

# ACTES DU PREMIER SEMINAIRE

## Présentation

I&IMS, Information and Image Management Systems, organisateur de ce séminaire, est une PME spécialisée dans la mise au point de solutions informatiques complètes, dans les secteurs de la sécurité et de la santé. Dans le domaine du handicap, nous avons mis au point un système d'accès à l'ordinateur, Artemis. I&IMS est partenaire du projet Integra et coordinateur des activités en Espagne.

Le projet Integra a pour but de favoriser le processus d'intégration de la personne handicapée, dans les entreprises. Le projet réunit un vaste consortium : 6 pays et 10 organismes. Il aura une durée de deux ans et s'articule principalement autour de 4 séminaires :

- a) Modalités d'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.
- b) Sensibilisation de plusieurs publics à l'intégration des personnes handicapées.
- c) Aspects de formation des représentants des travailleurs.
- d) Synthèse de tous les travaux réalisés dans le cadre du projet.

## Importance du travail dans la vie des personnes handicapées

*Noemí Ortiz, Télé-opératrice à Integralia<sup>1</sup>.*

Noemí parle de l'importance du travail pour une personne avec un handicap parce que cela représente un des éléments les plus stimulants pour continuer à se battre ; elle aborde l'importance de la confiance qu'on lui octroie, qu'on lui délègue des responsabilités et qu'elle puisse, de cette manière, subvenir aux besoins de sa famille. Elle souligne que les handicapés sont des personnes comme les autres, ayant droit à un avenir et doivent donc se battre dans ce sens.

Elle appelle les employeurs à embaucher des personnes avec un handicap et celles-ci à se battre pour leur avenir et à ne pas rester inactives.

---

<sup>1</sup> Integralia est une fondation créée en 1999 par DKV Seguros, dans le but de favoriser l'intégration socio-professionnelle des personnes avec un grand handicap.

## **La transition de la formation au travail: le modèle Pont del Dragó**

*Josep Solà, coordinateur du service de ressources du centre municipal Pont del Dragó pour personnes avec un handicap moteur (Espagne)*

Il s'agit de l'expérience d'un centre de formation pour personnes handicapées qui se structure autour de deux services complémentaires entre eux :

- a) Le service de formation, avec formation professionnelle qui accueille des utilisateurs entre 16 et 20 ans ayant un certificat de handicap d'environ 75%.
- b) Le service de ressources a pour objectif de prolonger cette formation de personnes qui, au cours de cette étape de 16 à 20 ans (une marge trop courte), n'ont très probablement pas trouvé du travail ou une autre formation a posteriori. Le service a, en outre, la fonction de favoriser l'autonomie fonctionnelle et sociale des utilisateurs.

La formation à Pont del Dragó fait partie des programmes de Garantie sociale et s'articule autour de deux axes de formation : auxiliaire de graphisme et auxiliaire d'administration.

Au total, le centre, en tant que centre de formation, accueille 42 élèves entre 16 et 20 ans, repartis en 6 groupes-classes avec le soutien d'un professeur de la branche et un éducateur.

Pont del Dragó accueille également des enfants dès la naissance, ainsi que des personnes âgées, dans le cadre des programmes comme le programme d'intégration aux *Escoles Bressol* (crèches), ou le programme d'intégration à l'école primaire, secondaire et à différents secteurs de formation.

Il s'agit d'un centre qui favorise l'utilisation des technologies d'aide à la communication avec toutes les améliorations et égalité des chances que ce type d'aides techniques peut offrir.

Le service de ressources se focalise plus sur la promotion d'actions intégrant les principaux axes de formation. Il s'agit d'un service spécialisé regroupant des personnes issues des domaines de psychologie, psycho-pédagogie, kinésithérapie, le travail social et traitant quelques 115 personnes réparties dans différents centres, différents organismes ou bénéficiant de différents avantages sociaux qui puissent exister à ce moment-là.

Pont del Dragó traite également d'autres pathologies associées comme l'épilepsie et troubles de personnalité, déficits de communication, visuels, auditifs et déficit intellectuel. Il s'agit de personnes qui ont besoin des aides techniques pour se déplacer.

## Qui est un travailleur handicapé?

*Gérard Fuchs, conseiller politique auprès de la CGT et administrateur de l'association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (France)*

Ce titre n'illustre qu'une partie de l'intervention de M. Fuchs qui, en fait, se divise en trois parties:

- Qui est un travailleur handicapé en France ?
- Un coup d'œil sur le droit du travail en France
- Dispositions particulières applicables aux salariés handicapés.

### 1. Qui est un travailleur handicapé en France?

La définition du Code du Travail français nous dit qu'il s'agit de personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi ou en situation de risque de perdre leur emploi pour des raisons liées à un déficit fonctionnel, moteur-sensoriel, endocrine, psychique, mental ou cognitif. Il s'agit de personnes titulaires d'une pension pour accident de travail ou maladie professionnelle, soit des personnes présentant au moins un handicap de l'ordre de 10%, à l'exclusion de toutes les personnes présentant un degré inférieur à 10% mais qui ont, malgré tout, de grandes difficultés d'accès à l'emploi. Il faut, pourtant, bien préciser que, en vertu du droit français, on ne peut imposer la qualité de travailleur handicapé à personne, c'est un choix qui appartient à la personne concernée. La personne choisit d'être un travailleur avec un handicap si cela lui apporte certains avantages particuliers qui lui permettront d'accéder à un emploi, d'obtenir une compensation de son déficit fonctionnel.

### 2. Coup d'œil sur le code du travail

Le droit établit une série de dispositions pour l'employeur :

- Obligation d'adapter le poste de travail à chaque travailleur.
- Interdiction de toute discrimination qui sous-entend l'obligation de chercher un autre poste de travail pour tout travailleur dans l'impossibilité de couvrir le sien et obligation de prendre des mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans un emploi et assurer la promotion professionnelle. Cette dernière obligation est le fruit de la Directive européenne du 27 novembre 2000 qui stipule également que ces mesures ne peuvent constituer une charge supplémentaire pour l'entreprise. Cet aspect des choses souligne une question cruciale : la compensation du handicap est-elle un droit de la personne qui ne peut être limité ou cela équivaut-il à de la charité ? C'est une question à poser aux entreprises, les syndicats et les associations représentatives des personnes handicapées. **La compensation est-elle un droit ou de la charité ?**

### 3. Dispositions particulières en faveur des travailleurs handicapés

Dans notre code du travail français, ces dispositions particulières imposent à toutes les entreprises de plus de 20 travailleurs un quota de 6% de travailleurs avec un handicap sur le nombre total d'employés.

C'est le cas pour tous les employeurs du secteur privé, mais également de la fonction publique, l'Etat – parce qu'il existe trois fonctions publiques en France : l'Etat, les collectivités territoriales et la fonction publique des hôpitaux de la Santé publique. Tous sont obligés de remplir cette obligation. La loi définit différentes manières de satisfaire cette obligation.

La première est, bien sûr, l'emploi, la seconde est la sous-traitance du travail protégé. L'employeur peut satisfaire jusqu'à 50% de son obligation de cette manière-là. Il existe, en France, quelques 120 000 postes de travail protégé. Troisième voie : prendre en stage des personnes au chômage, en vertu d'accords sectoriels, de groupe ou au sein de l'entreprise, soit entre l'employeur et les organisations syndicales pour l'emploi de personnes handicapées. Un accord de ce genre libère l'employeur de ce quota des 6% avec l'accord de l'Administration.

Enfin, si l'employeur ne remplit pas ses obligations en appliquant l'une de ces mesures ou si l'application n'est que partielle, il doit payer une contribution libératoire à un fond qui est celui de l'AGEFIPH. Il s'agit d'une association pour la gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap.

Ce fond, prévus par la loi et créé par les syndicats, le patronat des travailleurs et les associations de représentation des travailleurs, a pour objectif de réunir les contributions des employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations par un autre moyen, de gérer les fonds ainsi constitués et d'utiliser ces ressources pour le développement de l'emploi ordinaire des travailleurs handicapés. Ces mesures ne concernent pas les fonctions publiques : Etat, collectivités territoriales et hôpitaux publics ni leurs employés parce qu'ils disposent d'un fond destiné à cet effet.

A titre d'exemple, l'AGEFIPH destine une moyenne de 3.060 € pour l'assistance à une personne handicapée ; une aide qui peut varier d'une personne à l'autre en fonction des besoins. En ce qui concerne les aides techniques, la moyenne est de 990€. Les aides à l'achat d'un véhicule, par exemple, sont de l'ordre de 4.460€ et à l'adaptation d'un véhicule, de l'ordre de 4.360€, avec limitations.

## **DEBAT**

M. Solà fait référence au concept de personne handicapée que donne l'OMS. Selon M. Fuchs, celle-ci constitue déjà un problème à une insertion possible sur le marché du travail. M. Solà considère qu'en général, les définitions de la personne avec handicap sont péjoratives et n'aident pas à travailler avec la partie positive, elles limitent l'action au travail avec déficience. M. Fuchs

répond que les définitions sont toujours de type médical alors qu'elles devraient être de type social pour donner droit aux prestations.

Une chef d'entreprise intervient et dit qu'en Catalogne le pourcentage de personnes handicapées dans une entreprise est de 2% du personnel. Il dirige une entreprise technologique et voudrait savoir comment les choses fonctionnent, en France, pour créer des emplois stables pour personnes handicapées et le type d'aides financières qu'elles reçoivent. Il considère que c'est très difficile tout cela ici et s'adresse à M. Solà parce qu'il recherche des personnes avec un handicap et, bien qu'il se soit déjà dirigé à des organismes publiques, il n'avait jamais entendu parler de Pont del Dragó. Il aimerait savoir comment ils fonctionnent pour trouver du travail à des personnes de leur centre.

Une autre personne intervient pour s'adresser à M. Fuchs pour savoir quelles sont les mesures appliquées en France pour que les personnes handicapées occupent 6% des emplois dans une entreprise. M. Fuchs explique que les chiffres ne sont pas les mêmes dans tous les pays. Les employeurs ont de grandes difficultés pour embaucher des personnes avec un handicap. L'AGEFIPH a réalisé un grand travail dans ce sens, qu'il s'agisse d'insérer professionnellement à des personnes handicapées ou de les maintenir dans leur emploi. Mais tous les pays ont également un problème commun, le manque d'information en ce qui concerne l'existence d'organismes qui offrent des services d'aide à l'emploi des personnes handicapées. Il est extrêmement important de développer des actions d'information de ces services et de sensibilisation des employeurs pour qu'ils puissent avoir recours à ceux-ci.

M. Solà, en réponse à la question qui lui a été posée, explique les problèmes qu'ils ont pour se faire connaître en raison des barrières qu'ils savent qu'ils vont rencontrer dans les entreprises qui n'ont pas encore commencé le travail de rapprochement avec des personnes handicapées. Il faudra multiplier le nombre d'agents pour l'insertion et les moyens d'aides pour faire le grand saut. L'idée d'agents de sensibilisation pour rapprocher ces deux mondes n'est pas négligeable non plus.

M. Fuchs explique que ce n'est pas réaliste que les adaptations d'un poste de travail pour embaucher une personne handicapée soient payées par les entreprises, c'est le collectif national qui devrait s'en charger, c'est le système social qui devrait permettre cette insertion.

Une personne avec un handicap intervient et explique l'importance d'un événement comme le présent séminaire et déclare qu'une personne handicapée peut être aussi compétitive, en terme de qualité et de productivité. Un employeur explique qu'il faut adapter chaque poste de travail à chaque personne et qu'il faut faire preuve d'imagination à l'heure d'apporter des solutions.

## **Des difficultés pour accéder à un poste de travail : Les expériences de FUNDOSA**

*Núria Sanz, directrice de FUNDOSA Social Consulting Catalunya i Balears (Espagne)*

FUNDOSA Social Consulting une entreprise de consultance en matière de ressources humaines faisant partie de la ONCE. Tous ses travailleurs ont un handicap et l'activité de cette entreprise est principalement l'intégration

Elle présente trois points de vue qui démontrent les difficultés des personnes handicapées pour accéder à un poste de travail :

- a) Facteurs liés à l'environnement: accès au poste de travail, situation des transports publics, accès aux parcs industriels, barrières physiques, de communication, rigidité des horaires, polyvalence dans les tâches professionnelles.
- b) Du point de vue de l'employeur : ils pensent que les personnes avec un handicap ne s'adaptent pas, acceptent difficilement les changements technologiques. Ils ont des stéréotypes concernant ce collectif, positifs ou négatifs qui rendent difficile l'accès au marché de l'emploi.
- c) Du point de vue des personnes handicapées : il existe une peur de perdre les pensions octroyées en cas d'embauche, une méconnaissance du marché de l'emploi et spécialisation dans les tâches domestiques.

La Fondation offre son soutien aux personnes avec un handicap et aux entreprises et réalise des études sur l'insertion professionnelle des personnes avec handicap.

## **Les obstacles sur le chemin de l'intégration professionnelle des personnes handicapées : le langage des signes**

*Piotr Krupa, directeur de l'association polonaise des personnes malentendantes de la région de Podkarpackie (Pologne)*

L'orateur travaille dans le domaine de la réhabilitation des personnes ayant des problèmes d'audition qui, à première vue, sont des personnes « normales » et ne semblent pas avoir de problèmes dans leur vie quotidienne, mais la réalité est bien différente. En partant des problèmes que rencontrent les personnes malentendantes, il explique les problèmes que rencontrent les personnes handicapées sur le marché du travail en Pologne.

En Pologne, 84% des personnes handicapées vivent des prestations sociales, seul 8% d'entre eux ont un travail et les 8% restants, vivent à la charge d'autres personnes.

Il existe deux grands types d'obstacles à l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap en Pologne :

- a) Formation et motivation extrêmement basse. Barrières pour accéder au travail.
- b) Les entreprises sont très réticentes à l'embauche des personnes handicapées, en raison des coûts élevés.

Autres obstacles : les personnes handicapées ont des possibilités très limitées étant donné que l'administration a recours aux ressources les moins chers et non aux plus adaptées ; en ce qui concerne les employeurs, ils ne connaissent pas du tout les aides à l'emploi de personnes handicapées ; le coût élevé que représente l'adaptation d'un poste de travail qui n'est pas amorti par l'administration ; les employeurs ne croient pas que des personnes handicapées puissent être rentables.

La Pologne est en plein débat sur l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Soyons optimistes.

## **DEBAT**

Un membre du public demande à Mme. Sanz combien de personnes, ayant fait un stage en entreprise, se sont insérées par la suite et il semblerait que le taux est de près de 50%.

Une personne en chaise roulante, et étant déjà intervenue auparavant, veut faire part de deux réflexions : il a été étudiant à Pont del Dragó, il y a presque 12 ans. A l'époque, les étudiants réalisaient une revue pour laquelle les professeurs les soutenaient avec enthousiasme. Lorsqu'elle a été publiée, il n'a pas été précisé qu'elle était le fruit du travail de personnes handicapées. S'ils étaient soutenus depuis tout petits, arrivés à l'âge de 20 ans, ils seraient beaucoup plus loin et auraient de plus grandes chances de trouver du travail.

Une autre personne handicapée dit que les membres du collectif ont tendance à rester chez eux et à se satisfaire des pensions. Les employeurs ont peur de l'image que donne une personne handicapée à l'entreprise. Entre deux CV avec les mêmes qualifications, entre une personne avec un handicap et une personne sans, on choisit toujours celle qui n'en a pas.

Un employeur demande à Mme. Sanz quelles sont les possibilités du télétravail et celle-ci répond qu'il n'est pas du tout favorisé.

M. Krupa répond à une question concernant la situation de la formation des personnes handicapées, en Pologne. En fait, les personnes handicapées sont formées dans des systèmes d'intégration. Les personnes sourdes présentent des problèmes de pensée abstraite. Auparavant, les formations se faisaient dans des domaines qui ne servaient pas aux entreprises comme modistes, serruriers, etc. Actuellement, les choses sont en train de changer et les

formations vont dans le sens de l'adaptation de ces personnes aux besoins de l'entreprise.

Un employeur considère que les personnes handicapées peuvent être hautement productives parce qu'elles sont en général très motivées, d'après son expérience. Mme. Sanz spécifie que les personnes handicapées sont des personnes comme les autres, certaines sont très motivées et d'autres pas, elle parle d'autres facteurs comme le type de travail offert qui peut-être aussi très peu motivant.

Une personne handicapée en fauteuil roulant explique qu'il est important que l'entreprise fasse confiance pour se sentir en sécurité ; si elle ressent un manque de confiance, elle se sentira toujours moins sûre d'elle.

M. Fuchs souligne que le télétravail a également des désavantages comme le fait d'isoler.

## **Intégration professionnelle des personnes handicapées: les stratégies possibles**

*Luc Fohal de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées (Belgique)*

M. Fohal fait une présentation transversale des logiques qui peuvent être appliquées dans la promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il existe en Belgique de multiples interventions pour pallier cette situation, mais il manque une certaine coordination entre les institutions. 6% de la population belge a un handicap reconnu et leur taux d'inactivité est de 80%.

Il existe certaines stratégies pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées :

- a) Promotion de l'égalité des chances
- b) Réduction du handicap.
- c) Obligation d'emploi et non-discrimination

Acquérir de l'expérience, se former ou encore participer à des initiatives de soutien à l'emploi sont autant d'alternatives pour réduire le handicap.

Il y a aussi beaucoup de personnes avec un handicap et qui sont hautement qualifiées, c'est un atout que ces personnes participent à la vie professionnelle du pays.

La promotion de l'emploi des personnes avec un handicap passe par une campagne bonne sensibilisation, un grand partenariat et une bonne définition d'offres qui complètent les aides des uns et des autres.

## **L'accès aux emplois normaux: l'expérience du Groupe Codorniu**

*Clotilde Tesón, directrice des ressources humaines du Groupe Codorniu (Espagne)*

Il s'agit d'une entreprise avec une histoire de plus de 500 ans. Le groupe est formé d'entreprises qui mettent en avant toute une série de valeurs dans la gestion des personnes telles que l'homogénéité et l'individualité, la confidentialité, la proximité et l'égalité des chances, ainsi qu'une intégration et aide aux collectifs défavorisés.

Au cours de son intervention, Mme Tesón a expliqué que les entreprises du Groupe Codorniu embauchent des travailleurs avec handicap à des postes de travail dans les services de manutention et d'amélioration des installations, manipulation de produits spéciaux, nettoyage et jardinage. Le Groupe a mis en place toute une politique d'embauche, d'intégration des collectifs défavorisés qui sont considérés sur le même pied d'égalité que les autres employés, ce qui stimule leur confiance et leur permet de développer leur sens de la responsabilité, etc.

Le processus d'intégration de ces personnes est réalisé avec soin : le département des ressources humaines et la direction du centre offrent un service d'accueil. Il y a toujours un responsable des ressources humaines de référence qui est chargé des recommandations et orientations adéquates et il y a toujours une période initiale de suivi.

### **DEBAT**

Almudena de Port Aventura, une entreprise de plus de 10 ans, qui dispose d'un plan d'intégration des personnes avec handicap. En 2005, l'entreprise a embauché 62 personnes avec handicap et plus de la moitié étaient des femmes, la plupart des contrats sont temporaires. Difficultés rencontrées : il est difficile de couvrir des postes de travail très spécifiques. La haute direction les couvent. Avantages : l'enthousiasme de ces personnes a contaminé le reste de l'équipe.

Álex travaille chez Novartis et vient d'Integralia, il était cuisinier. Cela fait 6 ans qu'il est en chaise roulante. Il explique que c'est quand on te fait oublier ta chaise roulante que tu te sens le plus intégré.

## **Le télétravail: une autre alternative de l'intégration professionnelle**

*Emili Grande, directeur technique de la Fédération des associations des personnes handicapées physique ECOM (Espagne)*

Le télétravail ne dépend d'aucun lieu ni d'aucun horaire. Il utilise les technologies de l'information et de la communication.

A l'instar de n'importe quel travail, le télétravail requière d'une formation:

- Savoir utiliser l'e-mail, les programmes adéquats.
- Avoir une aptitude concrète: traduire, maquetter...
- Hygiène et sécurité professionnelles: savoir quelle est la position correcte lorsque l'on reste assis plusieurs heures, etc.
- Formation sur la gestion du temps : apprendre à bien séparer travail et vie privée.
- Connaissances de gestion fiscale.
- Gestion des clients.

Lorsque l'on fait du télétravail, il est important de savoir quel est le type de travail à faire, la quantité et la qualité attendues, il faut également apprendre à contrôler la gestion de notre temps.

## **Les aides techniques à l'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées : le projet ARTEMIS**

*David García, responsable du développement de logiciels d'I&IMS (Espagne)*

I&IMS a mis au point un logiciel permettant l'adaptation à distance de dispositifs d'accès à l'ordinateur, dans le cadre du projet ARTEMIS. Le logiciel intègre également un système de vidéoconférence avec gestion à distance des dispositifs en question. Il est aussi doté d'une base de données des utilisateurs.

Certains utilisateurs ont besoin d'une configuration différentes de leur clavier, étant donné qu'ils ont des difficultés de mouvements et sont plus lents. Il est donc nécessaires d'adapter la vitesse de répétition des touches du clavier, par exemple.

Il est également possible de contrôler, à distance, la mobilité de la souris, en cas de tremblements. Le tableau commun permet de voir comment l'utilisateur utilise la souris et de pouvoir lui envoyer des exercices pour qu'il apprenne à mieux l'utiliser. Le système permet aussi d'envoyer des filtres de tremblements La prise en main de l'ordinateur de l'utilisateur est aussi possible pour gérer les fichiers à distance.

Le logiciel mis au point peut aussi être une bonne alternative pour la formation à distance d'utilisateurs et la gestion de bases de données.

## Conclusions du séminaire

*Regina Del Bigo*

Je ne vais pas conclure ce séminaire mais les différents moments de la journée me conduisent à une réflexion qui va peut-être vous sembler hors sujet. Et pourtant, dans cette grande Europe qui construit une grande société tellement normative, j'en viendrais plutôt, alors que nous avons parlé de l'intégration de la personne handicapée, à m'interroger bizarrement sur: Qu'est ce qu'un travailleur, normal ; ordinaire..

C'est quoi un travailleur ordinaire :

- ❖ En tout cas pas la personne handicapée. D'ailleurs, il y a tellement de grandes diversités de situations, de besoins, que résumer le tout en « la personne handicapée », me semble très réducteur ;
- ❖ Ce n'est pas non plus la femme, car c'est une personne à risque. Elle risque d'avoir des enfants et puis ceux-ci peuvent être malades et (sous-entendus) la femme absente....
- ❖ Ce n'est pas non plus le travailleur dit « âgé ». On prétend qu'il est moins productif. Remarquons en passant qu'on est très vite travailleur âgé, puisqu'à 45 ans différents pays proposent déjà des aides à leur engagement.
- ❖ Ce n'est pas non plus le jeune car il manque d'expérience, il est aussi un frein à la productivité effrénée.

Je vous renvoie ce questionnement en réflexion.

Après tout ce que nous avons entendu tout au long de la journée, nous avons encore du chemin à faire pour intégrer toutes les différences. Et le comble, à l'heure de l'explosion des nouvelles technologies de la communication, nous avons encore énormément de travail en terme de communication, de faire savoir en vue de l'intégration des différences.

Pour terminer, je tiens à remercier I&IMS et ASPAYM. Leur préparation du séminaire a permis son bon déroulement et dans de bonnes conditions pour tous. Je remercie aussi tous les orateurs et surtout les interprètes, car sans eux, sans elles, la communication n'aurait pas été possible.