d'une prise en compte des progrès scientifiques dans le domaine de la formation professionnelle. Quant à la difficulté d'intégration des exclus du marché de l'emploi que sont les personnes ayant des incapacités, elle était, de façon unanime, attribuée aux préjugés des employeurs par les professionnels interrogés.

Prenant appui sur les résultats de cette étude, Aloisi (1999) a réalisé une recherche participative afin, d'une part, de connaître les attitudes d'employeurs, issus des milieux de l'industrie, du commerce ou encore des services généraux de la ville et de la région de Campinas, face à l'idée d'embaucher des personnes ayant des incapacités et, d'autre part, de vérifier si les personnes ayant des incapacités reçoivent, dans les institutions concernées, une formation professionnelle qui réponde aux attentes des petites, moyennes ou grandes organisations en matière de qualifications techniques et personnelles, de performance au travail et de respect de la culture organisationnelle.

MÉTHODOLOGIE

Des représentants de 24 entreprises ont été interviewés dans leur milieu de travail. Toutes les entrevues ont été enregistrées avec la permission des entreprises. Les personnes étaient invitées à répon-

dre à un questionnaire comprenant six questions fermées et de six questions ouvertes portant sur :

1. le concept de bon employé;
2. les attentes et les préoccupations à l'égard de l'employé;
3. les critères de sélection des employés;
4. le concept d'incapacités;
5. la connaissance des différents types d'incapacités et enfin;
6. le niveau d'implication dans les programmes institutionnels de réhabilitation des personnes ayant des incapacités.

Les données recueillies ont fait l'objet d'analyses statistiques à l'aide du test non-paramétrique de signification statistique Fischer.

RÉSULTATS

Les résultats révèlent que les employeurs ne sont pas réfractaires à l'idée d'embaucher des personnes ayant des incapacités. Cependant leur représentation de l'employé idéal est complètement incompatible avec le type de préparation qui prévaut dans les milieux de formation professionnelle. De plus, les employeurs manquent carrément d'informations sur les capacités réelles de travail des personnes ayant des incapacités et principalement sur celles des personnes qui ont des incapacités intellectuelles.

Les résultats montrent aussi que la préparation offerte par les professionnels des institutions, afin de

qualifier les personnes ayant des incapacités et notamment celles ayant des incapacités intellectuelles, serait inadéquate et ne permettrait pas de répondre à ce qu'un employeur attend de la part d'un employé en milieu de travail compétitif.

Cette étude révèle également que les employeurs sont maintenus hors du processus de formation professionnelle des personnes ayant des incapacités et qu'ils sont sollicités uniquement lorsque vient le temps d'intégrer ces personnes au marché du travail. Malgré cela, les employeurs touchés se montrent ouverts à l'idée d'accueillir un employé ayant des besoins particuliers et de s'impliquer plus activement dans le processus de qualification professionnelle. Tout dépend des moyens qui seront mis de l'avant pour susciter l'intérêt et l'engagement des employeurs.

CONCLUSION

Cette étude a mené à l'élaboration, puis à l'application, dans les villes de Recife (Pernambuco) et de Natal (Rio Grande do Norte), d'une formation destinée aux employeurs et aux professionnels intéressés par le travail inclusif. Les résultats ont été satisfaisants puisque suite au cours, il y a eu intégration au travail, et, par la suite, obtention de la permanence, de quelques jeunes travailleurs trisomiques (21) dans les villes où le cours a été donné.

Grâce à l'inclusion, le développement intégral de tous les êtres humains devient possible. Cette recherche sur l'inclusion en milieu de travail y aura contribué. Elle aura aussi suscité de nombreuses questions et provoqué une réflexion sur les systèmes sociopolitique et éducationnel brésiliens.

RÉFÉRENCES

- ALOISI, H. M. (1999) *O empregado com deficiência segundo conceito do empregador da pequena, média e grande empresa cidade de Campinas*. Tese de Doutorado, UNICAMP, Campinas-SP.
- CARRIER, S. (2003) *Vers une théorie de la normalité ajustée pour comprendre l'intégration sociale en milieu de travail*. In : M.J. Tassé & D. Morin (éditeurs). La déficience intellectuelle

(chap. 9). Boucherville (Québec), Canada, Gaëtan Morin Éditeur Itée. MANTOAN, M.T.E & ALOISI, H.M. (1996) *Ensino Profissionalizante de Pessoas com Deficiências: Uma Metodologia Alternativa*, Projeto Integrado de Pesquisa, LEPED/UNICAMP, Campinas, SP; CNPq, Brasília, DF.(Non publiée). PASTORE, J. (2001) *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LT. RUBIN, S.E & ROESSLER, R.T.(2003) *Foundations of the Rehabilitation Process*. (ed. rev.) Texas: Pro-ed. SILVA, D. F. (2002) *Serviços Profissionalizantes para Pessoas com Necessidades Especiais na Cidade de Campinas*. Trabalho de Conclusão de Curso de Pedagogia da Faculdade de Educação, UNICAMP,