

EU.CAP



Manuel de bonnes pratiques

2022



EU.CAP Project

Erasmus+



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

TABLE DES MATIÈRES

ÉTAT DES LIEUX ET COLLECTE DE BONNES PRATIQUES	5
AIDES À L'EMPLOI DESTINÉES À FAVORISER L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
Italie	6
Exemption et suspension	6
Exonération	6
Embauche	7
Procédure	8
Situation actuelle (2021)	8
BELGIQUE	9
ESPAGNE	11
FRANCE	13
Les lois 2002-2 du 2 janvier 2002 et 2005-102 du 11 février 2005	13
Emploi accompagné	15
RÉCAPITULATIF DES LOIS ET RÈGLEMENTATIONS	15
APPROCHE INTERNationalE	15
UNION EUROPEENNE	16
BELGIQUE	17
FRANCE	18
ITALIE	19
ESPAGNE	20
BONNES PRATIQUES DE PROJETS D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	21
ITALIE	21
ProActive 2017, Go Active 2.0 2018-2019, Stay Active 3.0 2020-2021	21
Espace Capital humain, Culture et Programmation communautaire - Direction	

Travail	23
Unicredit	25
BELGIQUE	26
Cap'Inclusion	26
Diversicom	27
Projet Transition-Insertion	28
Plan Diversité – Actiris	29
ESPAGNE	30
Centro especial de empleo	30
Centro de insercion	31
Nou per tres	32
FRANCE	33
Préinsertion/IRIPS	33
CFA Médéric Paris-Rungis	35
Passerelle handicap	36
En résumé	37
ÉTATS DES LIEUX EMPLOI-HANDICAP	39
Représentations de l'emploi chez la personne handicapée	39
Représentations relatives au handicap en tant qu'obstacle à l'emploi chez les employeurs, chercheurs d'emploi en situation de handicap, intervenants sociaux des secteurs handicap et insertion socio-professionnelle	40
Représentations quant à l'idéologie sous-jacente productrice des discriminations à l'embauche	41
Expériences personnelles des personnes handicapées et des intervenants sociaux	45
Expériences vis-à-vis des dispositifs existants en matière d'aide à l'emploi (recherche active, soutien particulier, réglementations...)	47

État des lieux et collecte de bonnes pratiques

Environ 44 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans dans l'Union européenne (UE28) ont déclaré avoir un handicap les empêchant souvent de participer pleinement à la société et l'économie. En 2011, dans l'UE28, les personnes handicapées avaient un accès plus limité au marché du travail : tandis que le taux d'emploi des 15-64 ans n'ayant pas de handicap était de 66,9%, ce taux était de 47,3% pour les personnes handicapées. La tendance était la même s'agissant de l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans l'UE28: en 2011, le taux de participation à l'éducation et à la formation des personnes non-handicapées âgées de 25 à 64 ans était de 9,8%, contre 6,9% pour les personnes handicapées. L'écart entre personnes non-handicapées et personnes handicapées était également perceptible en ce qui concerne l'inclusion sociale : tandis que le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale se situait juste au-dessus de 20% pour les personnes non-handicapées âgées de 16 ans et plus (21,4%) dans l'UE28 en 2013, ce taux s'élevait à quasiment 30% pour les personnes handicapées (29,9%).

L'article 1er de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose : « La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée ». Son article 26 prévoit que « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté ». En outre, l'article 21 interdit toute discrimination fondée sur un handicap.



Aides à l'emploi destinées à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Italie

Le placement obligatoire pour les catégories protégées : Loi du 12 mars 1999 n.68. La loi impose aux entreprises, tant publiques que privées, des quotas dits de réserve ou de placement obligatoire pour les catégories protégées. Cette loi permet de favoriser l'inclusion sociale et l'égalité des chances.

Sous la dénomination de catégories protégées sont indiquées toutes les personnes qui présentent des désavantages sociaux par rapport à un citoyen ordinaire.

En particulier, les quotas de réserve à allouer aux catégories protégées sont :

- ▶ sept pour cent des travailleurs employés, si l'entreprise emploie plus de 50 salariés ;
- ▶ deux travailleurs, si l'entreprise emploie de 36 à 50 salariés ;
- ▶ un travailleur, si l'entreprise emploie 15 à 35 salariés.

EXEMPTION ET SUSPENSION

La loi prévoit des cas où l'obligation d'embauche des salariés appartenant aux catégories protégées est exclue ou suspendue notamment pour certaines catégories de travail ou si l'entreprise se trouve dans une situation de difficulté particulière (faillite, ...).

La demande de suspension de l'obligation d'engagement doit être présentée à la province dans laquelle se trouve l'unité de production concernée par la suspension, accompagnée des documents prouvant que les conditions fixées par la loi de suspension du placement obligatoire.

EXONÉRATION

Outre les cas d'exemption et de suspension de l'obligation d'engager des salariés appartenant aux catégories protégées, la loi prévoit également ce qu'on appelle l'exonération.



En substance, les employeurs privés et les organismes publics économiques, qui emploient plus de trente-cinq salariés, si, en raison des conditions particulières de leur activité, ne peuvent occuper la totalité du pourcentage de catégories protégées qui leur est prescrit par la loi, peuvent demander à la province d'être exemptés partiellement de l'obligation de recrutement.

La demande d'exonération partielle doit être adressée à la province compétente pour le territoire. À l'appui de la demande d'exemption, il convient de porter à la connaissance de la province des raisons appropriées qui, en règle générale, sont l'une des caractéristiques suivantes de l'activité de l'exploitation requérante :

- ▶ la prestation de travail requise est particulièrement pénible ;
- ▶ la prestation de travail présente une dangerosité inhérente au type d'activité ;
- ▶ les modalités particulières de l'exercice de l'activité professionnelle.

Les services pour l'emploi de la province peuvent faire droit à la demande d'exonération partielle de l'exploitation demandeuse en autorisant une exemption partielle des obligations de recrutement jusqu'à la mesure maximale de 60 % du quota de réserve.

En compensation de l'exonération de l'obligation d'embauche, les employeurs autorisés à l'exonération partielle sont obligés de verser au Fonds Régional pour l'emploi des personnes handicapées une contribution de 30,64 euros par jour ouvrable pour chaque travailleur handicapé non occupé. Il est en effet évident que la demande d'exemption doit être liée à des caractéristiques propres de la prestation de travail et ne doit pas être un escamotage pour économiser sur le coût du travail.

EMBAUCHE

L'embauche de personnes handicapées peut être nommément ciblée, de manière que le placement de la personne handicapée soit ciblé, pour un travail qu'elle puisse accomplir et, dans certains cas, par convention entre l'entreprise et les bureaux régionaux de l'emploi (centres pour l'emploi).

Afin de faciliter le recrutement des personnes handicapées de plus de 66 % et des handicapés mentaux et intellectuels, l'État transfère aux régions les ressources du Fonds National pour le droit au travail des personnes handicapées. Dans ce cas, les entreprises doivent, avant de recruter, conclure des conventions avec les Centres pour l'Emploi.

Aux ressources du Fonds National s'ajoute le Fonds Régional provenant des entreprises exemptées et des sanctions pour des violations constatées de la discipline qui régit cette obligation. Le Fonds Régional est géré par une commission composée de l'Assesseur Régional aux Politiques du Travail, du Secrétaire Régional compétent et de représentants des organisations d'employeurs, les syndicats, les associations handicapées et les représentants des provinces désignés par le comité de coordination institutionnelle.



PROCÉDURE

Les personnes handicapées doivent en premier lieu s'assurer d'avoir un certificat d'invalidité. Les invalides du travail peuvent l'obtenir par l'intermédiaire de l'INAIL, les invalides civils doivent s'adresser à l'INPS. Il faut donc se rendre au Centre pour l'emploi où l'on a son domicile et demander l'inscription sur la liste de la loi 68/1999 à laquelle se réfèrent les entreprises.

Les entreprises qui envisagent d'employer des personnes handicapées d'une gravité supérieure à 66% doivent d'abord avoir conclu une convention avec les centres pour l'emploi.

SITUATION ACTUELLE (2021)

D'un rapport élaboré cette année par la Fondation des Études Consultantes du Travail, il ressort que face aux 360.000 occupés déclarés par les entreprises, il y a 145.000 postes de travail réservés aux personnes handicapées pas encore couverts. 45 % des entreprises et des organisations publiques soumises à l'obligation sont toujours en infraction (77,4 % des entreprises privées, 22,6 % des entreprises publiques). Les personnes handicapées inscrites sur les listes de placement sont au nombre de 775.000 et les plus pénalisées sont les jeunes.

Fondamentalement, la loi 68 n'est plus suffisante pour empêcher les personnes handicapées d'être exclues du marché du travail.

En particulier, il ressort du rapport :

- ▶ le déséquilibre de l'emploi en force dans les entreprises vers les classes d'âge les plus âgées, avec 53,7% des actifs ayant dépassé 50 ans et 14,3% ayant plus de 60 ans, tandis que la part des moins de 40 ans (17,5%) est extrêmement faible. Différentes causes comme une forte entrée sur le marché au moment de l'adoption de la loi ou des employés déjà en place dans les entreprises qui ont succédé à une situation de handicap. Il faut donc concilier l'obligation réglementaire avec des mécanismes de rééquilibrage des générations ;
- ▶ l'articulation élevée des profils professionnels : contrairement à la représentation souvent fournie par les médias, la situation professionnelle des personnes handicapées est très différenciée : 36,2 % occupent un emploi de bureau, 19,8 % se situent au sommet de la pyramide professionnelle, exerçant une profession intellectuelle ou de direction (5,3 %) ou une profession technique hautement spécialisée (14,5 %). Parmi les femmes, le niveau de qualification professionnelle est encore plus élevé ;



- ▶ la prédominance du travail public sur le secteur privé. Sur 100 travailleurs handicapés, 24 travaillent dans la fonction publique ;
- ▶ c'est dans la tranche d'âge des 25-44 ans que se concentre le plus grand malaise professionnel des personnes handicapées, avec une proportion de demandeurs d'emploi de 31,2%, presque deux fois plus élevée que celle des 45-4564 ans, où elle descend à 16,8%.

BELGIQUE

Le taux d'emploi chez les personnes en situation de handicap est particulièrement bas en Belgique en comparaison au reste de l'Union Européenne (35% contre 50% en moyenne pour l'UE)

Les administrations publiques belges ont quasiment toutes arrêté un quota minimal de personnes handicapées à engager dans leur personnel. Ces quotas varient généralement entre 2% et 5%. Le secteur privé n'est tenu par aucun quota en termes d'engagement de travailleurs en situation de handicap.

En Belgique, différentes aides peuvent être cités pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- ▶ **Le stage de découverte** : le stage de découverte (maximum 20 jours ouvrables) permet à une personne en situation de handicap de vérifier l'adéquation de son projet professionnel avec ses capacités d'intégration sociale et professionnelle mais aussi de s'initier à des situations professionnelles réelles du métier qu'elle souhaite exercer. Il n'est pas rémunéré et le Service Phare assure le stagiaire durant cette période.
- ▶ **Le contrat d'adaptation professionnelle** : mesure visant à promouvoir la mise au travail des personnes handicapées en aménageant une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur au cours de laquelle l'employeur s'engage à assurer au travailleur une réelle qualification professionnelle. Le contrat est conclu pour une durée d'un an maximum avec possibilité de reconduction une 2^{ème} année, voire une 3^{ème} à titre exceptionnel. Pendant la durée du contrat, la personne handicapée conserve son statut principal vis-à-vis de l'ONEM, de l'INAMI ou du SPF Sécurité Sociale ainsi que ses allocations et, si celles-ci sont faibles, le Service Phare lui versera un complément de manière à atteindre 7,26 €/heure (montant indexé). En plus de cela, le bénéficiaire recevra une intervention de l'employeur (1€/heure la première année, 1.50€ la deuxième).
- ▶ **La prime d'insertion** : intervention financière dans la rémunération et les charges patronales supportées par l'employeur, intervention destinée à compenser la perte



de rendement du travailleur liée à son handicap. Pour les CDD inférieurs ou égaux à 3 mois : Intervention financière forfaitaire de 30% dans la rémunération et les charges patronales supportées par l'employeur. Pour les CDI ou les CDD supérieurs à 3 mois : Intervention financière dans la rémunération et les charges patronales supportées par l'employeur. Le pourcentage d'intervention, appliqué à la rémunération et les charges patronales est déterminé sur base d'une enquête réalisée sur le lieu de travail. Cette intervention peut être renouvelée tant que la perte de rendement persiste.

- ▶ **La prime de tutorat** : intervention financière octroyée à l'employeur dans le but de lui permettre de libérer un membre de son personnel chargé d'informer, guider et suivre un travailleur handicapé de manière à faciliter son inclusion au sein de l'entreprise.
- ▶ **La prime de sensibilisation à l'inclusion** : intervention financière octroyée à un employeur, destinée à couvrir les frais rencontrés dans le cadre d'un programme de sensibilisation et/ou de formation de son personnel aux spécificités du handicap d'un de ses travailleurs en vue de favoriser l'inclusion de ce dernier.
- ▶ **L'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail** : intervention financière accordée à l'employeur ou au travailleur destinée à couvrir les frais qu'il expose pour adapter le poste de travail (ou éventuellement l'environnement de travail) d'un travailleur en situation de handicap. Cette intervention vise à couvrir la différence entre le coût de matériel standard et celui de matériel adapté au handicap du travailleur.
- ▶ **L'intervention dans les frais de déplacement** : intervention dans les frais de déplacement visant à couvrir le supplément de frais encouru par la personne handicapée dans ses déplacements professionnels ou de formation, supplément dû au handicap. La personne doit être incapable, par suite de sa déficience, d'utiliser seule un moyen de transport en commun. Si elle ne peut prendre un transport en commun qu'à condition d'être accompagnée, seuls les frais de transport de l'accompagnateur seront pris en considération.
- ▶ **La prime d'installation** : soutien financier à la personne handicapée qui souhaite s'installer en qualité d'indépendant, qui reprend son activité d'indépendant après une interruption provoquée par un accident ou une maladie ou qui tente de maintenir son activité professionnelle mise en péril par sa déficience et dont la perte de rendement doit être compensée. La prime peut être renouvelée tant que la perte de rendement persiste.



Les organismes publics en charge de l'aide à l'emploi pour les personnes en situation de handicap en Belgique sont :

Le Service PHARE pour la Région Bruxelloise, l'AVIQ pour la Région Wallonne et le VDAB pour la Région Flamande.

ESPAGNE

L'embauche de travailleurs handicapés est obligatoire en Espagne.

Conformément à la Loi Générale sur les droits des personnes handicapées et leur intégration sociale, les entreprises de minimum 50 travailleurs doivent au moins employer 2% de travailleurs handicapés (avec un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33%).

Cependant, la possibilité que les entreprises puissent, de manière exceptionnelle, déroger totalement ou partiellement à cette obligation existe.

L'entreprise qui souhaite être dispensée de cette obligation devra le solliciter explicitement au SEPE (Service Public d'Emploi de l'État), en démontrant que soit :

- ▶ L'entreprise a transmis une offre d'emploi auprès du SEPE et que l'organisme n'a pas pu trouver de candidats adaptés ou intéressés
- ▶ Des causes liées à l'organisation ou la production rendent difficiles l'embauche de travailleurs handicapés (ex : tâches dangereuses). Une inspection peut être organisée pour valider ces causes.

Mesures alternatives

Une fois la demande présentée, le SEPE disposera de deux mois pour répondre. L'absence de réponse dans le délai sera considérée comme une demande acceptée en vertu du silence administratif positif. La déclaration d'exemption sera valide pendant trois ans, à la fin desquels l'entreprise devra recommencer de nouveau le processus de dérogation et adopter certaines des mesures suivantes :

- ▶ La conclusion d'un contrat commercial ou civil avec un centre spécial d'emploi, ou avec un travailleur indépendant handicapé, pour la fourniture de matières premières, de machines, d'équipements ou de tout autre type de biens nécessaires pour la réalisation normale de l'activité de l'entreprise qui opte pour cette mesure.
- ▶ La conclusion d'un contrat commercial ou civil de travail, ou avec un travailleur indépendant handicapé, pour la prestation de services externes et accessoires à l'activité normale de l'entreprise.
- ▶ La réalisation de donations et d'actions de parrainage, toujours à valeur monétaire, pour la réalisation d'activités d'insertion dans le travail et de création d'emploi de per-



sonnes handicapées, quand l'entité bénéficiaire des dites actions de collaboration est une fondation ou une association d'utilité publique dont l'objet social est, entre autre, la formation professionnelle, l'insertion dans le travail ou la création d'emplois en faveur des personnes handicapées qui permette la création de poste de travail pour ces personnes et, finalement, leur intégration dans le marché du travail.

- ▶ La constitution d'un enclave de travail, avec la souscription préalable du contrat correspondant avec un centre spécial de travail, conformément à ce qu'établit le Décret Royal 290/2004 du 20 février, qui régule les enclaves de travail comme mesure de promotion de l'emploi des personnes handicapées.

Différentes législations régissent les réglementations en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap en Espagne :

Décret royal 1368/1985, 17 juillet (Espagne)
Décret royal 2273/1985, 4 décembre (Espagne)
Ordre du 10 avril 1986 (Région de Valence)
Décret royal/Loi 1/2013, 29 novembre (Espagne) qui approuve le texte consolidé de la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur inclusion sociale
Régulation n° 651/2014 (UE)
Ordre 6/2016, 27 juin (Région de Valence)
Résolution, 14 mai 2018 (Région de Valence)

Des **primes à l'embauche** pour les personnes handicapées, mais aussi des Pôles spéciaux pour l'emploi ou des entreprises d'insertion cherchent à favoriser l'insertion professionnelle.

Le Service Public de l'Emploi de l'Etat (SEPE) offre le **Revenu Actif d'Insertion**, un avantage spécifique pour ce groupe.

SAAD, Système d'Autonomie et de Soins pour la Dépendance, c'est l'ensemble des services et des prestations économiques visant à promouvoir l'autonomie personnelle, les soins et la protection des personnes en situation de dépendance, par le biais de services concertés publics et privés dûment agréés, et contribue à l'amélioration du cadre de vie condition des citoyens (Législation Nationale, Régionale, LOCALE).



LES LOIS 2002-2 DU 2 JANVIER 2002 ET 2005-102 DU 11 FÉVRIER 2005

Deux lois organisent et rénovent aujourd'hui l'action sociale et médico-sociale autour de trois thèmes que sont la garantie du droit des usagers (Charte des droits et libertés des personnes handicapées), l'égalité des droits et des chances, le droit à la compensation des conséquences de leur handicap (Loi 2002).

La réforme initiée par la [loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002](#) portant sur la rénovation de l'action sociale et médico-sociale a pour principal objectif la promotion du droit des usagers. Dans cette loi on trouve deux principes directeurs à concilier :

- ▶ Garantir les droits des usagers et promouvoir l'innovation sociale et médico-sociale.
- ▶ Instaurer des procédures de pilotage du dispositif rigoureuses et plus transparentes en rénovant le lien entre la planification, la programmation, l'allocation de ressources, l'évaluation et la coordination. On y trouve quatre principales orientations :
 1. Affirmer et promouvoir les droits des bénéficiaires et de leur entourage. Information de la personne sur ses droits fondamentaux (charte des droits et libertés des personnes handicapées). Pour les établissements, mise en place du projet d'établissement, du projet individuel du livret d'accueil, du règlement de fonctionnement, du contrat de séjour et du conseil de la vie sociale.
 2. Elargir les missions de l'action sociale et médico-sociale et diversifier les interventions des établissements et des services. Le développement de prises en charges diverses, avec ou sans hébergement, à titre permanent ou temporaire, en internat, semi-internat, externat, domicile, accueil familial. Mise en place d'une base légale aux structures nouvelles, aux services d'aide à domicile, notamment pour adultes handicapés.
 3. Améliorer les procédures techniques de pilotage du dispositif. Mise en place de schémas médicaux sociaux pluriannuels. Rénovation du régime des autorisations par l'instauration de périodes de dépôt et d'examen des projets de même nature. Diversification des règles de tarification des établissements.
 4. Instaurer une réelle coordination des décideurs, des acteurs, et organiser de façon plus transparente leurs relations.



Il est nécessaire de stimuler les actions de coopération entre établissements et services, pour garantir la continuité des prises en charge et décloisonner le secteur sanitaire et le secteur social. De généraliser les démarches évaluatives : référentiels de bonnes pratiques Loi 2005 La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, quant à elle, rappelle les principes d'égalité des droits et des chances, de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, leur reconnaissant ainsi un droit à la compensation des conséquences de leur handicap, quelles que soient l'origine et la nature de leur déficience, leur âge ou leur mode de vie. Dans le domaine de l'insertion professionnelle, la loi réaffirme d'ailleurs le principe de non-discrimination et renforce l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées (la question de la loi) :

Le droit à la compensation

La loi handicap met en œuvre le principe du droit à compensation du handicap en établissement comme à domicile. La prestation de compensation couvre les besoins en aide humaine, technique ou animalière, aménagement du logement ou du véhicule, en fonction du projet de vie formulé par la personne handicapée.

La scolarité

La loi reconnaît à tout enfant porteur d'un handicap le droit d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école la plus proche de son domicile.

L'emploi

La loi réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés (lien AGEFIPH), renforce les sanctions, crée des incitations et les étend aux employeurs publics (AFIPPH).

L'accessibilité

La loi définit les moyens de la participation des personnes handicapées à la vie de la cité. Elle crée l'obligation de mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai maximum de 10 ans.

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

La loi crée les MDPH. Elles exercent, dans chaque département, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseils des personnes handicapées et de leurs proches, d'attribution des droits ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.



EMPLOI ACCOMPAGNÉ

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail

Sa mise en œuvre comprend un accompagnement intensif à l'insertion professionnelle et un soutien médico-social à destination du salarié ainsi qu'un appui à l'intention de l'employeur, qu'il soit public ou privé. L'accompagnement de la personne et de l'employeur n'a pas de limite dans le temps.

Il est délivré par un référent unique et peut se situer à tout moment du parcours de la personne : au moment de sa recherche d'emploi mais également lorsqu'elle est en poste. Les phases de transition dans le parcours professionnel (changement d'emploi, d'entreprise, ...) entrent également dans le champ de l'emploi accompagné.

La décision d'admission du travailleur handicapé dans un dispositif, prise avec l'accord de l'intéressé, est rendue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en complément d'une décision d'orientation.

RÉCAPITULATIF DES LOIS ET RÈGLEMENTATIONS

APPROCHE INTERNATIONALE

Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées



Cette convention a été un soutien résolu de l'ONU pour l'amélioration du respect des droits des personnes handicapées. Ce lien donne accès à la Convention elle-même, ainsi qu'à toutes les dispositions et informations qu'elle a générées.

La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH) est le premier instrument international juridiquement contraignant établissant des normes minimales pour les droits des personnes handicapées, et la première convention des droits de l'homme à laquelle l'UE est devenue partie.

Les principaux éléments de la convention des Nations unies sont reflétés dans la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées.

Pour l'UE, la convention est entrée en vigueur le 22 janvier 2011. Tous les États membres de l'UE ont signé et ratifié la convention. Vingt-deux pays de l'UE ont également signé et ratifié son protocole facultatif en janvier 2019.



UNION EUROPEENNE

Stratégie européenne pour les personnes handicapées 2010-2020



La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH), ratifiée par l'UE en 2010, oblige ses parties à élaborer une stratégie de mise en œuvre.

C'est sur la base de cette obligation que l'Union européenne a adopté en 2010 la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, afin de compléter les efforts nationaux par un cadre à l'échelle européenne. L'objectif principal de l'EDS est de permettre aux personnes handicapées d'avoir le droit de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la société et à l'économie. La stratégie reflète les mêmes valeurs que celles mentionnées dans la Convention.

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 relative à l'établissement d'un cadre générique en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : elle établit un cadre général de lutte contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail, de sorte que le principe de l'égalité des droits soit appliqué dans les États membres.

Directive 2019/882

La présente directive a pour objet de contribuer au bon fonctionnement du marché intérieur en rapprochant les dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en ce qui concerne les exigences en matière d'accessibilité pour certains produits et services, notamment en éliminant et en prévenant les obstacles à la libre circulation de certains produits et services accessibles résultant d'exigences divergentes en matière d'accessibilité dans les États membres.

La demande de produits et de services accessibles est élevée et le nombre de personnes handicapées devrait augmenter considérablement. Un environnement où les produits et les services sont plus accessibles permet une société plus inclusive et facilite la vie des personnes handicapées dépendantes.

La présente directive définit les personnes handicapées conformément à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée le 13 décembre 2006 (CNUDPH), à laquelle l'Union européenne est partie depuis le 21 janvier 2011 et que tous les États membres ont ratifiée. Les personnes handicapées sont celles qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. La présente directive promeut une participation pleine et effective sur un pied d'égalité en améliorant l'accès aux produits et services traditionnels qui, par leur conception initiale ou leur adaptation ultérieure, répondent aux besoins particuliers des personnes handicapées.



BELGIQUE



La Belgique est un État fédéral composé de régions et de communautés linguistiques.

Ces différentes entités partagent les responsabilités inhérentes à l'handicap, à l'emploi et à la formation.

Le gouvernement belge a imposé à presque toutes les entreprises un quota minimum de personnes handicapées à engager dans leur personnel¹.

Ces quotas varient généralement entre 2% et 5%.

Outre le large éventail des droits de l'homme contenus dans la Constitution belge, les autorités belges ont également adopté en février 2013 et inscrit, dans le Titre II de la Constitution, un article 22ter garantissant à chaque personne handicapée « le droit de bénéficier, selon la nature et la gravité de son handicap, de mesures qui lui assurent autonomie et une intégration culturelle, sociale et professionnelle ».

Le gouvernement belge a créé le Conseil National supérieur des personnes handicapées (<http://ph.belgium.be/view/fr/csnph.html>) qui est chargé d'examiner toutes les questions relevant de la compétence des règlements fédéraux, auxquelles les personnes handicapées peuvent être confrontées.

En Wallonie, c'est le Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle (FOREM) qui accompagne les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi (www.leforem.be/contact/index.html).

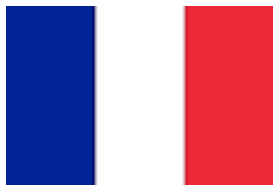
En outre, les employeurs de personnes handicapées peuvent obtenir un soutien financier de l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) en matière de rémunération et/ou de charges sociales. L'AViQ est un organisme public chargé (entre autres) de la mise en œuvre de la politique wallonne d'intégration des personnes handicapées, en proposant des aides à l'emploi et à la formation. L'AViQ approuve et subventionne également les services qui accueillent, logent, emploient, forment, conseillent et soutiennent les personnes handicapées (www.aviq.be/mission.html)

L'agence équivalente à l'AViQ pour la Région de Bruxelles est le service PHARE : <https://phare.irisnet.be>.

¹ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lgp!?language=fr&la=F&cn=2007030532&table_name=loi



FRANCE



Dans le cadre de l'évolution des lois pour les personnes handicapées, il apparaît important de retenir principalement les 2 lois suivantes :

La loi 2 du 2 janvier 2020 qui permet aux personnes atteintes d'un handicap irréversible de pouvoir bénéficier de droits à vie. Ainsi la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée à vie depuis le 1er janvier 2020².

La loi 102 du 11 février 2005 qui affirme le principe de la non-discrimination à l'embauche. La loi mise sur l'implication des employeurs en mettant en place des incitations financières et en renforçant les sanctions.

Nous retiendrons principalement :

1. Charte des droits et libertés des personnes handicapées,
2. Égalité des droits et des chances,
3. Le droit à une indemnisation pour les conséquences de leur handicap

- Le droit à une indemnisation (vie quotidienne)
- Scolarisation (adéquate et près de chez soi)
- Emploi: 6 % et incitations (+ sanctions financières si en-deçà)
- Accessibilité (période de transition de 10 ans)
- Le comté d'origine des personnes handicapées (MDPH)

Commission pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a soutenu l'emploi. La CDAPH délivre la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), et se prononce sur l'orientation de la personne vers le milieu ordinaire de travail ou le milieu protégé.

² <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>



ITALIE



Loi du 12 mars 1999 n. 68.

Insertion professionnelle des personnes handicapées Insertion professionnelle des personnes handicapées

SCHÉMA:

Definitions: Les personnes qui ont une réduction de la capacité de travail de plus de 45 pour cent.

Postes réservés %

Les employeurs publics et privés sont tenus d'employer des travailleurs appartenant aux catégories protégées dans la mesure suivante:

- ▶ 7 % des travailleurs employés, s'ils emploient plus de 50 employés;
- ▶ 2 travailleurs, s'ils emploient de 36 à 50 salariés;
- ▶ 1 travailleur, s'ils emploient de 15 à 35 salariés.

Loi de 2012 (réforme)

Les critères relatifs aux exonérations pour l'embauche de personnes handicapées sont redéfinis ; les règles de renforcement des activités de contrôle sont également établie.

Région (Vénétie)

Cours d'EFPP

Initiatives (2018) – De nombreuses formations courtes ont été activées pour les personnes inscrites dans les catégories protégées. Nous réitérons l'expérience de la Vénétie qui a alloué de nombreux fonds. Enfin, le cours «Facilita» comprend 6 laboratoires pour un total de 144 heures.



ESPAGNE



En Espagne, on compte 1 840 700 personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans, ce qui représente 6,12 % de la population totale.

Seul un tiers de ce groupe est intégré au marché du travail et a un taux d'abandon scolaire de 43,2 %. Toutefois, en 2016, 10,26 % des déclarations d'impôt sur le revenu des particuliers ont révélé l'existence de situations d'invalidité dans le noyau familial, ce qui équivaut à plus de 2 millions de personnes.

Niveau National

Loi générale sur le handicap (LGD) (décret législatif royal 1/2013).

Le texte de synthèse de la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur inclusion sociale revêt une importance particulière, car il reprend les principaux aspects de plusieurs lois qui ont été abrogées en tant que telles.

- IISMI 1982, Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail (% , définitions, procédures)
- IIONDAU (2003) égalité des chances, non-discrimination et accessibilité
- Loi sur les infractions et les sanctions (2007)

Région de Valence

Ordonnance 6/2016 du 27 juin (région de Valence)

Ressources financières (aide) et centres spéciaux pour l'emploi Résolution du 14 mai 2018 (Région de Valence)

Dernier règlement sur les centres spéciaux pour l'emploi : procédures et soutien financier.



Bonnes pratiques de projets d'insertion socio-professionnelle de personnes en situation de handicap

ITALIE

PROACTIVE 2017, GO ACTIVE 2.0 2018-2019, STAY ACTIVE

3.0 2020-2021

Secteur	Public
Taille de l'équipe exécutive	Partenariat : organismes accrédités aux services de l'emploi, centres pour l'emploi, services pour l'insertion professionnelle des services socio-sanitaires,
Ancienneté du projet	4 ans
Méthodologie utilisée	Orientation/Bilan des compétences Parcours de formation professionnelle - didactique active/en atelier Parcours de formation pour le développement de connaissances transversales - didactique active/en atelier Accompagnement au travail

Etapes du projet

Le Centre pour l'emploi signale à l'organisme chef de file les entreprises qui sont obligées de recruter et la figure professionnelle qu'elles recherchent. L'organisme envoie à son tour le nom des entreprises aux organismes partenaires et les noms des personnes qui pourraient aller à l'emploi exposé. Ces personnes sont connues des établissements parce qu'elles ont déjà participé à des cours de formation d'une durée de 60 heures, précédés de deux heures d'activités d'orientation. Au cours de ces activités, les tuteurs/formateurs ont pu recueillir des informations sur le type de handicap, les expériences de travail et/ou de stage antérieures, mais aussi sur les compétences transversales et professionnelles. Les informations ont été collectées au moyen d'un questionnaire.



Le questionnaire se base sur les catégories suivantes : 1- Soins et hygiène de la personne ; 2- Mobilité et déplacement ; 3- Comportement en cours (respect des horaires, communication, respect des règles, participation, ...) ; 4- Comportement dans les espaces communs (communication et interaction, collaboration) ; 5- Compétences professionnelles transversales capacité d'attention et de concentration, capacité d'apprentissage, autonomie dans l'organisation/planification du travail, autonomie dans l'exécution de la tâche, appropriation de la demande d'aide, capacité à s'adapter à des changements dans l'organisation du travail, résolution de problèmes, capacité à faire des propositions, à identifier des solutions nouvelles, capacité à évaluer le résultat, à détecter des erreurs, à accepter des corrections et des suggestions) ; 6- Ressources personnelles (motivation et engagement, perception de ses propres capacités à accomplir la tâche confiée, attentes par rapport à l'expérience formative faite)

L'OML (Opérateur du Marché du Travail) contacte l'entreprise pour mieux comprendre : le profil recherché, l'accessibilité de l'entreprise, les horaires de travail, etc. Il contacte ensuite les personnes en leur présentant son offre d'emploi. Les personnes intéressées sont invitées à envoyer les curriculums vitæ mis à jour à soumettre à l'entreprise.

Il est demandé à l'entreprise de répondre à un questionnaire de sélection à laquelle il est demandé d'ajouter le nom et le prénom des personnes sélectionnées pour l'entretien, si elles se sont présentées, si elles ont été jugées aptes/inaptes et si elles ont été sélectionnées pour le travail.

Une fois que l'entreprise a identifié la personne, celle-ci avant le début de son travail fait un entretien de deux heures avec l'OML afin de soutenir la personne dans cette phase d'insertion. L'OML contrôlera ensuite pendant six mois l'insertion en faisant deux visites d'entreprise par mois d'une durée d'une heure.

Au cours de ces rencontres, l'OML devra compiler et faire remplir des questionnaires destinés à suivre le processus d'insertion professionnelle.

Au terme de ces six mois, l'OML fait remplir un questionnaire à la personne de contact de l'entreprise et au travailleur pour évaluer la qualité du processus d'insertion professionnelle.

Outils utilisés

- ▶ Fiche d'évaluation de l'orientation
- ▶ Fiche d'évaluation du tuteur et formateur
- ▶ Fiche d'accompagnement au travail du tuteur
- ▶ Fiche de suivi du tuteur par rapport à son expérience professionnelle
- ▶ Fiche de suivi du tuteur dans l'entreprise par rapport à l'expérience professionnelle



- ▶ Fiche de suivi de la personne handicapée par rapport à son expérience professionnelle
- ▶ Fiche d'évaluation du tuteur par rapport à l'expérience professionnelle
- ▶ Fiche d'évaluation du tuteur dans l'entreprise par rapport à l'expérience professionnelle
- ▶ Fiche d'évaluation de la personne handicapée par rapport à son expérience professionnelle

Valeur ajoutée dans votre réalité

Grâce à ce projet, nous sommes en mesure de prendre en charge la personne du début à la fin, de connaître ses potentialités et ses difficultés en l'aidant plus efficacement à trouver le meilleur emploi pour elle. En outre, les entreprises se sentent mieux protégées et en sécurité car elles savent qu'elles ont la collaboration de personnes expérimentées capables de les aider à recruter et accompagner les travailleurs en situation de handicap.

ESPACE CAPITAL HUMAIN, CULTURE ET PROGRAMMATION

COMMUNAUTAIRE – DIRECTION TRAVAIL

Programme d'action sur le placement ciblé – 2019-2020

Secteur	Public – Région Veneto
Ancienneté du projet	Depuis 2019
Méthodologie utilisée	Interventions financières destinées directement à des entreprises ou à des tiers, tels que les services privés d'emploi, afin de rendre plus efficace l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Etapes du projet

Les étapes sont les suivantes :

Mesures d'incitation en faveur des entreprises pour :

1. Contributions aux adaptations de l'emploi ;
2. Incitations au recrutement pour une durée indéterminée ;
3. Incitations au recrutement à durée déterminée ;
4. incitations à l'engagement dont à l'art. 13 alinéa 1 et 1 bis de la loi 68/99 6 ;
5. Formation des nouveaux arrivants handicapés.



Promouvoir l'expérience en matière de politique active :

1. Soutien à la réalisation de stages promus par les CPI ;
2. Soutien à la réalisation de stages promus par les services d'intégration professionnelle des ULSS ;
3. Parcours de politique active de l'emploi promus par les entités accréditées en partenariat avec les acteurs territoriaux ;
4. Actions de formation pour la création de la personne responsable de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Soutien financier à la participation à des parcours de formation :

1. Interventions pour la participation d'étudiants handicapés au deuxième cycle d'enseignement, à des parcours d'enseignement et de formation supérieurs et à des stages pour l'accès aux professions d'enseignement supérieur ;
2. Contributions à des cours de standardiste téléphonique aveugle II.

Interventions expérimentales pour la mise en œuvre de parcours avant le travail :

Adaptation des laboratoires pour soutenir l'employabilité des personnes handicapées.

Actions de communication :

Stratégies et services d'information et de communication du Fonds Régional pour l'emploi des personnes handicapées.

Outils utilisés

Fonds Régional pour l'emploi des personnes handicapées.

Valeur ajoutée dans votre réalité

Prendre des mesures spécifiques en fonction des besoins du marché du travail, des entreprises et des personnes handicapées.



UNICREDIT

Secteur	Secteur bancaire
Ancienneté du projet	Depuis 2018
Méthodologie utilisée	Disability Manager

Etapas du projet

Ce rôle a été créé pour répondre aux besoins des collègues handicapés et pour améliorer la qualité de leur vie privée et familiale. Le Disability Manager joue un rôle moteur et sert de lien entre les différentes fonctions de l'entreprise pour favoriser l'inclusion à tous les niveaux. Les activités d'inclusion menées tout au long de l'année comprennent des ateliers, auxquels ont également participé des managers de collègues handicapés ; des activités de formation et de sensibilisation sur le sujet; et des tables rondes de comparaison, ouvertes à tous les employés.

Outils utilisés

- Ateliers
- Formation
- Tables rondes de comparaison

Valeur ajoutée dans votre réalité

Le Disability Manager pourrait devenir un des interlocuteurs pour comprendre les besoins des entreprises et travailler ensemble pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Dimensions européennes détectées

La figure du Disability Manager est prévue dans tous les sièges Unicredit européens.



BELGIQUE

CAP'INCLUSION

Secteur	Public
Ancienneté du projet	2016
Méthodologie utilisée	Suivi psycho-social et jobcoaching durant tout le processus. Définition d'un projet professionnel Accompagnement avant/pendant/après la mise à l'emploi Méthode de cas par cas et revalorisation de la personne + autonomisation

Etapes du projet

- ▶ Bilan de compétences/motivations
- ▶ Définition d'un projet professionnel
- ▶ Stage de découverte
- ▶ Orientation vers formation (facultatif)
- ▶ Accompagnement vers l'emploi (jobcoaching + sensibilisation entreprises)

Outils utilisés

- ▶ Formulaire de bilan de compétences
- ▶ Outil jobcoaching de construction d'un projet professionnel
- ▶ Guide à la rédaction CV et lettre de motivation
- ▶ Séances de jobcoaching groupé sur l'attitude au travail, la présentation de soi,...

Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

Différentes étapes qui peuvent servir à construire l'outil pédagogique.

Autre

<https://capinclusion.be>



DIVERSICOM

Secteur	Privé
Ancienneté du projet	2014
Méthodologie utilisée	Mise en avant des compétences Jobcoaching + préparation du chercheur d'emploi Sensibilisation + conseils aux entreprises Communication : bonnes pratiques

Etapes du projet

- ▶ Rencontre
- ▶ Coaching
- ▶ Recherche
- ▶ Intégration et développement
- ▶ Communication positive

Outils utilisés

- ▶ Bilan de compétences
- ▶ Préparation entretien d'embauche
- ▶ Listing d'entreprises clientes
- ▶ Séances de sensibilisation en entreprise
- ▶ Séances de matching entreprises-chercheurs d'emploi

Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

Communication

Occupation de l'espace dans le secteur du handicap et de l'emploi

Méthodologie de matching et de jobcoaching

Autre

<http://www.diversicom.be>



PROJET TRANSITION-INSERTION

Secteur	Financé par le Fond Social Européen
Taille de l'équipe exécutive	14 écoles en Wallonie – 5 à Bruxelles
Ancienneté du projet	2009
Méthodologie utilisée	Accompagnement des jeunes en écoles spécialisées formes 2 et 3, dernière année + année qui suit Création d'un nouveau poste dans les écoles : Réfèrent-coordonateur

Etapes du projet

- ▶ Construction d'un projet professionnel
- ▶ Information sur les réseaux et structures à solliciter « après-école »
- ▶ Préparation à la transition école vers monde du travail

Outils utilisés

- ▶ Formation des référents sur l'accompagnement de la recherche d'emploi
- ▶ Organisation journée de rencontre entre jeunes et acteurs de terrain
- ▶ Accompagnement pendant et après afin d'éviter la rupture dans le parcours scolaire et socioprofessionnel.
- ▶ Lien avec les parents

Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

La transition entre l'école et le monde du travail

Dimensions européennes détectées

Financé par le Fonds social Européen

Autre

<https://transition-insertion.be>



PLAN DIVERSITÉ – ACTIRIS

Secteur	Public
Taille de l'équipe exécutive	3 à 8 pers. par entreprise participante
Ancienneté du projet	2008
Méthodologie utilisée	Soutien à la mise en place d'un plan diversité

Etapes du projet

- ▶ Déclaration d'intention
- ▶ Constituer une équipe interne
- ▶ Dresser un état des lieux
- ▶ Définir des actions
- ▶ Evaluer les coûts et introduire un dossier
- ▶ Mise en œuvre du plan diversité
- ▶ Evaluer le plan
- ▶ Demande du label Diversité

Outils utilisés

Equipe interne à Actiris de soutien dans la rédaction du plan diversité et dans la mise en œuvre.

Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

La mise en place interne dans chaque entreprise qui voudrait obtenir le label diversité

Les outils de mise en place et d'évaluation

L'aspect communication et image du label

Autre(s) remarque(s)

Plus large que Personnes en situation de handicap. Plan diversité pour éviter les discriminations à l'embauche lié au genre, l'âge, ...

Autre

<https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/plans-de-diversite>



ESPAGNE

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Secteur	Privé avec soutien public
Ancienneté du projet	1985 création 1990 Centre de Picasses (Valence)
Méthodologie utilisée	Législation nationale avec différentes adaptations au niveau régional. Adaptation du lieu de travail. Aides du gouvernement de la région de Valence et bonification des cotisations de sécurité sociale. Action d'intégration avec le reste des travailleurs de l'usine. Tous les types de travailleurs handicapés avec des techniques spécifiques Média

Etapes du projet

- ▶ Proposition au gouvernement régional.
- ▶ Sélection des participants par l'intermédiaire du service Régional de l'emploi.
- ▶ Coordination avec les syndicats et les représentants des travailleurs.
- ▶ Rapport annuel et demande d'aide.

Outils utilisés

- ▶ Adaptation du lieu de travail.
- ▶ Coordination avec les spécialistes, les associations, les travailleurs et les familles.
- ▶ Appui technique au Ministère régional du travail et au Ministère régional des services sociaux.
- ▶ Répertoire des demandeurs d'emploi inaptes.

Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

Intégration dans une véritable usine de processus de travail.

Soutien spécial du spécialiste de l'usine et du gouvernement régional.

Soutien à la municipalité (administration locale) et aux ONG.

Autre(s) remarque(s)

<https://www.dr-schneider.com>



CENTRO DE INSERCIÓN

Secteur	Privé avec soutien public
Taille de l'équipe exécutive	Gérant Équipe pédagogique Équipe médicale Équipe de soutien à l'infrastructure
Ancienneté du projet	2000 (+/- 20ans)
Méthodologie utilisée	Le centre professionnel de San Marcelino est un service de jour d'une capacité de 72 utilisateurs, dont le but est de fournir une activité utile et thérapeutique aux personnes ayant une diversité fonctionnelle, qui ne peuvent pas accéder à un emploi. Nos utilisateurs sont des personnes de plus de 18 ans, avec des handicaps légers ou modérés sans troubles associés graves qui les empêchent de développer une activité professionnelle.

Étapes du projet

- ▶ Bienvenue
- ▶ Soutien aux familles
- ▶ Possibilités d'incorporation sur le marché du travail
- ▶ Travail des compétences des participants
- ▶ Suivi (travail avec un soutien personnel/individuel)
- ▶ Évaluation

Outils utilisés

Le modèle qui a été suivi au fil des ans est centré sur la personne et ses besoins, avec une vision normalisante et en utilisant l'intégration du travail et le développement des compétences sociales pour atteindre un niveau adéquat de qualité de vie.

Le soutien individuel est offert en fonction des besoins des participants et de leurs préférences afin de parvenir à la participation et à l'intégration dans la société.

Pour cela, un accent particulier est mis sur la maximisation du potentiel d'emploi. Dans les cas où l'option de travail n'est pas toujours viable, l'objectif à atteindre est de fournir une activité utile et thérapeutique à chacun d'eux.



Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

- ▶ Collaboration publique (administration Régionale et locale) + entreprise privée.
- ▶ Utilisation ou arts dans la réadaptation des jeunes handicapés.
- ▶ Accès à la vie professionnelle de certains des participants.

Autre(s) remarque(s)

<https://palmaserviciosociales.es/centros>

<https://www.facebook.com/Centro-Ocupacional-San-Marcelino-1220327144647135>

NOU PER TRES

Secteur	Privé
Taille de l'équipe exécutive	8 personnes : Gérant Enseignant Psychologue Personnel médical
Ancienneté du projet	12 ans
Méthodologie utilisée	La base du travail est l'intervention communautaire. Ils croient que toutes les personnes et tous les groupes ont des ressources et un potentiel individuels et sociaux. Leur urgence est un diagnostic rapide mais sûr. Leur tâche est d'obtenir, à partir de l'approche globale, de réelles améliorations chez les personnes. Parce que les problèmes des gens sont multidimensionnels et, bien sûr, les problèmes ne sont pas les gens.

Etapas du projet

- ▶ Diagnostic
- ▶ Accord
- ▶ Recherche de support public
- ▶ Interventions individuelles
- ▶ Sélection du participant qui peut trouver l'intégration sur le marché du travail



Outils utilisés

- ▶ Personnel de diagnostic
- ▶ Traitement individuel
- ▶ Support thérapeutique
- ▶ Soutien spécifique à l'insertion professionnelle

Valeur ajoutée pour le projet EU Cap

- ▶ Initiative privée
- ▶ Soutien des ONG et des associations
- ▶ Soutien des municipalités
- ▶ Soutien de l'Université de Valence

Autre(s) remarque(s)

<http://www.noupertres.com>

FRANCE

PRÉINSERTION/IRIPS

Secteur	Associatif
Taille de l'équipe exécutive	10
Méthodologie utilisée	Participation de l'utilisateur à la construction de son projet d'insertion. Pédagogie individualisée et soutien psychosocial personnalisé. Expertise médicale. Repérage des capacités et des compétences par une évaluation en situation professionnelle simulée et en entreprise.

Etapas du projet

- ▶ Accueil et écoute personnalisés.
- ▶ Bilan médical et psychomoteur.
- ▶ Mise en situation de travail.



- ▶ Evaluation des aptitudes, capacités et compétences.
- ▶ Travail sur les centres d'intérêts et élaboration d'un projet professionnel.
- ▶ Elaboration d'un parcours d'insertion.

Outils utilisés

- ▶ Atelier techno gestuel, atelier tertiaire
- ▶ Exercices à difficultés croissante
- ▶ Tests
- ▶ Grille de critères

Valeur ajoutée

- ▶ Travail en équipe pluriprofessionnelle
- ▶ Approche globale
- ▶ Partenariat et travail en réseau



CFA MÉDÉRIC PARIS-RUNGIS

Projet initié par le CFA Médéric Paris-Rungis soutenu par le syndicat des hôteliers et cafetiers. Dans le cadre de ces formations, une dimension insertion sociale et emploi est intégrée pour les personnes en situation de handicap.

Secteur	Privé (hôtellerie, restauration)
Ancienneté	Depuis 2019
Méthodologie utilisée	<p>Un accompagnement pédagogique et social structurant : Une prérentrée en formation est structurée : deux mois avant la rentrée scolaire, une prérentrée est organisée pour accueillir les nouveaux apprentis qui bénéficient d'une présentation du CFA et de la formation choisie.</p> <p>Un guide de l'apprenti, unique en son genre, fournit tous les éléments de réponses aux multiples questions relatives à leur formation d'apprentissage : cadre juridique, fonctionnement interne du CFA, et les divers dispositifs d'aide...</p> <p>Un guide de l'entreprise : pour assurer un meilleur accompagnement des apprentis et faciliter les démarches des employeurs, un livret pour maître d'apprentissage est actuellement en cours d'élaboration, axé sur un cadre légal et un second volet dédié au fonctionnement interne du CFA.</p> <p>Des interventions extérieures sont assurées par des professionnels : éducation financière assurée par la profession bancaire, séance de sensibilisation sur les bio-déchets, présentation des métiers et des postes au sein d'un Groupe reconnu, intervention d'une université...</p>

Etapes du projet

Un partenariat entre l'AGEFIPH et le Syndicat professionnel des hôteliers.

Renforcement du CFA Médéric de s'impliquer dans une démarche d'intégration de jeunes en situation d'handicap.

Suivi personnalisé, écoute, conseils, aide au quotidien dans la formation de l'apprenant.

Pour l'espace d'écoute deux interlocuteurs privilégiés sont disponibles pour les relations avec les entreprises et le suivi scolaire en interne.

Outils utilisés

- ▶ Formation
- ▶ Fichier de partenaires (ex : logement pour faire face aux situations d'urgence)



- ▶ Des aides financières relatives au logement (A.P.L, Mobili Jeunes, Loca Pass, etc)
- ▶ Un référent handicap pour le suivi personnalisé
- ▶ Un tuteur pour le soutien professionnel

Valeur ajoutée

- ▶ Tirer profit de ces expériences
- ▶ Contacts

Dimension européenne

- ▶ Projet Erasmus
- ▶ Le CFA Médéric est titulaire de la Charte Erasmus+ pour la formation professionnelle

PASSERELLE HANDICAP

Pratique issue d'expériences liées au dispositif Handi 'Cap Entreprises – FACE- Paris

Secteur	Club d'entreprises
Ancienneté	Depuis 2011
Méthodologie utilisée	Un stage, une alternance, un emploi ? Idée de parcours pour permettre aux candidats de s'intégrer dans l'entreprise tout en se formant aux exigences de celle-ci ? Limiter les risques pour l'entreprise en recrutant à l'issue d'un parcours d'apprentissage mutuel. Actions menées dans des entreprises du club

Etapas du projet

La passerelle handicap permet à de jeunes handicapé(e)s issu(e)s de structures spécialisées (type IME, ULIS Lycée,...) de se former à certains métiers de ces entreprises (commis de cuisine, service en salle...).

Le rythme hebdomadaire de cette formation, de 6 mois en alternance et axée sur l'acquisition des compétences professionnelles, se compose de deux jours de pratique dans une structure du groupe, deux jours en CFA, et d'une journée dans la structure initiale.

Ce type de passerelle se monte sous convention tripartite : un CFA, l'Education Nationale et une entreprise.



Outils utilisés

- ▶ Des formations
- ▶ Des accompagnements
- ▶ Des guides d'apprentissage
- ▶ Guide d'entreprise pour l'accueil d'une personne porteuse de handicap

Valeur ajoutée

- ▶ Pouvoir se documenter de ces expériences
- ▶ Des contacts, idées, intérêts..

En résumé

Dans la plupart des projets sont inclus le soutien individuel à la transition professionnelle, et l'itinéraire d'intégration, ce résumé met en évidence les contributions les plus « innovantes » ou « différentes » que chaque projet pourrait apporter en évitant de répéter le type d'activités « communes à tous les projets ». L'idée est d'essayer d'extraire de chaque projet la valeur ajoutée qui peut être trouvée et elle est différente d'un pays à l'autre.

Si nous commençons par le projet (BE1) CAP INCLUSION, c'est un exemple complet avec un accompagnement détaillé vers l'emploi et la sensibilisation des entreprises.

Dans cette proposition, on peut trouver un outil de coaching professionnel pour construire un projet professionnel et - des sessions de coaching professionnel en groupe sur l'attitude au travail, la présentation personnelle.

À partir de ce point, nous pouvons faire l'exercice suivant afin de « compléter/ajouter » ce projet avec d'autres méthodologies, pratiques, points de vue, acteurs, matériel, ressources qui peuvent être trouvés dans le reste des projets :

- ▶ Dans DIVERSICOM (BE2), l'utilisation d'une liste d'entreprises clientes et l'organisation de sessions de jumelage entre les entreprises et les demandeurs d'emploi sont deux exemples remarquables.
- ▶ Dans PROJET TRANSITION-INSERTION (BE3), création d'un nouveau poste dans les écoles : référent-coordonnateur, préparation à la transition de l'école au travail sont deux points intéressants (il est clair que dans cet exemple, le point de départ est l'éducation).



Nous trouvons également intéressant l'organisation d'une journée de rencontre entre les jeunes et les acteurs du secteur et un autre point qui pourrait également être inclus est le - Lien avec les parents (familles).

Dans PLAN DIVERSITÉ Projet ACTIRIS (BE4), la demande du label Diversité et la mise en œuvre interne dans chaque entreprise sont deux bonnes propositions à partager.

Dans PRO ACTIVE, GO ACTIVE & STAY ACTIVE (IT1), il y a un exemple de questionnaire qui comprend une évaluation sur : 1) les soins personnels et l'hygiène, 2) la mobilité et les déplacements 3) le comportement en classe 4) le comportement dans les espaces communs 5) les compétences professionnelles interdisciplinaires 6) les ressources personnelles qui pourraient être partagées.

En outre, la collaboration entre les centres d'emploi et les services pour l'intégration professionnelle des services socio-sanitaires.

La deuxième meilleure pratique d'Italie de PUBLIC - RÉGION VENETO (IT2) est remarquable les actions de formation pour la création de la personne responsable de l'intégrité professionnelle des personnes handicapées.

À propos du secteur bancaire parce que nous pensons que l'approche du secteur privé pourrait ajouter de la valeur à l'examen par les pairs et à la figure du gestionnaire du handicap en tant que membre de l'équipe. Dans le secteur bancaire (IT3), la figure du responsable du handicap dans les bureaux d'UniCredit, l'utilisation de tables rondes de comparaison est soulignée.

De PREINSERTION/IRIPS (FR1) Il est intéressant de créer une situation professionnelle simulée et dans une entreprise.

Du CENTRE SPÉCIAL POUR L'EMPLOI (SP1), la participation de la société civile, des municipalités et des parties prenantes, la coordination avec les syndicats et les représentants des travailleurs et le soutien à la municipalité (administration locale) et aux ONG.

Dans INSERTION CENTER (SP2) le plus remarquable est la collaboration entre (administration Régional et locale) + entreprise privée (partenariat public-privé) et l'utilisation des arts dans la réhabilitation des jeunes handicapés.



États des lieux Emploi-Handicap

Représentations de l'emploi chez la personne handicapée

Les personnes en situation de handicap ont le sentiment d'être dans une situation plus difficile que les autres chercheurs d'emploi. La moins grande mobilité et la faible polyvalence sont mises en avant, bien avant les attitudes de peur ou de faible ouverture d'esprit des employeurs.

En interview, les personnes en situation de handicap se disent plus à-même de défendre leur candidature, de convaincre l'employeur. Si on leur propose un essai, elle se sentent d'avantage capable de convaincre. L'étape la plus difficile semble être la sélection du curriculum vitae par l'employeur.

La question du moment où il faut parler du handicap reste un point d'interrogation. Il n'y a pas de stratégie développée dans ce domaine. Pourtant, tous ont conscience qu'il faudra aborder ce point avec l'employeur, à un moment ou à un autre. La possibilité d'obtenir une prime pour l'employeur est le seul élément positif auquel les personnes interrogées pensent dans cette situation. Cette « prime » pose d'ailleurs question à certains, car ils voient derrière celle-ci l'idée que la personne handicapée aurait moins de valeur qu'une autre personne, l'engagement se faisant alors au rabais.

A la question : « Qu'est-ce que le travail ? », 60% des personnes handicapées citent l'élément financier comme fonction du travail. 40% parlent de se rendre utiles.

Toutes les personnes handicapées, dans leur définition du travail, parlent d'éléments positifs. Elles confirment l'importance d'un travail qui permet de s'épanouir, de se rendre utile, d'avoir des contacts.

Une majorité d'entre elles pense que les employeurs n'engagent pas de personnes handicapées à cause d'un manque de productivité, que les entreprises les emploient pour avoir une prime. Elles estiment que les attentes d'un employeur sont les mêmes pour les personnes handicapées que pour toute autre personne. Le travail rémunéré est important, c'est cela qui permet « d'être fier, d'être comme tout le monde, d'avoir une place dans la société ».

Nous pouvons émettre l'hypothèse que la représentation du travail par les personnes handicapées peut être synthétisée de la manière suivante :

- ▶ *ne pas travailler, c'est être exclu, être différent des autres. Pour éviter cela, il faut un travail rémunéré (mais l'argent obtenu n'est pas le but premier, c'est lui qui donne la valeur, la fierté) ;*



- ▶ *dans ce travail, il faut être accepté. Pour cela, il faut être utile ou au moins être rentable (être utile, c'est faire quelque chose que les autres ne peuvent pas faire, mais c'est très rare ; être rentable, c'est l'être autant que tout le monde) ; -la peur de ne pas être rentable est très forte. Donc, on va choisir des emplois pour lesquels on est plus ou moins sûr d'y arriver ;*
- ▶ *pour se rassurer pour ce type d'emploi, on se dit que, de toute façon, on n'a pas d'autre choix, que c'est ce qu'on nous propose que c'est comme cela.*

Représentations relatives au handicap en tant qu'obstacle à l'emploi chez les employeurs, chercheurs d'emploi en situation de handicap, intervenants sociaux des secteurs handicap et insertion socio-professionnelle

- ▶ *Une personne handicapée ne « présente pas assez bien » et risque d'effrayer les clients.*
- ▶ *La personne handicapée que se représente fréquemment les employeurs est, soit en chaise roulante (ce qui entraîne des problèmes d'accessibilité), soit elle souffre d'un handicap mental profond. On rattache le handicap au manque d'autonomie et avec une représentation encore basée sur des « clichés ». La question est primordiale quand on sait que la plupart des handicaps sont invisibles.*
- ▶ *Une personne handicapée sera mal acceptée par ses collègues valides.*
- ▶ *Le problème de la polyvalence du travailleur (ou de la multiplicité des tâches à réaliser) est un frein à l'engagement d'une personne handicapée. L'employeur ne désire pas réorganiser le fonctionnement de son service pour un travailleur handicapé qui ne saurait assumer cette polyvalence. Par exemple, un assistant (secrétariat) ne doit pas seulement savoir utiliser un PC mais également accueillir les clients, prendre note, répondre au téléphone ou faire des recherches documentaires ...*
- ▶ *Certains employeurs ont l'impression que l'engagement d'une personne handicapée risque de nuire à leur image de marque et ce, principalement pour les postes de réception et d'accueil de la clientèle.*
- ▶ *Les employeurs craignent un absentéisme répété et une diminution de la rentabilité. Les employeurs sont davantage effrayés par les pathologies évolutives que par un handicap stabilisé.*



- ▶ *L'adaptation de postes de travail semble problématique pour certains employeurs qui ne peuvent se permettre d'attendre la réalisation de cette adaptation, le travailleur devant être opérationnel immédiatement.*
- ▶ *Les employeurs ne sont pas certains de pouvoir disposer des avantages financiers liés à l'engagement de la personne handicapée ou à l'aménagement de son poste de travail. Ils doivent faire face à un long délai avant d'obtenir une réponse concernant ces aides financières. Par ailleurs, cette réponse n'est pas toujours positive.*
- ▶ *La difficulté quant au manque de moyens et de techniques pour sélectionner des personnes handicapées, est souvent évoquée par les chefs de personnel et les responsables des ressources humaines.*
- ▶ *Un dernier obstacle est l'assimilation fréquente de la déficience dans un domaine, à un handicap dans tous les domaines. Il y a une tendance à considérer qu'une déficience physique, par exemple, entraîne des handicaps dans tous les domaines de travail.*

Nous avons demandé aux employeurs quelle était, selon eux, et parmi 4 possibilités, la principale raison de non-engagement d'une personne handicapée au sein d'une entreprise.

Les réponses proposées étaient :

- ▶ un critère de rentabilité ;
- ▶ une difficulté de communication ;
- ▶ une peur des travailleurs vis-à-vis du handicap ;
- ▶ un manque de candidatures venant de personnes handicapées.

Représentations quant à l'idéologie sous-jacente productrice des discriminations à l'embauche

Les termes « **personne handicapée** » revêt certaines significations pour les employeurs. Ainsi, les termes « personne handicapée » ont suscité les associations suivantes : handicap physique, handicap mental, personne à part entière, difficultés, différence, adaptation, qualités, manques, émotion.

« **Handicap physique** » rassemble les notions telles que handicap moteur, handicap physique, personne en chaise roulante, personne qui ne jouit pas de toutes ses facultés physiques (ou mentales), handicap inné ou acquis.



« **Handicap mental** » est relatif aux mots-clés handicap mental, trisomique, personne qui ne jouit pas de toutes ses facultés mentales (ou physiques).

« **Personne à part entière** » synthétise les notions suivantes : personne normale, personne comme une autre, égalité, personne à ne pas exclure, pas de différence, personne considérée comme n'importe quel travailleur, on est tous handicapé.

L'aspect « **difficultés** » recouvre les difficultés que rencontre une personne handicapée selon les employeurs, à savoir, difficultés d'intégration, difficultés liées à la vie quotidienne, difficultés de trouver un travail, difficultés d'accès, pour se déplacer, difficultés d'adaptation, d'acceptation de soi, et difficultés à se faire accepter.

La notion de « **différence** » est relative aux mots-clés : personne différente, mal perçue, mal comprise, qui a moins de chance que d'autres.

« **L'adaptation** » cerne les notions d'adaptation du travail, des postes de travail, d'occupation adaptée, d'assistance humaine et matérielle.

L'aspect « **qualités** » : illustre des idées telles que qualités cachées, gens attachants, développement accentué de certaines facultés, et force surnaturelle.

La notion de « **manque** » est relative au manque de formation et au niveau inférieur de compétence.

Les « **émotions** » concernent les mots-clés cités par les employeurs en termes d'émotions suscitées par une personne handicapée, à savoir : le courage, le respect, la compréhension, le malheur, une inquiétude pour leur avenir, la malchance, une image floue du handicap, le fait de ne pas y penser spontanément, le fait d'être mal à l'aise de parler de handicaps.

Ces réponses mettent en avant diverses représentations contradictoires lié à la personne handicapée : personne à part entière mais personne différente, personne ayant des qualités mais aussi des manques et des difficultés, et enfin, personne ne laissant pas indifférent sur le plan émotionnel.

La personne handicapée au travail évoque - en général - pour les employeurs les notions d'adaptation, d'intégration, de moindre rentabilité, de difficultés d'acceptation.

L'adaptation reprend les mots-clef suivants : adaptation relationnelle et professionnelle, encadrement, poste adapté, travail adapté, infrastructure adaptée, la bonne personne à la bonne place.

La notion d'intégration reflète des idées telles que l'intégration, pas de différence, la nécessité de faciliter l'accès au travail, s'organiser, pas d'obstacles, un travailleur à part entière.

La moindre rentabilité résume les problèmes de rentabilité, de productivité, la rentabilité moindre, les contraintes techniques, et les outils techniques à trouver pour pallier aux contraintes.



La catégorie relative aux difficultés d'acceptation des personnes handicapées cerne le problème d'acceptation dans l'équipe, vis-à-vis des clients, le possible rejet du personnel, le travail de préparation supplémentaire pour l'acceptation de la personne, et l'exclusion.

Des employeurs ont été interrogés au sujet du type de tâches qu'ils confieraient ou ne confieraient pas à un collaborateur handicapé. Au vu des réponses obtenues, il semble que le type de travail attribué varie en fonction du type de handicap de la personne. Pour les personnes handicapées physiques, un travail de type administratif (secrétariat, rédaction de dossiers, traduction, comptabilité, téléphone, classement, encodage ...) est souvent proposé. Certains employeurs citent une activité au sein du service du personnel, une ouverture à toutes les fonctions ou un travail non contraignant physiquement.

Une attitude plus cloisonnée apparaît également visant à placer le travailleur dans un bureau où il resterait sur place, à qui on confierait des tâches peu mobiles afin d'éviter une perte de temps en déplacements, liée aux difficultés de mobilité dues au handicap physique.

Certains employeurs précisent qu'il ne devrait pas s'agir de postes en communication directe avec la clientèle, comme un poste d'accueil par exemple, la personne risquant de déranger les clients ou de nuire à l'image de marque de l'entreprise.

Les personnes présentant un handicap mental seraient davantage confinées à des postes manuels ou de maintenance : nettoyage, magasinier, travail de petite main. La majorité des employeurs entrevoient avec difficulté de travailler avec des personnes handicapées mentales, car :

- ▶ les entreprises sont plus démunies face à un travailleur handicapé mental qui exige un encadrement plus suivi pour lequel l'entreprise n'est pas équipée ;
- ▶ les personnes handicapées mentales n'ont pas un niveau d'études suffisant ;
- ▶ les personnes handicapées mentales ont des types de relations différentes de celles des valides, elles sont plus difficiles à cerner ;
- ▶ il n'y a pas toujours de travail manuel dans l'entreprise ;

L'entreprise ordinaire semble pour la majorité des employeurs rassembler le plus d'avantages pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Ces avantages sont :

- ▶ un épanouissement, un bien-être personnel meilleur ;
- ▶ une intégration au sein de la société, dans un système " normal " de travail ;
- ▶ la rencontre avec des travailleurs non-handicapés ;



- ▶ ce travail convient surtout pour des personnes handicapées physiques, en chaise roulante ;
- ▶ la personne handicapée peut y faire un travail en rapport avec son niveau de qualification;
- ▶ une rémunération supérieure à celle de travail en milieu protégé.

Les désavantages sont :

- ▶ un accompagnement personnel rare ;
- ▶ une solution d'intégration plus difficile.

Certains employeurs perçoivent les grosses entreprises comme plus favorables à l'emploi des personnes handicapées car :

- ▶ il y a davantage de possibilités en termes d'adaptation de postes de travail ;
- ▶ si la personne handicapée ne s'intègre pas dans une équipe, on peut l'intégrer au sein d'une autre équipe de travail ;
- ▶ on y trouve une multiplicité de fonction, on peut donc toujours utiliser les capacités d'un individu ;
- ▶ la rentabilité est moins importante ;
- ▶ la personne est « noyée » dans la masse des travailleurs et « passe mieux ».

Selon d'autres employeurs cependant :

- ▶ les grosses entreprises ne laissent pas de place aux personnes handicapées ;
- ▶ elles ont une description de fonctions très stricte ;
- ▶ elles défendent une image de marque importante ;
- ▶ certains bâtiments y sont décentralisés, ce qui posent des problèmes d'accessibilité,
- ▶ un plus grand nombre de travailleurs y sont rassemblés, donc il y a plus de risque de rencontrer des gens réticents.

Selon certains employeurs, ce n'est pas tant la taille de l'entreprise qui importerait mais l'équipe dans laquelle serait intégré un travailleur handicapé. En effet, petite ou grande, une entreprise fonctionne avec un certain nombre d'équipes. Certains pensent qu'une petite équipe serait favorable car :

- ▶ les travailleurs sont plus proches, ce qui facilite l'intégration ;
- ▶ l'accueil et la mise au courant sont facilitées ;
- ▶ la communication passe mieux au sein d'une petite équipe.



Expériences personnelles des personnes handicapées et des intervenants sociaux

Facteurs favorisant l'intégration

Tout au long des entretiens, des éléments favorables à l'intégration des personnes handicapées dans le monde professionnel apparaissent dans le discours des employeurs : Il y a des éléments liés à la personnalité de l'employeur ou du travailleur qui accueille la personne handicapée. Il y a également des éléments liés à la volonté de l'employeur d'intégrer la personne.

La préparation des collègues de travail semble un élément déterminant, de même que le choix de l'entourage : entourage compréhensif, mettre la personne handicapée dans un milieu un peu protégé, ne pas mettre la personne handicapée dans des endroits à risque.

Freins à l'intégration

- ▶ une peur des collègues de travail, car la personne handicapée pourrait nécessiter un suivi pendant un long moment et donc une charge supplémentaire de travail pour les collègues ou le service ;
- ▶ la peur de la différence, de l'inconnu ;
- ▶ des possibilités de rejet de la personne handicapée, car elle peut être perçue comme moins rentable ;
- ▶ l'idée que la personne handicapée vient enlever le travail des autres travailleurs ;
- ▶ l'image de la personne handicapée incapable de faire son travail ou comme ne pouvant pas faire un tas de choses ;
- ▶ un manque de candidatures venant des personnes handicapées ;
- ▶ une absence de candidatures venant des personnes handicapées ;
- ▶ une absence de candidatures venant des personnes handicapées mentales ;
- ▶ un manque de personnes handicapées qualifiées ;
- ▶ le risque que des collègues aient peur de la personne handicapée et ne la respectent pas ;
- ▶ une économie en crise, dans laquelle les valides éprouvent déjà des difficultés à trouver un emploi, le marché de l'emploi étant de surcroît encore plus restreint pour les non valides ;
- ▶ une absence d'embauche ;



- ▶ une moindre rentabilité pour certains ; pour d'autres la rentabilité peut être compensée par des aides financières et peut, dans certains cas, être meilleure ;
- ▶ la nécessité de changer sa façon de travailler, ce qui nécessite du temps à consacrer à la personne ;
- ▶ la nécessité d'aménager l'infrastructure et le poste de travail ;
- ▶ des problèmes d'acceptation dans l'équipe ou venant des clients ;
- ▶ des problèmes de sécurité,
- ▶ des difficultés de communication ;
- ▶ la présence dans l'entreprise de travailleurs devenus handicapés sans être reconnus « handicapés », une adaptation du travail doit déjà être réalisée pour ces travailleurs-là ;
- ▶ la mentalité actuelle : on ne pense pas à engager une personne handicapée ;
- ▶ le fait que lorsqu'on pense à une personne handicapée, on imagine un handicap sérieux, incompatible avec un emploi ;

Freins provenant de la personne handicapée elle-même :

- ▶ les personnes handicapées sont freinées par les tâches complexes ;
- ▶ les personnes handicapées sont freinées par les grosses entreprises ;
- ▶ certaines personnes handicapées restent « avachies » en disant « je ne sais rien faire » ;
- ▶ des personnes handicapées se retirent elles-mêmes du circuit du travail, essaient de trouver un emploi dans un atelier protégé et n'ont pas le courage de postuler en entreprises ;
- ▶ des personnes handicapées ne font pas un pas vers les personnes valides ;
- ▶ certaines personnes handicapées sont soutenues, assistées par la société et minimisent leurs possibilités.

Des contradictions dans le discours des PH semblent provenir d'une différence entre, d'une part, les représentations qu'elles ont d'elles-mêmes et d'autre part, ce qu'elles voudraient être. Ainsi, la définition d'elles-mêmes se fait souvent en comparaison avec les personnes « normales ».

Les mêmes oppositions se retrouvent entre le travail en général et celui qu'elles seraient prêtes à accepter. Le premier semble idéal et enrichissant, alors que le deuxième



est vu comme un travail de faible niveau de qualifications et souvent très répétitif. Les personnes handicapées se sentent moins rentables, moins intégrables, mais elles disent avoir autant de chances face à un employeur potentiel. La principale difficulté qu'elles déclarent avoir, c'est de crédibiliser leur curriculum vitae ; une fois sélectionnée pour l'entretien, tout semble possible.

La différence est immanquablement négative pour les personnes handicapées. Il faut donc le nier, le camoufler, mais en même temps accepter son handicap pour être intégré.

Expériences vis-à-vis des dispositifs existants en matière d'aide à l'emploi (recherche active, soutien particulier, réglementations...)

Le discours des personnes handicapées sur les aides financières est effrayant : « *Je produis moins donc je coûte moins cher* ». Il passe vite au : « *Je coûte moins cher, donc je vaudrais moins* » ! La prime sert donc selon eux « *à pallier un manque de rendement* », « *à compenser le fait d'être moins productif* ».

La prime est perçue de manière négative à partir du moment où elle vise à compenser le handicap, car elle empêche les personnes handicapées de penser qu'elles sont « *comme les autres* ». Pourtant, leur première réaction quant à l'utilité de la prime a été d'envisager la perte de rendement à compenser.





EU.CAP



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Manuel de bonnes pratiques

Projet EU.cap

2022



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

c'entro
associazione


U Scontru
GEM TC CORSICA


XANO
CHANNEL


UNESSA