

Législation actuelle pour les personnes handicapées en République fédérale d'Allemagne

Depuis le 19.06.2001, en République fédérale d'Allemagne, on peut trouver en premières lignes du code de lois sociales – Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) – *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Réadaptation et participation des personnes handicapées)* – les réglementations législatives actuelles pour la réadaptation et la participation à la vie en société des personnes handicapées, avec les ordonnances qui ont suivies.

En principe cela s'intitule dans ce code de lois « **Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft** » (§ 1, SGB IX) (**Autodétermination et participation à la vie en société**):

Les personnes handicapées ou menacées d'handicap obtiennent des prestations conformément à ce code. Et les organismes de réadaptation promeuvent, selon les lois de prestations en vigueur, l'autodétermination et l'égalité des droits des personnes handicapées ou menacées d'handicap dans la participation à la vie en société, empêchant ou combattant les désavantages. En même temps sera tenu compte des besoins particuliers des femmes et des enfants handicapés ou menacés d'handicap.

D'une part, avec ce principe datant de l'année 2001, le cercle des personnes concernées, groupe de **personnes menacées de handicap**, est encore une fois élargi. De cette manière la notion d'**orientation préventive (§ 3 « Vorrang des Prävention » (Priorité à la prévention))** du SGB IX doit être examinée. Des aides assurées légalement doivent par conséquent prévenir à temps un handicap ou bien une maladie chronique.

D'autre part, avec l'introduction du concept d'**autodétermination et de participation à égalité de droits à la vie en société**, ainsi que la participation au monde du travail, le principe de parité et également un interdit de porter préjudice ont été formellement renforcés.

De surcroît, les **besoins réels établis et partiellement les désavantages des femmes et des enfants handicapés** doivent être formellement pris en compte. Au delà, il existe en République fédérale d'Allemagne un large éventail de réglementations législatives actuelles et de lois, qui prennent étroitement appui sur le SGB IX, et qui forment la base de travail ou bien la base de réglementations de chacune des institutions pour l'intégration et la réhabilitation.

Aperçu des lois les plus importantes de la protection sociale pour les personnes handicapées:

- Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
(Réadaptation et participation des personnes handicapées)

Tous les textes de lois du code SGB IX :

<http://gesetze.bmas.bund.de/Gesetze/gesetze.htm>



D'autres situations, relations et devoirs spécifiques des acteurs, en particulier sur la prévention des préjudices sur la santé dans la vie professionnelle et des compensations de désavantages dans la vie quotidienne, sont, en République fédérale d'Allemagne, réglementés dans de nombreuses lois, ordonnances et directives.

Parmi celles-là on compte :

Dazu zählen:

- Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen (Loi fédérale et du Land pour la parité des personnes handicapées)
<http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Schwerbehinderten – Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
(Handicapés sévères – Ordonnance sur les prestations de compensations)
http://www.gesetze-im-internet.de/schwabav_1988/index.html
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)
(Ordonnance sur les cartes d'invalidité)
<http://bundesrecht.juris.de/schwabawv/index.html>
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)
(Comité des représentants des handicapés sévères)
<http://www.gesetze-im-internet.de/schwbwv/index.html>
- Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV)
(Aide pour la réglementation sur les véhicules)
<http://bundesrecht.juris.de/kfzhv/>
- Werkstättenverordnung (WVO)
(Ordonnance sur les ateliers)
<http://bundesrecht.juris.de/schwbwv/>
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
(Loi sur l'organisation interne des entreprises)
<http://bundesrecht.juris.de/betrvg/>
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und der Personalvertretungsgesetze Länder
(Loi fédérale et du Land sur la représentation du personnel)
<http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>
- Arbeitssicherheitsgesetz
(Loi sur la sécurité au travail)
<http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Arbeitsschutzgesetz
(Loi sur la protection du travail)
<http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>
- Unfallverhütungsvorschriften
(Directive sur la prévention des accidents)
<http://www.arbeitssicherheit.de/servlet/PB/menu/1200577/index.html>

A l'aide de ces différentes réglementations législatives, des prestations individuelles et des **prestations à la participation au monde du travail** sont attribuées aux personnes handicapées, à leurs proches ou à l'employeur, comme par exemple la réadaptation professionnelle (aide médicale et programme de qualification), les aides techniques (équipement des postes de travail) et les prestations de salaire de compensation aux personnes handicapées.

Institutions d'intégration et de réadaptation et leurs prestations pour les personnes handicapées

Depuis une dizaine d'années en République fédérale d'Allemagne, une pluralité de différentes institutions publiques et de services spécialisés, soutenus publiquement, travaillent à l'exercice de l'intégration par la société et à la réadaptation au monde du travail des personnes handicapées. En même temps la pluralité des prestations, les compensations de désavantages et les aides de ces institutions, aux sources de financement variées, vont être alimentées par exemple, par des impôts, des cotisations d'assurances sociales et accidents, par des fondations et des indemnités compensatrices des employeurs.

Parmi les administrations publiques et les institutions soutenues publiquement en République fédérale d'Allemagne, appartiennent :

- die **Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** der Bundesländer (L'administration fédérale pour l'intégration et le bureau central d'aide sociale)
http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_article.php/_c-500/_nr-1/_lkm-784/i.html
- die **Bundesagentur für Arbeit** und die Agenturen für Arbeit in den Bundesländern (L'agence fédérale pour l'emploi et les agences des Lands pour l'emploi)
<http://www.arbeitsagentur.de/>
- die **Deutsche Rentenversicherung** (L'assurance de retraite allemande)
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>
die **gesetzlichen Unfallversicherungsträger** (Berufsgenossenschaften) (Les organismes légaux des assurances accidents (Caisses de prévoyance des accidents du travail))
http://www.hvbq.de/d/pages/service/adressen_links/adressen/bg/index.html
- die **gesetzlichen Krankenkassen** (Les caisses légales d'assurance maladie)
<http://www.gkv.info/gkv/>
- die **Träger der öffentlichen Kinder und Jugendhilfe** (SGB VIII)
- (Les organismes d'aide publique à l'enfance et à la jeunesse)
http://www.jugendhilfeportal.de/wai2/showdbdb.asp?action=list&db=1&T_hemaID=4529
- die **örtlichen Sozialämter** (SGB XII) (Les bureaux locaux d'aide sociale)
<http://gesetze.bmas.bund.de/Gesetze/gesetze.htm>
- die **Werkstätten für Menschen mit Behinderung** (Les ateliers pour personnes handicapées)
<http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>

La majeure partie des aides et des services à la participation et au monde du travail pour les personnes handicapées vont être fournis par une de ces institutions.

En république fédérale, qui aide dans le monde du travail et à quel propos ?

De quoi s'agit-il ?	Quel est l'interlocuteur ?
Embauche, placement	Agence pour l'emploi, (peut faire pour cela une demande IFD*)
Équipement des postes de travail adapté aux handicapés	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Accompagnement professionnel des personnes handicapées sévères	Administration pour l'intégration, (peut faire pour cela une demande IFD*)
Assistance au travail	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Qualification	Agence pour l'emploi, administration pour l'intégration
Conseil d'orientation, orientation professionnelle	Agence pour l'emploi, (peut pour cela faire une demande IFD*)
Management d'intégration dans les entreprises	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Prévention	Administration pour l'intégration, Organismes de réadaptation**
Licenciement	Administration pour l'intégration
Contrat d'intégration	Administration pour l'intégration
Projet d'intégration	Administration pour l'intégration
Transition de l'atelier au marché du travail pour les personnes handicapées	Administration pour l'intégration, organismes d'aide sociale (peut pour cela faire une demande IFD*)
Demande de reconnaissance du statut d'handicapé (carte) et demande de compensation des préjudices	Administration des affaires sociales et familiales ou bien selon la législation du Land les services compétents
Parité face aux atteintes dans le contrat de travail	Agence pour l'emploi

Source : ABC ; Behinderung und Beruf ; Handbuch für die betriebliche Praxis ; 2005 (ABC; Handicap & profession; Manuel de la pratique en entreprise ; 2005)

)* Services compétents de l'intégration

)** Caisses d'assurance maladie, organismes de retraite, organismes d'assurance accidents, Agence pour l'emploi

Le catalogue des aides et services concrets de ces institutions:

<http://www.integrationsaemter.de>

Bureaux de services communs pour la réadaptation

Afin que l'application des réglementations législatives et afin que la coordination des nombreuses et différentes prestations, ainsi que la clarification des coûts, soient rendus possible une nouvelle institution est née avec l'entrée en vigueur en 2001 du code de lois sociales – *Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (§§ 22 – 25, SGB IX)
(Réadaptation et participation des personnes handicapées).



Jusqu'à la fin de l'année 2002, un vaste réseau d'organismes de réadaptation, « **Bureaux de services communs pour la réadaptation** », a été aménagé dans les districts, dans les villes autonomes de la République fédérale d'Allemagne et dans les « villes états », Brême, Berlin et Hambourg. Le réseau s'occupe de ce travail.

Les missions des „ Bureaux de services communs“ comprennent:

- Informations sur les prestations au préalable, déroulements et prestations des organismes de réadaptation
- Clarification des besoins de réadaptation
- Aide pour déposer une demande et mise en relation avec les organismes de réadaptation compétents
- Soutien d'accompagnement des personnes handicapées ou menacées d'handicap jusqu'à la décision de la responsabilité des coûts
- Coordination de l'aide des différents organismes de réadaptation
- Obtention rapide de décisions et de prestations auprès des organismes de réadaptation

Les représentants des salariés, les employeurs et toute personne handicapée ou menacée de handicap trouveront expressément une **aide rapide fournie sur place**, indépendamment de leur appartenance à une caisse d'assurance maladie spécifique.

http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/ c-578/ nr-282/i.htm

Défaut du système

Les réglementations législatives sont variées et suffisantes. Un défaut se situe plutôt dans l'application pratique de SGB IX. Le rôle des bureaux de services communs, aménagés sur tout le territoire fédéral, est à éclaircir. En effet les citoyens ne répondent pas à la fréquentation attendue. Mais l'estimation de centraliser le travail en commun des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées dans les bureaux de services communs est à considérer fondamentalement comme juste.

Les facteurs perturbants jusqu'à présent :

Il y a de trop nombreuses informations et propositions de consultations de la part de trop nombreuses organisations.

La création de bureaux de services a conduit à l'accélération du traitement des demandes. Le bureau de service n'est cependant pas encore devenu un service de consultation centralisé. Ici cela reste dans l'expectative si le législateur décidera de leur octroyer plus de compétences ou des missions supplémentaires.

Des informations sont dévoyées, des propositions n'atteignent pas leur public.

Le besoin se situe au niveau de conseils et d'informations précises sur les possibilités d'intégration de l'aide en général et au niveau d'une politique d'informations ciblées pour les délégués du personnel et les représentants des intérêts de l'entreprise.

Derrière les propositions de consultations se situent chaque fois des intérêts différents des organismes.

Les instruments des organismes de réadaptation, se présentant sous la forme de contrat (§21 II SGB IX) n'ont toujours pas été mis en application jusqu'à présent, tout comme il manque souvent l'exécution des recommandations générales sur la certification de la qualité.

Les manques de clarté linguistiques freinent le flux d'informations

Bilan:

- La consultation doit être adressée de manière ciblée aux bons destinataires (représentants des salariés, employeurs et personnes handicapées), elle doit être précise et clairement formulée.

Les obstacles à l'intégration des personnes handicapées sur le „ premier marché du travail „

Les grandes entreprises

Fondamentalement il est à constater que les grandes entreprises, avec plus de 500 salariés, ont de meilleures conditions structurelles préalables pour l'intégration et la mise en pratique des réglementations législatives relatives aux personnes handicapées. Un gros avantage est présenté rien qu'à travers le fait que de nombreux emplois sont disponibles dans ces entreprises et que les acteurs plus nombreux (représentants des salariés plus nombreux et services de ressources humaines de taille plus importante) peuvent s'occuper de la mise en œuvre des politiques pour handicapés dans l'entreprise. Par exemple, la grande variété existante dans les offres d'emplois est importante pour permettre la flexibilité de l'embauche des personnes handicapées subissant une diminution des performances.

L'obstacle principal pour l'intégration des personnes handicapées au monde du travail est que l'image dans la société des personnes handicapées au travail est perçue de manière réduite.

Malheureusement les préjugés suivants se sont déjà manifestés chez beaucoup de personnes.

Cela est encore trop souvent pensé que les personnes handicapées sont :

- en fauteuil roulant ou à mobilité motrice très réduite
- ne peuvent pas être licenciées
- continuellement malades
- performantes de manière discontinue ou pas du tout
- ont trop de vacances

Cette perception limitée vaut en effet assurément pour beaucoup d'acteurs dans les grandes et les petites entreprises. Ces préjugés ont entre autre pour conséquences que dans l'année 2002, en République fédérale d'Allemagne, près de 58.300 employeurs (38,4%)* n'ont pas embauché une seule personne handicapée sévère, et préfèrent ainsi payer les indemnités compensatrices*. A travers



cela beaucoup de chances d'intégration pour les personnes handicapées sont réduites à néant.

)* Voir le chapitre : Chiffres - Données - Faits...

Petites et moyennes entreprises

Analyse pour petites et moyennes entreprises (KMU) jusqu'à 500 employés:

- Il manque souvent du personnel et du temps pour l'application des réglementations législatives
- La diversité des tâches de l'ensemble de la politique d'entreprise surcharge en quantité et en dépense de temps les représentants des salariés et fait concurrence aux exigences de leur quotidien professionnel. Les périodes d'exemption sont souvent insignifiantes.
- Il manque souvent des postes de travail conçus de manière flexible, par exemple « Schönarbeitsplätze » (postes de travail confortable)
- La culture d'entreprise „ dicte ” dans beaucoup de cas les possibilités de négociations des représentants des salariés de l'entreprise
- Les informations sur les personnes handicapées manquent souvent ou bien demandent aux employeurs et aux représentants des salariés de l'entreprise d'être très exigeants

Bilan :

- Il faut montrer clairement aux employeurs les avantages d'une politique sur les personnes handicapées dans l'entreprise
- Les versements financiers et les autres aides d'intégration perçus par les employeurs sont de bons motifs pour embaucher des personnes handicapées
- Des périodes d'essais peuvent être plus largement utilisées
- Les négociations entre l'employeur et les représentants des intérêts de l'entreprise peuvent amener à une « win-win-situation »
- Le travail de consultation et de persuasion doit être continué dans l'entreprise
- L'échange d'informations entre les représentants des intérêts de l'entreprise et le service du personnel doit être entretenu.

Les accords d'entreprise sur l'intégration des personnes handicapées

Il y a deux conventions de droits collectifs dans le code social IX (Sozialgesetzbuch IX), les **conventions d'intégrations** et le **management d'insertion de l'entreprise**.

La convention d'intégration

La convention d'intégration selon le § 83 SGB IX est un instrument d'organisation interne dans l'entreprise à disposition pour les entreprises, les



employés handicapés et les représentants des intérêts de l'entreprise. Afin que soient mis en place obligatoirement dans l'entreprise des programmes pour l'intégration, la réadaptation et la prévention des personnes handicapées.

La convention d'intégration est une réglementation de droits collectifs, qui comprend tout un tas de programme ayant pour but le maintien des postes de travail et des occupations. Elle a le statut juridique d'une convention obligatoire (§ 83 Abs. 1 SGB IX) et elle est assimilable à une convention d'entreprise ou bien une convention sociale. L'employeur ne peut pas se dérober à la demande d'une conclusion de convention d'intégration. Les représentants de l'entreprise ont le droit à l'initiative et ont le droit de conclure une convention d'intégration.

Participants :

- Mandataire de l'employeur
- Représentants des handicapés
- Comité d'entreprise
- On peut s'adjoindre les services de l'administration pour l'intégration

Contenu :

- Planification du personnel
- Qualification
- Management d'insertion de l'entreprise
- Formation de jeunes handicapés dans l'entreprise
- Aménagement du travail
- Milieu du travail
- Horaires de travail
- Organisation du travail
- Prévention
- Réadaptation
- Projets d'intégration
- Informations sur l'intégration

Buts :

- Garantie de l'emploi
- Encouragement de l'emploi et
- Création de poste de travail pour les personnes handicapées

Le management d'insertion de l'entreprise

La prévention de l'entreprise, selon la nouvelle version datant de mai 2004 du § 84 SGB IX, sert au soutien individuel des personnes malades, handicapées ou menacées de handicap, afin de leur **assurer leur place de travail et leurs aptitudes au travail**. Le but de cette réglementation législative est de **reconnaître à temps**, d'appréhender et de remédier aux difficultés dont les causes et les genres sont divers et variés (conditions des personnes et de comportements l'entreprise). Cela doit être garantie à travers l'introduction de nouveaux instruments, qui sont appelés, dans le § 84 ABS. 2SGB IX, **Management de l'insertion de l'entreprise**.

A cette occasion, aussi bien les employeurs, les médecins de l'entreprise que les représentants des salariés (représentants des handicapés sévères et/ou comité d'entreprise et délégation du personnel) assument ici des tâches importantes. Afin que puissent être évitées à temps les atteintes à la santé dans le cadre du contrat de travail, l'employeur, avec l'accord des personnes concernées, fait saisir le comité de défense des intérêts, **soit après six semaines ininterrompues d'inaptitudes au travail, ou bien après des inaptitudes répétées, qui en l'espace d'un an dépassent six semaines.** A partir de là, les devoirs du management d'insertion de l'entreprise, avec les personnes concernées, sont de cerner quelles sont les possibilités de management, ou bien d'entamer une procédure pour l'obtention soit d'un soutien individuel auprès des « services communs » des organismes de réadaptation (§ 22 ff. SGB IX) ou, dans le cas d'un handicap sévère déjà reconnu, d'une demande de versement de compensation auprès de l'administration pour l'intégration compétente.

Application des directives de lutte contre la discrimination de l'Union européenne en République fédérale d'Allemagne

« Le projet de **loi allemand relatif à la lutte contre la discrimination (Antidiskriminierungsgesetz – ADG)** s'inspire de quatre directives européennes. Celui-ci est censé améliorer la protection des minorités dans le droit du travail et dans le droit privé de la circulation. Dans ce but, les proches des groupes de personnes protégées par la loi obtiennent des droits face aux employeurs et aux privés, dans les cas où ceux-ci se comportent de manière répréhensible par la loi avec les personnes protégées.

Le ADG a été adopté par le parlement fédéral le 17 juin 2005 et refusé par le conseil fédéral le 8 juillet 2005 puis renvoyé devant la commission mixte paritaire du parlement et du conseil. La commission mixte paritaire a ajourné la consultation sur le ADG le 5 septembre 2005. En raison du principe de discontinuité le projet de loi de ADG a échoué au travers la dissolution du parlement fédéral.

Le 21 décembre 2005 le groupe parlementaire „ Bündnis90/Die Grünen“ a apporté de nouveau le projet de loi devant le parlement fédéral. Le 20 janvier 2006 le parlement fédéral a fait une première lecture de la loi. A cette occasion le projet de loi a été appuyé par les orateurs du parti social démocrate allemand (SPD), les verts (Grüne) et le groupe parlementaire de gauche (Linksfraktion), qui ensemble ont la majorité au parlement fédéral, pendant que le parti chrétien démocrate allemand et son aile bavaroise (Union) et le parti libéral allemand (FDP) refusaient de nouveau la loi et les directives mêmes.

Fin février 2006 : l'Union et le SPD veulent soumettre sous peu un projet de loi commun. Il doit juste conserver le non de « Loi sur l'égalité des traitements ».

Source: WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie; Antidiskriminierungsgesetz (WIKIPEDIA, Encyclopédie libre, loi contre la discrimination)

<http://de.wikipedia.org/wiki/Antidiskriminierungsgesetz>

Chiffres – Données – Faits sur la situation des personnes handicapées en République fédérale d'Allemagne



En 2003 viviaient en République fédérale d'Allemagne environ 6,639 millions de personnes handicapées sévères (3,154 millions de femmes et 3,485 millions d'hommes). Ce qui représentait à peu près 8 % de la population totale. Seulement à peine 5 % d'entre elles – soit environ 300.000 – sont nées handicapées, alors que la plupart d'entre elles seront handicapées au cours de leur vie à la suite de maladies ou d'accidents. A peu près la moitié (52%) des personnes sévèrement handicapées était âgée de 65 ans et plus ; presque un quart (22%) appartenait à un groupe d'âge compris entre 55 et 65 ans. 2% des personnes handicapées sévères étaient des enfants et des jeunes de moins de 18 ans.

A peu près 2,1 millions des personnes handicapées sévères (soit 32 %) ont entre 18 et 60 ans. Le nombre de personnes handicapées actives s'élève à 983.349 (Octobre 2002). La part des femmes handicapées sévères aptent à exercer un emploi est sous représentée dans la population totale.

Taux en pourcentage de salariés handicapés et non handicapés selon l'âge - 2003

Âge	Taux de salariés handicapés	Taux de salariés non handicapés
15-25 ans	51,7	51,7
25-45 ans	72,2	88,4
45-55 ans	63,3	89,3
55-60 ans	49,6	75,9
60-65 ans	15,4	29,7
Total	26,0	61,5

Source : Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt – Mikrozensus (Agence fédérale pour l'emploi, statistiques de l'administration fédérale – Mikrozensus)

)* Part des personnes salariées selon les groupes de personnes respectifs dans la population totale.

Le taux de chômage spécifique des personnes handicapées sévères a diminué entre 1998 et 2002, passant de 17,5 % à 14,5% et reste cependant ainsi supérieur au taux de chômage général. En raison du développement conjoncturel général, le taux de chômage des personnes handicapées sévères a augmenté en moyenne annuelle de l'année 2003, ainsi leur taux de chômage spécifique s'élève à 17%.

Taux spécifique de chômage)* des personnes handicapées sévères en pourcentage

Année	Taux de chômage
1998	17,5
1999	17,9
2000	17,1
2001	16,1
2002	14,5
2003	17,0

Source : Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi)

)* se rapporte aux personnes handicapées actives

Développement du taux de chômage des personnes handicapées sévères

Année	Chômage total	Chômage en pourcentage	Dont personnes handicapées sévères
2003	4.376.027	11,6	167.856
2004	4.381.000	11,7	173.939
2005 (Juillet)*	4.772.082*	12,8*	192.338*

Source : Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi)

*) le développement du chômage enregistré à partir de 2005 est essentiellement marqué par l'effet statistique du regroupement des allocations de chômage et de l'aide sociale (effet Hartz IV). Toutes comparaisons avec les années précédentes ne sont ainsi que limitées.

Taux d'occupation et des indemnités de compensation dans les entreprises publiques et privées.

Le droit relatif aux personnes handicapées sévères oblige les employeurs à occuper, en moyenne annuelle au minimum 20 postes de travail par mois, au moins 5% (dans la fonction publique : 6%) des postes de travail à des personnes handicapées sévères. Il faut sinon payer en versement compensatoire, par poste de travail obligatoire non occupé, entre 105 euro par mois (pour un taux d'emploi d'au moins 3%) et jusqu'à 260 euro (pour un taux d'emploi de moins de 2%). Néanmoins, selon les données d'octobre 2002, sur les 151.865 employeurs ayant obligation d'embauche, seuls 31.400 (20,7%) d'entre eux ont rempli, ou largement rempli, leur obligation d'emploi. **Environ 58.300 employeurs ayant obligation d'embauche n'ont pas employé une seule personne handicapée sévère.**

En résultat le taux réel d'emploi s'est stabilisé à 3,8%, 3,4% chez les employeurs du domaine privé et 5,2% chez les employeurs du domaine public (dont les administrations du Land 6,7%) (Pour comparaison : **Lebenslagen Deutschland** ; 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung: S.146ff. 12/2004)

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/Lebenslagen%20in%20Deutschland_EndBericht.pdf

„ Best Practice“ dans les entreprises

Beaucoup de grandes entreprises en République fédérale d'Allemagne ont reconnu leur responsabilité sociale envers les personnes handicapées et dans une large mesure mènent à bien différents programmes en faveur de l'intégration des personnes handicapées.

Sur la base des conventions de droits collectifs sont menés par exemple des programmes avec bourses d'études pour de jeunes personnes handicapées, du groupe METRO, ou bien des programmes sur le management de l'insertion de l'entreprise ou des programmes de mesures salubres chez BMW et Bosch.

Ce sont des exemples qui ont un arrière plan économique, mais qui permettent également, à travers leur caractère intégratif, de combattre le problème des préjugés et des obstructions mentales dirigés contre les personnes handicapées.

Cela s'est avéré positif lors de nombreux exemples pratiques d'utiliser les expériences personnelles dans le contact entre des personnes non handicapées et des personnes handicapées. Les contacts directs diminuent les peurs de toucher, bien



évidemment selon le niveau où ils se déroulent : dans le domaine privé, de nature professionnelle ou ciblés dans l'entreprise.

Un exemple pratique éprouvé est le « Mentoring-programm » chez Lufthansa-Technik à Hambourg. Pour une durée d'un an, des équipes de deux personnes sont formées sur la base du volontariat, constituées d'un employé de la direction moyenne et d'un employé ayant une restriction handicapante. Le but n'est pas seulement le soin des contacts réguliers dans le cadre du travail, mais aussi au niveau personnel : apprendre à se connaître – découvrir les conditions de vie, les problèmes ainsi que les qualités d'une personne handicapée d'une manière tout à fait personnelle.

Le projet a été poursuivi après une première année réussie.

)* voir également le chapitre : Les accords d'entreprise sur l'intégration...

)** voir également le chapitre : Les obstacles à l'intégration...