

Campagnes de sensibilisation en faveur des personnes handicapées en République fédérale d'Allemagne

« Ce n'est pas un mérite de ne pas être handicapé, mais un cadeau dont on peut être privé à tout moment »

Richard von Weizsäcker
Ancien président de la République fédérale d'Allemagne

Peu de citations du monde germanophone expriment aussi bien la tension inhérente à la discussion entre personnes handicapées et non-handicapées. Car d'un point de vue réaliste, la barrière à franchir pour se retrouver handicapé est très étroite. Alors que malheureusement la « barrière dans la tête » de nombreuses personnes « normales » vis-à-vis des personnes atteintes d'un handicap reste très importante.

Ce sont ces « barrières dans la tête », qui sont essentielles et ont une explication psychologique, que visent de nombreuses campagnes de sensibilisation et d'information, de prix et de programmes, avec comme objectif de faire tomber, ou en tout cas réduire les barrières existantes.

Ce type de campagnes permet d'une part de faire connaître des exemples réussis d'intégration de personnes handicapées en entreprise et dans la société, en mettant en valeur et soutenant les bonnes pratiques, et d'autre part crée la publicité nécessaire pour montrer que le handicap est « une normalité de fait ».

Les personnes handicapées sûres d'elles-mêmes y disent : « nous ne sommes pas handicapés, ce sont les réalités sociales qui nous handicapent. »

Et vu l'importance réelle de cette population, de 15 à 20 % [en Europe], soit un cinquième de la population vivant en Europe, on ne peut certainement pas parler d'une minorité ou d'un groupe marginal. Il s'agit au contraire, d'un groupe vraiment important qui exige à juste titre la normalité.

Cette « normalité de fait » ne peut que partiellement être atteinte par le biais de mesures législatives, comme l'interdiction de toute discrimination négative, les droits à l'autodétermination et des prestations visant à la participation. Il reste donc du devoir de l'ensemble des forces de la société (gouvernement fédéral, partis politiques, syndicats, employeurs et organisations patronales, médias, ONG etc.) de s'investir à tous les niveaux et par une diversité de moyens pour parvenir petit à petit à une « normalité de fait du handicap ».

Les campagnes d'information et de sensibilisation jouent un rôle très important dans ce contexte :

En Allemagne, il y a un nombre croissant de manifestations et d'actions de types différents autour du thème de la « sensibilisation ». La diversité des



actions réalisées par les instances mentionnées ci-dessus permet d'espérer, mais il y en a, fort heureusement, tellement d'exemples que nous ne pouvons mentionner ici qu'une petite sélection d'exemples de bonne pratique. Ce choix ne doit en aucun cas dévaloriser les autres. En effet, chaque approche ayant pour objectif la sensibilisation de la population est un pas vers la normalisation de fait du handicap.

Prix d'intégration pour « bonnes pratiques » en Allemagne

<http://www.google.de/search?hl=de&q=Integrationspreis+Behinderung&btnG=Google-Suche&meta=>

Manifestions du programme du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales « job – emplois sans barrières » (« job – Jobs ohne Barrieren »)

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/Jobs-ohne-Barrieren/veranstaltungsberichte.html>

Fédérations allemandes des personnes handicapées

<http://www.google.de/search?q=deutscher+Behindertenverband&hl=de&r=&start=10&sa=N>

Syndicats

http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-987EB02D/internet/style.xsl/view_3552.htm:

http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehinderten-vertretung_und_teilhabepolitik

Le programme fédéral « job – emplois sans barrières »

« job – Jobs ohne Barrieren »

« Le programme « **job - emplois sans barrières** » est mené par le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS) en coopération avec ses partenaires : employeurs, syndicats, fédérations et associations de personnes handicapées, agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit), offices régionaux d'intégration (Integrationsämter), organismes gérant la réadaptation ainsi que services et instituts chargés de la réadaptation, conseil pour la participation des personnes handicapées et autres.

Le programme « **job** » vise à améliorer les chances de participation à la vie active de personnes (gravement) handicapées – malgré une conjoncture économique difficile.

Bien qu'en Allemagne l'intégration professionnelle des personnes (gravement) handicapées ait connu une nette amélioration ces dernières années, la situation n'est toujours pas satisfaisante – et ce, non seulement pour les personnes concernées, mais pour l'ensemble de la société. Vu les



transformations démographiques et le manque de personnel qualifié qui commencent déjà à se faire sentir de façon accrue, on ne peut pas se permettre de se priver des compétences et de l'expérience des personnes handicapées.

D'ores et déjà environ 800.000 personnes gravement handicapées prouvent qu'elles sont parfaitement performantes lorsqu'elles occupent le poste adéquat. Néanmoins, de trop nombreuses personnes (gravement) handicapées attendent toujours « leur » chance de pouvoir participer (à nouveau) à la vie active. Maintenir l'employabilité des salarié(e)s par des mesures ciblées est de plus en plus important. En Allemagne, on estime à plus de 40 milliards d'euros les pertes économiques engendrées par les incapacités de travail.

« **Emplois sans barrières** » s'est ainsi fixé trois objectifs à mettre en œuvre au niveau des entreprises ou services publics ou privés :

1. Promouvoir la formation professionnelle des jeunes handicapés ou gravement handicapés avec comme objectif d'offrir un poste en apprentissage au plus grand nombre possible de jeunes (gravement) handicapés en recherche de formation professionnelle ;
2. Améliorer les chances d'emploi de personnes gravement handicapées, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, avec comme objectif de faire en sorte que le maximum d'employeurs se conforment à leur obligation légale d'embaucher des personnes handicapées ;
3. Renforcer la prévention en entreprise, afin de maintenir et d'améliorer la santé et la performance des employés sur le long terme.

« Emplois sans barrières » veut, au sein des entreprises et des services, faire des employeurs, des responsables des ressources humaines et des représentants des employés, et en particulier des représentants des personnes gravement handicapées, des partenaires parrainés par les activités des responsables du programme et co-responsables de l'amélioration durable de la formation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées ainsi que de la prévention en entreprise.

Historique

Dans la proposition de loi pour le renforcement de la formation professionnelle et l'emploi des personnes gravement handicapée, entrée en vigueur en mai 2004, le gouvernement fédéral reconnaissait déjà que les modifications de la législation ne suffisaient pas à améliorer seules les conditions, surtout pour qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, ainsi que la protection des emplois.

Cela nécessite surtout la coopération de tous les acteurs responsables de la participation de personnes (gravement) handicapées à la vie active.



Lorsqu'il s'agit d'amorcer, stabiliser et étendre les décisions positives concernant la formation professionnelle et l'emploi de personnes gravement handicapées, le succès passe par la coordination de l'action au niveau du gouvernement fédéral, des Länder, des représentants des personnes handicapées, des organisations de partenaires sociaux et de personnes handicapées, ainsi que de l'administration au niveau fédéral et des Länder – avec le soutien des entreprises, des fédérations d'organismes de réadaptation, les associations de représentants du personnel et les initiatives privées.

Le gouvernement fédéral estimait qu'il était nécessaire de poursuivre des programmes relatifs à la participation de personnes gravement handicapées à la vie active en s'appuyant sur un cadre législatif développé, pour permettre l'action coordonnée de l'ensemble des acteurs et améliorer durablement les conditions de formation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées, et en particulier des personnes gravement handicapées.

Le conseil pour la participation (Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen) des personnes handicapées a, à la demande du Ministère fédéral de la Santé et de la Protection Sociale de l'époque, décidé de soutenir un programme visant à améliorer la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ainsi que la prévention en entreprise. L'objectif de ce programme était la convergence des efforts de tous les acteurs afin de faire progresser durablement les chances professionnelles des personnes (gravement) handicapées, ainsi que des employés menacés de handicap.

Travail du comité

Le conseil pour la participation des personnes handicapées a constitué pour le programme « job » un comité composé d'un représentant des employeurs (Confédération des associations allemands des employeurs - BDA), un représentant des employés (Confédération des syndicats allemands - DGB), un représentant du conseil du handicap (Deutscher Behindertenrat), un représentant des organismes de réadaptation (BKK Bundesverband) et un représentant du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS). La réunion constitutive du comité s'est tenue le 2 novembre 2004. Outre l'adoption du règlement intérieur du comité, et les instructions relatives à l'obtention d'un soutien du programme « job », le comité lançait deux projets. Depuis, il s'est réuni six fois et plus de 30 projets ont été acceptés. Le comité se réunit selon les besoins, et au moins une fois tous les trois mois.

Conformément à l'objet du programme, le conseil a mis en place trois groupes de travail et a reçu pour les années de 2004 à 2006 des moyens financiers provenant du fonds compensatoire. En septembre 2004, en plus du fonds compensatoire, le programme était doté de financements provenant du Fonds social européen pour les années 2005 et 2006.

Les groupes de travail du conseil ont développé les conditions cadres du programme « job » qui ont été adoptées par le conseil. Un comité a été



créé pour suivre les aspects touchant aux spécificités de l'exécution et de l'évaluation des activités menées dans le cadre du programme « job » ; il se prononce sur le soutien aux projets.

Le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales assure la coordination du programme « job » et est responsable, au sein du gouvernement fédéral, de l'information concernant la participation des personnes (gravement) handicapées à la vie active.

Source: page Internet de l'initiative du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales « job – Emplois sans barrières »

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/jobs-ohne-barrieren,did=85966.html>:

Les projets-modèles de Hambourg

Depuis l'automne 2001, la ville libre et hanséatique de Hambourg poursuit, par le biais de son office régional de l'intégration, une approche novatrice, projet pilote au niveau fédéral, qui porte sur le conseil et la sensibilisation des entreprises et des représentants du personnel des secteurs privé, publique ou relevant de l'église, ainsi que des représentants des personnes gravement handicapées.

En amont du travail du projet de conseil handicap et de l'initiative de conseil Hambourg (Beratungsinitiative Hamburg BIHA), des recherches ont montré que de nombreuses entreprises sans représentants institutionnels de personnes gravement handicapées (Schwerbehindertenvertretung - SBV) ne respectent pas la législation relative aux personnes handicapées, et ce en particulier dans les petites et moyennes entreprises (entreprises de moins de 500 salariés). La raison principale en est que si les représentants institutionnels des personnes gravement handicapées s'inscrivent auprès des offices régionaux et sont accessibles, ce n'est pas le cas des représentants du personnel des PME (des secteurs publique, privé, ou relevant de l'église). Il s'agit de deux organes autonomes au niveau du droit du travail qui souvent s'appuient sur des « outils » législatifs différents : Livre IX du Code social – Réadaptation et participation des personnes handicapées (SGB IX) pour les représentants des personnes gravement handicapées, et loi portant constitution sociale de l'entreprise (Betriebsverfassungsgesetz, code du travail allemand), loi fédérale pour la représentation des fonctionnaires (Bundespersönalvertretungsgesetz) et droit relatif au personnel relevant de l'église (Mitarbeitervertretungsgesetz ; Kirchengesetz) pour la représentation des employés. Dans ceux-ci, seul un court passage mentionne l'obligation d'assistance en entreprise (betriebliche Fürsorgepflicht) des instances de représentation des employés (des secteurs publique, privé, et relevant de l'église) envers les personnes handicapées.



Dans la mesure où la quasi-totalité des droits des personnes handicapées est fixée par le Livre IX du Code social, peu connu par les instances de représentation des employés, en particulier dans les PME, on observe ainsi un manque d'information des entreprises, et par là, un défaut de mise en œuvre, tels que cela a été décrit. Cela se traduit, au niveau des employeurs, exécutants des mesures en faveur des personnes handicapées, par un manque d'information et un défaut de mise en œuvre. Les difficultés sont d'autant plus importantes dans les entreprises où il n'y a pas de représentation des employés. Une répartition des tâches, au niveau d'une politique interne en faveur des personnes handicapées n'étant pas possible, ce domaine très complexe en termes de droits et devoirs, incombe totalement à l'employeur.

A Hambourg, depuis 2001, les interventions de conseil et d'accompagnement adaptées au processus d'évolution de l'entreprise, proposées par des organismes de conseil comme handicap et BIHA peuvent permettre de contrebalancer les carences mentionnées.

Grâce au soutien de l'office régional de l'intégration de Hambourg, ces deux structures ont pu accompagner environ 600 employeurs et représentants des employés et leur fournir informations et consignes sur la politique interne relative aux personnes gravement handicapées : depuis l'automne 2001 BIHA a conseillé environ 300 employeurs et handicap environ 300 représentants du personnel depuis 2004.

Le conseil réalisé par handicap et BIHA est financé par le fonds compensatoire de l'office régional de l'intégration de Hambourg.

Le projet de conseil handicap

L'objectif principal de ce projet de conseil est de faire connaître le Livre IX du Code social - et en particulier sa deuxième partie - aux représentants du personnel des PME. Il s'agit aussi de renforcer la collaboration entre les structures à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise (administrations, organismes de réadaptation et services d'intégration spécialisés). On vise ici, en s'adressant directement aux représentants du personnel, à mettre en œuvre le potentiel des entreprises concernant

- la protection des emplois
- le soutien à l'emploi
- la création de nouveaux emplois

Il s'agit de réduire les carences de la mise en pratique effective par les entreprises de l'approche de prévention et de réadaptation, telle qu'elle a été fixée par le Livre IX du Code social.

Le travail d'information et de conseil du projet, caractérisé par une approche de terrain (interventions dans les entreprises ou les administrations) vise à sensibiliser les représentants des employés et, indirectement, des employeurs au concept de prévention et de réadaptation tel qu'il figure



dans les paragraphes 81, 83 et 84 du Livre IX du Code Social. Il vise aussi à promouvoir en entreprise le principe d'autodétermination et de participation à la vie en société des personnes handicapées ou menacées de handicap conformément au paragraphe 1 du Livre IX du Code Social et d'éviter qu'elles soient désavantagées. La protection et le soutien en interne de l'emploi des personnes gravement handicapées est un des objectifs majeurs.

Cette approche de terrain a pour but principal d'expliquer aux acteurs de l'entreprise, les opportunités et les nouvelles obligations découlant des paragraphes 81-84 du Livre IX, en s'appuyant sur des données factuelles et scientifiques. Il s'agit de renforcer d'une part la gamme de compétences des acteurs de l'entreprise concernant un travail novateur de prévention, d'intégration et de réadaptation en faveur des personnes handicapées, et d'autre part leur volonté, leur capacité et leur sens des responsabilités face à la réalisation de leurs obligations légales.

Depuis janvier 2004, le projet de conseil handicap est placé sous la tutelle de Arbeit und Leben Hamburg (Travail et Vie Hamburg), en coopération avec l'ensemble des syndicats de Hamburg affiliés à la Confédération des syndicats allemands (DGB).

Source : Site Internet handicap

<http://www.hamburg.arbeitundleben.de/html/handicap/handicap.php>

L'initiative de conseil Hamburg

L'initiative de conseil Hamburg (Beratungsinitiative Hamburg - BIHA) conseille gratuitement les chefs d'entreprise des PME sur les modifications de la législation et facilite leur mise en œuvre au sein des entreprises. Le service de conseil et d'information, déjà utilisés par plus de 300 employeurs de Hamburg, propose :

- **Des informations** concernant l'actualité de l'ensemble des modifications du droit relatif aux personnes gravement handicapées ;
- **Des aides** à la transposition des exigences nouvelles en solutions réalisables ;
- **Un accompagnement** des évolutions internes à l'entreprise ;
- **La mise en contact** et **l'orientation** vers des services spécifiques en cas de besoin ;
- **Le soutien** à la mise en place d'une gestion de l'intégration en entreprise.

BIHA est un projet mené en coopération entre l'académie de formation continue des entreprises (Fortbildungsakademie der Wirtschaft - FAW), association sans but lucratif, et l'union des fédérations d'entreprises de Hamburg et du Schleswig-Holstein (UVNord - Vereinigung der Unterneh-



mensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.).
BIHA est un service spécialisé d'intégration de l'office régional d'intégration de l'administration des services sociaux de la ville de Hambourg (Behörde für Soziales, Gesundheit, Familie und Verbraucherschutz der Hansestadt Hamburg).

Source : Page Internet de l'initiative de conseil Hambourg.

<http://www.faw.de/index.php?id=283>

Prix d'Intégration 2006 décerné par les représentants des personnes gravement handicapées de Hambourg

« Après 2001 et 2003, c'est la troisième édition du prix d'intégration hambourgeois des représentants de personnes gravement handicapées, décerné par le groupe de travail des représentants de personnes gravement handicapées des entreprises hambourgeoises (Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft) et le coordinateur pour l'égalité des personnes handicapées du sénat de Hambourg (Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg), M. Herbert Bienk.

La devise du prix 2006 est :

« **qualifier – intégrer – participer** ».

Le prix d'intégration récompense l'engagement exemplaire d'entreprises à assurer le maintien de l'emploi de personnes handicapées et par conséquent leur intégration à la vie active et leur participation à la vie de la communauté. Le jury, composé de représentants de l'économie hambourgeoise, ainsi que de personnalités a sélectionné les lauréats parmi les 33 propositions. En 2006, le prix a mis l'accent sur des exemples d'excellence en matière de coopération entre représentants de personnes gravement handicapées, représentants des employés et acteurs responsables en entreprises, à tous les niveaux. »

Source: page Internet de l'office régional d'intégration Hambourg

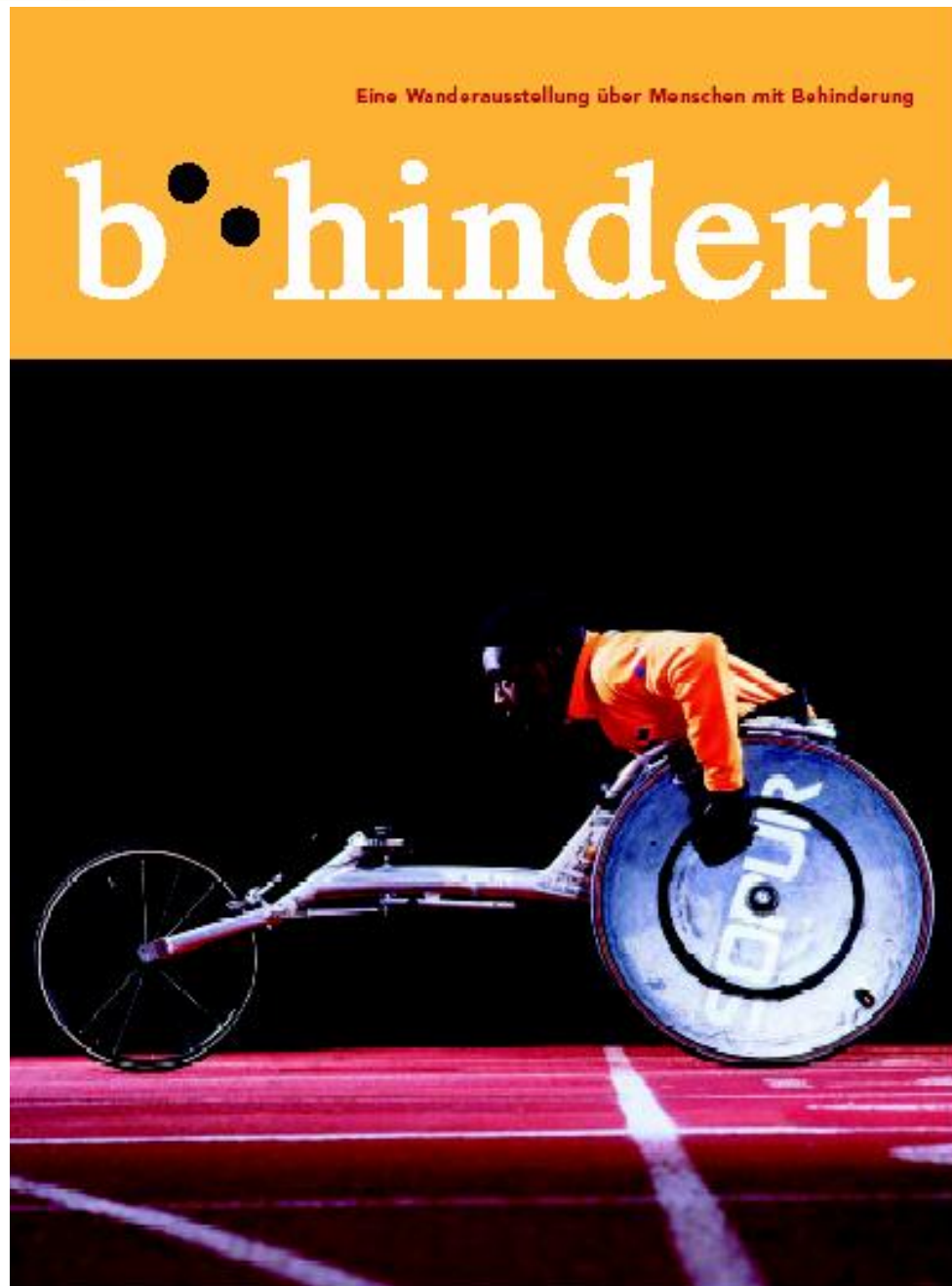
<http://www.faw.de/index.php?id=283>:

<http://www.arge-sbv.de/preis.htm>

« handicapé » : une exposition itinérante sur les personnes handicapées

«... au cœur de l'exposition, 60 portraits de personnes handicapées, réalisés par quatre photographes de Hambourg et de Berlin, avec leur approche spécifique, sur le thème du handicap.





Couverture du catalogue: Alhasane Baldé, Photo: Thomas Ebert

Les portraits sont accompagnés d'explications approfondies. 130 pièces racontent la vie quotidienne des personnes handicapées, où franchir de minuscules obstacles peut parfois s'avérer insurmontable à cause d'un handicap.





HEUTE BIN ICH DIE SONNE !

Claudia Petersen, Housekeeping

Photo: Thomas Müller

Prothèses, chaises roulantes, aides quotidiennes diverses, orthèses, jouets et exemple de poste de travail adapté montrent comment des modifications minimales permettent souvent d'atteindre une autonomie accrue. De nombreuses pièces doivent être touchées ou expérimentées. Ainsi, les visiteurs peuvent-ils par exemple s'essayer sur une machine à écrire en braille ou tenter de se déplacer en fauteuil roulant, bref s'identifier (au



moins dans les grandes lignes) aux personnes handicapées et aux entraves que représentent les différents types de handicaps.

Chiffres et données factuelles sur le sujet complètent les informations présentées dans l'exposition.

L'exposition présente le sujet sans donner de leçon. Elle ne prétend aucunement informer de manière scientifique ou exhaustive sur le thème du handicap. Elle a opté pour des aspects intéressants, expressifs, excitants et stimulants, pour diminuer la peur du contact avec les personnes handicapées et faciliter une rencontre naturelle.

Depuis octobre 2004, l'exposition circule en Allemagne. Les détails et les dates précises de l'exposition sont mis à jour régulièrement.

<http://www.b-hindert.net/standorte.html>

L'idée, la conception et la réalisation sont le fruit du travail de l'académie de formation continue des entreprises (Fortbildungsakademie der Wirtschaft - FAW). Depuis toujours, cette association sans but lucratif œuvre pour une intégration réussie et durable de personnes handicapées dans la vie active « normale ». Dans ce contexte, l'exposition a été conçue comme un détail de la mosaïque de la politique sociale - un petit détail qui mérite d'être vu et stimule la réflexion. »

Source: page Internet www.b-hindert.net

<http://www.b-hindert.net/ausstellung.html>

Remarque finale

Au-delà des exemples de bonne pratique présentés ci-dessus, et qui méritent d'être reproduits, il existe une multitude d'actions et de campagnes de sensibilisation en faveur des personnes handicapées.

Nous souhaitons ici expressément mentionner ceux qui sont peut-être les acteurs les plus importants : toutes les institutions et leurs collaborateurs/collaboratrices, qui s'occupent professionnellement au quotidien de la situation individuelle ou sociale des personnes handicapées. Car c'est certainement le domaine de notre société où « la normalité de fait du handicap » est la plus vivante et la plus avancée.

