

Actes du séminaire final projet Integra

Le séminaire final a eu lieu dans la salle de séminaires de l'UNMS, le 13 décembre 2007.

Il a rassemblé une soixantaine de personnes. Une majorité de participants belges mais également des participants français, espagnols, polonais, allemands et tchèques.

Après une brève description du projet, le séminaire a débuté par des saynètes de théâtre mettant en scène des personnes avec différents handicaps dans des situations de vie courante.

Un micro trottoir réalisé dans les 6 pays partenaires du pays a ensuite été présenté. Deux questions identiques ont été posées dans chaque pays : « quelle est votre activité professionnelle ? » « Pensez-vous qu'une personne avec handicap pourrait exercer votre métier ? »

En un premier temps, lorsque l'on parle de handicap, les personnes interrogées ont l'image d'une personne en chaise roulante, en un second temps une majorité d'entre elles pense qu'une personne avec handicap peut exercer leur activité moyennant un aménagement du poste dans certains cas.

Le premier exposé est celui de **Gisèle Marlière, Secrétaire Générale de l'ASPH** qui présente **un panorama du handicap en Europe**.

Présenter un panorama des réalités des pays européens c'est être confronté non seulement à la complexité de la tâche mais aussi rencontrer bien des paradoxes, de questionnement et de pas mal d'inconnues. Son intervention aborde 5 thèmes :

- I. les paradoxes de nos systèmes européens
- II. des constats et quelques chiffres indiscutables
- III. la construction des modèles de prise en charge du handicap
- IV. l'arsenal réglementaire supranational
- V. Attentes et perspectives

Les paradoxes de nos systèmes européens :- Malgré l'énoncé de principes, de directives et leur implémentation en lois au niveau national, il n'en reste pas moins que la grande majorité des politiques sensées favoriser l'emploi reste fondé sur l'hypothèse que les personnes handicapées ne peuvent pas travailler. Pourtant, les personnes handicapées ont la volonté de travailler mais redoutent les périodes de rupture dans le travail. Cependant, vu les tracasseries et les contradictions que peuvent engendrer des législations contradictoires et pour beaucoup de personnes, elles sont véritablement dans un assistanat dans la vie et un soutien dans l'emploi devient à tout jamais dépourvu de contenu et de sens.

- Malgré toutes les mesures en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination, celles-ci ne permettent pas de manière importante le retour à l'emploi ou l'accès à l'emploi des personnes avec handicap. Pour des raisons

multiples (historiques et culturelles), le fossé entre les discours et les réalités de vie, entre la formulation des prises de conscience et la mise en œuvre des politiques reste important. Il est cependant temps que la directive 2000/78/CE date de 2000 produise ses effets. L'emploi, n'est pas une fin en soi mais si, dans une approche trop globale, comme l'a fait monsieur Barroso : on se concentre sur le nombre de job uniquement, en oubliant la cohésion sociale, certains groupes discriminés seront toujours négligés.

Des constats : l'Europe compte parmi la population en âge de travailler, 16% de personnes handicapées.

Dans tous les pays européens, à l'exception des pays nordiques, le taux d'emploi des personnes handicapées est de 40% de personnes handicapées pour 64,2% de personnes valides.

Toutes les études sociologiques, avec des accents variés, ont mis en évidence des déterminants communs : vouloir vivre comme tout le monde, mener pour cela un combat quotidien pour faire face à ses propres difficultés, vouloir apprendre, travailler, aller et venir comme tout un chacun.

43,7% de personnes handicapées sans emploi estiment qu'elles pourraient travailler avec une aide appropriée.

Dans tous nos pays, le lien entre handicap et pauvreté est une évidence.

La construction des modèles de prise en charge du handicap : la réelle prise en charge du handicap est le résultat, non de politiques imposées, déconnectées de leur contexte philosophique, économique et social mais la suite logique de conceptions et de modèles de base encouragés par le législateur. La vision du handicap prit ainsi des formes différentes au fil des siècles. Ce n'est qu'à la fin du XX siècle qu'on en vient à l'approche « intégrationnelle » : des lois basées sur le concept de non-discrimination apparaissent progressivement dans les pays scandinaves et commencent à influencer la réflexion « européenne » jusqu'à nos jours. Ces racines historiques ont donné, naturellement, naissance à des modèles de prise en charge spécifiques, dotés d'une approche et d'une structuration distinctes.

L'arsenal réglementaire supranational : La construction européenne a, fondamentalement, (bien qu'avant tout économiquement) contribué à façonner cette nouvelle image sociale du handicap. Malgré la diversité des systèmes nationaux, il a toujours existé un modèle social européen.

Quelques dates importantes :

- 1957. Traité de Rome, article 13 : principe de non-discrimination à l'égard des personnes handicapées
- 2000 : Directive non-discrimination des personnes handicapées dans l'emploi
- 2001 : Charte des droits fondamentaux, article 26 : intégration active de la personne handicapée
- 2004-2010 : Plan d'Action personnes handicapées de la Commission européenne: la première des priorités est l'emploi
- A partir de 2008 : Réunions européennes désormais annuelles des Ministres des Affaires sociales des 27 pays. Ils se sont d'ailleurs réunis du 3 au 8 décembre dernier à Bruxelles.
-

Attentes et perspectives : La Belgique, sur le papier, s'est résolument engagée dans le mouvement et est passée en l'espace de 2 siècles, d'un modèle purement médical du « handicapé » à un modèle social de la « personne handicapée ».

Ce phénomène de transformation citoyenne de l'approche de la personne handicapée reste en Belgique dans les faits, tout à fait inabouti, cela pour diverses raisons. Par exemple :

- Il existe différentes définitions du handicap en fonction des aides recherchées.
- Le législateur a tenté ces dernières années une approche décentralisée et individualisée de la personne handicapée, tout en conservant son cadre structurel, lourd et administratif du passé.
- L'insertion des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire se solde aujourd'hui sur un échec par rapport aux développements imaginés car les partenaires sociaux ont à peine élargi leur champ de négociation et d'action pour définir de nouvelles priorités.
- L'inconscient social véhicule encore les raisonnements basés sur une exclusion naturelle des personnes handicapées nécessitant un traitement particulier et privilégié.

Nos sociétés lourdement empreintes des philosophies d'assistantat généralisé du passé, doivent véritablement franchir le pas vers le soutien individuel accessible au plus grand nombre pour aboutir à de réels changements.

Interventions de la salle :

- Un participant de la salle lui-même en chaise roulante constate et s'étonne à travers le micro trottoir : « les gens, en général, voient bien l'handicap physique, on a l'impression que le handicap est moteur, celui qui se voit.. »

- Un autre participant polonais affirme qu'il a d'abord été très surpris par la pièce de théâtre et pas certain, au départ que cela soit de bon goût. Par la suite son opinion s'est modifiée. Finalement, il trouve que c'est bien. Au départ, il a cru que c'étaient réellement des personnes avec handicap qui jouaient leur propre rôle, ce qui démontre dit-il que la frontière entre la personne valide et la personne avec handicap est ténue.

Autre intervention de la même personne : En Pologne on ne comprend pas très bien ce qu'est un handicap. Quelle est la définition commune de l'Europe et comment cette définition commune va-t-elle entraîner des modifications au niveau des chiffres de personnes handicapées ou d'autres effets ?

L'implantation du droit européen dans son pays et la mise en œuvre de la loi a un peu bouleversé la vie en Pologne, dit-il. Pour lui les coûts sont plus élevés pour l'entreprise quand elle emploie une personne avec handicap. Elle doit évaluer et chiffrer le surcoût si elle veut bénéficier de subsides alors dit-il que « j'ai entendu qu'en Espagne, ce travail d'évaluation n'était pas demandé aux entreprises. On est en Europe pourquoi cette différence ? »

« J'ai cru comprendre aussi que vous étiez contre les subsides, est-ce correct ? »

La Secrétaire Générale de l'ASPH prend la parole pour répondre :

Je ne suis évidemment pas contre les subsides à l'emploi et effectivement si une personne handicapée a besoin d'aide, bien sûr l'état doit donner alors un subside mais en premier lieu l'entreprise, doit la considérer comme une personne valide.

- En ce qui concerne la définition du handicap au niveau de l'Europe, le forum européen de la personne handicapée milite pour qu'il y ait une directive spécifique liée au handicap. J'ose espérer, dit-elle, que la définition sera proche de la définition ONU qui elle, prévoit aussi les personnes avec des maladies invalidantes. Mais il n'y a pas d'énumération ni du handicap, ni des maladies. Il y a des projets de textes sur lesquels on va devoir débattre. Bien sûr Les textes ne sont pas encore votés.

- En ce qui concerne l'application des directives européennes. Celles-ci ne précisent pas dans tous les détails sa mise en œuvre. Cela explique qu'il y ait des différences dans les différents pays. Le travailleur handicapé n'engendre pas toujours un surcoût et certains ne nécessitent pas des adaptations particulières du poste de travail.

Pour madame Marlière, les textes législatifs qui viennent de la Commission européenne sont quand même des outils qui obligent le législateur de mettre en place des politiques que nous estimons adéquates pour les personnes handicapées. Cela même si elle est critique quant à la durée de transposition dans les pays.

Une participante espagnole trouve que les saynètes sont très intéressantes car elles donnent des exemples de bonnes pratiques. On devrait, dit-elle, insérer davantage des exemples de bonnes pratiques dans les formations. Elle a aussi commenté le micro-trottoir : « on associe très souvent le handicap à un accident de vie, et à la chaise roulante. Rarement on voit une maladie de naissance et il y a aussi plein d'autres handicaps non visibles. Je suis étonnée, dit-elle, que d'après le micro trottoir tout est possible et puis dans la réalité peu de choses se font.

2. Après une première intervention qui en effet montre des réalités bien diverses dans les différents pays, nous avons eu le plaisir d'entendre :

Panvel Penicka, Directeur des ressources humaines chez Siemens Électronique en République Tchèque.

Il a présenté la manière qu'a l'entreprise Siemens, dans son pays, pour intégrer et/ou maintenir la personne handicapée dans l'entreprise.

Il a donné des informations sur le site en République tchèque fondé en 1904 ; plus de 100ans d'histoire de fabrication de moteurs électriques. En 2004 l'entreprise a créé cet atelier pour personnes handicapées.

L'intervenant donne des informations sur le site, filiale autonome qui travaille dans le domaine de l'automatisation, Mohelnice, petite ville d'environ 8000 habitants à 250 km au nord de Prague.

Par ce projet d'atelier, nous sommes vraiment l'exception, dit-il, car les gens considèrent qu'un atelier pour personnes handicapées doit être isolé où les personnes handicapées sont séparées de la vie et du travail normal.

On a aboli cette conception dans notre projet, ce qui était d'ailleurs les préalables pour la mise en œuvre de notre atelier. Nous voulions lutter et combattre des préjugés. Le premier préjugé étant que les personnes handicapées ne sont pas seulement des personnes en chaises roulantes ou qui se

déplacent avec une canne blanche. Ce n'est que la pointe de l'iceberg des handicaps. Il y a des personnes de ce type qui travaillent dans notre atelier.

Le second préjugé est la séparation des personnes valides des personnes avec handicap.

Le troisième préjugé est de croire que des personnes handicapées ne puissent être performantes à 100%.

Pour ce faire, On a d'abord étudié les postes de travail de l'entreprise avec des ergonomes et ensuite a été déterminé quels étaient ceux qui pouvaient être occupés par des personnes avec handicap. Ils ont été retenus comme tels et ces personnes sont aussi efficaces que les personnes non handicapées.

En Tchéquie, les exigences de la loi pour l'embauche, spécifie que lorsque l'on met en place un atelier de personnes handicapées, au moins 60% doivent être handicapées et le projet doit au moins durer 2 ans.

Auparavant nous avions des processus classiques d'embauche aujourd'hui, les personnes passent un examen médical, et on juge si elles sont capables de travailler dans l'entreprise. Il y a ensuite une pratique de visite médicale régulière pour les personnes qui travaillent sur des postes à risques. (Risques quotidiens).

Ainsi afin d'éviter à ces personnes qui travaillent sur des postes à risques ou qui sont handicapées qu'elles soient obligées un jour de quitter l'entreprise pour maladie ou inadaptation au travail par dégradation de la santé, avec toutes les difficultés que cela entraîneraient pour elles, passent chaque année un examen spécifique chez un médecin spécialisé dans une université.

Le responsable de ressources humaines ensuite, avec le médecin examine les résultats de santé et lorsqu'on constate une tendance de dégradation de santé, on peut entrevoir des solutions spécifiques. Ou même lorsque la personne est gravement atteinte, lui proposer de travailler dans l'atelier pour personne handicapée. Ainsi les personnes peuvent rester dans l'entreprise jusqu'à la fin de leur vie professionnelle.

L'entreprise veut donc offrir des postes de travail qui correspondent à leur capacité, à leurs santé et utilisé à 100 % du temps de travail de ces travailleurs. Ils n'ont pas besoin de temps de travail spécifique avec des pauses diverses. Pas du tout ! Ils travaillent comme tous les autres. Mais ce qui est important, c'est de bien concevoir le poste de travail initialement pour ces personnes handicapées.

61 personnes sont occupées dans l'atelier de personnes handicapées. Certaines personnes handicapées travaillent à temps partiel et pour l'autre mi-temps du elles reçoivent une pension.

Toutes les personnes handicapées ne sont pas toutes dans cet atelier il y a 19 personnes handicapées qui sont sur des postes dans les autres départements. (Téléphone, archives, bobinage, montage, mise à disposition d'outillages....) Un dernier élément important, l'entreprise ne peut mettre fin au contrat de la personne handicapée de manière unilatérale, cela doit se faire avec l'accord des deux parties.

Intervention de Felipe Orviz, avocat et affilié à l'UGT

Il remercie l'Aspaym/ Madrid de lui avoir donné la possibilité d'intervenir lors de ce séminaire. Il est ravi de pouvoir partager des expériences et d'apporter leur manière de voir les choses.

Avant de parler des initiatives syndicales, il souhaite partager quelques considérations en général.

D'abord, dit-il : « on pourrait penser que je suis ici parce que je suis handicapé et bien non, je ne suis pas un syndicaliste handicapé, je suis un syndicaliste tout court car je pense que le syndicalisme est un outil pour changer la réalité. »

Il dit aussi qu'il a toujours travaillé avec les syndicats mais qu'il n'a jamais été cantonné dans des domaines de politiques sociales axées sur la problématique du handicap. Son handicap n'a rien à voir avec ses activités professionnelles et syndicales.

Aujourd'hui, on a entendu parler de handicap mais, dit-il, si on parle d'emploi, pourquoi faut-il parler de handicap ? La personne handicapée a besoin comme les autres, de socialisation à travers l'emploi, de contacts, d'amitiés, de hobby. Le rôle de l'emploi est doublement important.

Quel est le rôle des organisations syndicales ?

Dans la constitution espagnole, les syndicats ont la compétence de défendre les questions sociales de la société, les syndicalistes sont des agents démocratiques car élu.

La question de l'emploi des personnes handicapées, n'est pas une question de solidarité mais une question économique. Il s'agit d'un certain nombre de personnes qui ont du mal à trouver un emploi mais ensuite elles génèrent des revenus au niveau économique donc pourquoi les exclure de la société et pourquoi vouloir aussi à tout prix les inclure au non de la solidarité.

Parlons plutôt de problème économique !

Il y a un grand manque de formation des personnes handicapées ; les syndicats à travers des conventions collectives œuvrent pour développer leur formation.

Il n'y a pas de connexion directe entre handicap et chômage. Il n'y a pas besoin de mesures spéciales parce qu'il est handicapé. Non, il a d'abord besoin de formation et c'est sur ce point qu'il faut se concentrer.

Autre considération importante, il faut comprendre les différents handicaps et donner donc des réponses différentes en fonction du handicap.

L'UGT s'est focalisée sur l'emploi « normal » ordinaire pour la personne handicapée parce qu'elle veut une société plus plurielle, plus normalisée. Ce n'est qu'en passant par la normalisation des personnes avec handicap que nous pourrons, dit-il, ouvrir les portes des entreprises ordinaires. Si nous passons par un emploi protégé spécial pour handicapé, nous créons des ghettos sociaux.

En Espagne La loi qui régit l'intégration des personnes handicapées, date de 1981 et depuis plus de 27 ans on misait déjà sur l'emploi ordinaire. Ce n'est qu'en dernier recours comme par exemple pour des handicapés mentaux que l'on va vers des emplois protégés. Il faut donc viser la formation et l'emploi ordinaire. On a créé, dit-il, des entreprises à emplois protégés mais l'orateur, comme syndicaliste, le critique car cela va à l'encontre de la société plurielle à laquelle les organisations syndicales aspirent. Sous prétexte de la solidarité, on est en train de fouler au pied des droits fondamentaux : pas de conventions collectives, des contrats précaires, sans formation et des contrats liés au rendement, ce qui est encore plus dégradants.

En Espagne, les dernières mesures adoptées en faveur des personnes avec un certain type d'handicap ont été signées seulement avec les personnes qui représentent les handicapés et le gouvernement. Les syndicats n'ont pas eu droit au chapitre, ni les représentants de employeurs d'ailleurs.

Si on aspire vraiment à la normalisation de l'emploi et qu'on laisse sur les bancs, les représentants des travailleurs par le syndicat et les employeurs qui seront : les uns gestionnaires qui devront adapter leur entreprise à la nouvelle règle et les autres ceux qui devront défendre les travailleurs, que cherchons nous ? Demande-t-il ?

Et bien ce que l'on cherche très clairement c'est développer l'emploi protégé.

Autre élément curieux : Les 96,5% de handicapés en âge de travailler ne sont pas affiliés aux associations d'handicapés qui pourtant défendent les droits de tous les handicapés.

Deux éléments concernant l'emploi protégé :

- Il se cantonne à des activités extrêmement limitées, ils sont spécialisés dans des secteurs très limités ce qui ne fait qu'agrandir le fossé entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés, handicapés de surcroit.

Ces personnes n'ont d'autres choix que de rester dans ces emplois protégés et de s'éloigner de plus en plus d'un emploi ordinaire.

- En ce qui concerne l'emploi normalisé, il existe en Espagne, un instrument légal : le quota de réserve. Les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs doivent réserver 2% d'emploi à des travailleurs qui ont un certain handicap. Ces dispositions légales sont très peu appliquées car 75,5 % des entreprises de ce pays ont moins de 20 travailleurs. C'est la première limite car, en effet, le tissu industriel est dominé par des PME qui sont en dehors de la loi.

Les organisations d'handicapés ont signé en 2000 un accord (sans les organisations syndicales) qui dit que les entreprises sont exemptées de leur obligation en échange de financer des centres spéciaux d'emploi (parrainage ou mécénat). Bref on enlève aux handicapés le droit qu'ils avaient de travailler dans des entreprises normales et les entreprises peuvent se dédouaner de l'obligation légale d'intégration d'handicapés en finançant les ateliers protégés. En plus, comme il y a des entreprises qui ne paient pas, on a du créer un fond spécial.

- Le quota n'est pas respecté aussi parce qu'on ne donne pas une formation adéquate aux personnes handicapées.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes : les personnes avec handicap en âge de travail inscrit comme demandeur d'emploi ont à 78% un diplôme d'études primaires uniquement. 15 % ont un diplôme d'études secondaires ou professionnelles et 4% à peine, ont fait des études universitaires.

Les personnes avec handicap ont un problème de profil de formation. Il faudrait que le système public de formation supplée cette lacune avec des formations publiques ou privées de qualité.

L'UGT fait comme proposition concrète de formation pour ce public : une formation à la carte. Les entreprises qui seraient obligées par loi d'avoir un quota de travailleurs handicapés pourraient s'adresser au service local pour l'emploi et présenter ses besoins de qualifications afin que le service local pour l'emploi propose aux personnes handicapées des formations adaptées aux besoins de l'entreprise locale.

En Espagne les travailleurs ont droit à une formation continue c'est ce qu'indiquent les conventions collectives mais les personnes en emploi protégé, elles, n'y ont pas droit !

Le syndicat a comme outil les conventions collectives (sectorielles, d'entreprise) qui spécifient, dans la réserve d'emploi, le quota pour les handicapés.

Ex dans l'entreprise où l'orateur travaille (secteur électricité), avant cette année, jamais il n'y a eu de dispositions pour intégrer les personnes avec handicap. Cette année 2007, un accord qui a été signé, introduit que 3% de nouveaux entrants dans l'entreprise doit être des handicapés. Par ailleurs l'entreprise s'engage à adapter de manière ergonomique les bâtiments et les postes de travail. Ce n'est que comme cela que l'on parvient à intégrer un travailleur handicapé dans un emploi ordinaire.

Il en va de même pour la formation, il y a beaucoup d'accords entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement pour financer des cycles de formation, mais là aussi il faut encore beaucoup travailler. Il est curieux qu'en Espagne avec 3,5 millions d'handicapés, il n'y ait jamais eu depuis, dans l'histoire démocratique récente (1978) une mobilisation des personnes handicapées. Si 3,5 millions de personnes font une manifestation à Madrid, on paralyse la capitale de l'état. Les travailleurs ont obtenus des avancées sociales en se mobilisant, en revendiquant. Et bien chez les personnes avec handicap quelle qu'elle soit ce qui manque peut être c'est cet esprit de lutte, de lutte sociale.

Il termine avec une auto critique des organisations syndicales : « nous sommes arrivés dans cette bataille un peu tard, on ne s'est pas occupé depuis le début des personnes handicapées. C'est vrai qu'il y avait d'autres chats à fouetter. D'autre part, le gouvernement ne nous reconnaît pas la légitimité pour représenter ce public. Enfin, il y a aussi un problème de représentativité des handicapés par ces associations de personnes handicapées.

Je demanderai aux associés de ce projet que celui-ci ne se termine pas aujourd'hui. Il faut continuer, il est temps que nous commençons à parler des handicapés sous le prisme de la politique des droits de l'homme, on nous prive de notre droit de citoyen, on nous prive des droits qui configurent la dignité humaine. »

Débat avec la salle :

Un intervenant français explique l'évolution de la législation par rapport à l'intégration de la personne handicapée dans l'emploi ordinaire : En France avant, on avait 8% de réserve de postes pour handicapés, on s'est aperçu que c'était un échec, on l'a mis à 6%, on n'y arrive toujours pas. Maintenant on a encore changé : on fait signer un accord d'entreprise ! Je trouve qu'on va en régression.

Dans beaucoup d'entreprises on va chercher ce travailleur handicapé avec un bac + 5. Cela ressemble à l'apartheid où on a obligé les grosses entreprises à avoir des cadres noirs. On sait très bien que ceux qui ont un haut diplôme, ils trouveront du travail. Mais tous les autres ! On sait qu'en Europe les emplois de faibles qualifications, il n'y en a presque plus. C'est vrai ! Ce sont de belles

paroles mais on est à côté, car s'il faut des emplois qualifiés, il en faut aussi des non qualifiés.....

Question : les travailleurs handicapés chez Siemens. Ont-ils droit à une formation qualifiante ?

« En ce qui concerne la qualification pour les employés, il n'a pas d'entrave de possibilité de carrière. Mais parfois il y a des endroits où l'accessibilité est difficile ou peut-être dangereux pour les personnes handicapées. Les limites sont là.

Si ces personnes sont capables d'évoluer, de se développer, nous sommes prêts à les aider dans leur évolution. Dans la production nous proposons aussi des cours pour les personnes qui le veulent. Mais toutes ne sont pas motivées pour améliorer leurs compétences.

Notre intérêt est d'occuper les personnes de manière durable mais nous avons aussi des programmes de formation qui s'appellent de « réhabilitation physique » Pour celles qui travaillent sur les postes à risques, maintenant, elles ont une semaine de vacances en plus, et peuvent utiliser le sauna, la piscine..

Autre personne de la salle : « il faut aussi parler de la plus value qu'apporte le travailleur handicapé. »

L'après midi a débuté avec **la présentation du module de formation : « Handicap et intégration- Mission possible dans l'entreprise » par Jean- Louis Peters –FGTB et Angela Hopmann – Arbeit und leben (D)**

Ce module de formation peut être téléchargé sur ce site.

Deux formations ont été organisées une à Hambourg par Arbeit und Leben, l'autre par la FGTB à Verviers. Pour expérimenter la modularité dans le temps de la formation, elles ont été organisées sur une et deux journées.

Le module de formation a pour objectif de :

- sensibiliser au handicap les différents acteurs du monde du travail (travailleurs, délégués syndicaux, responsables de ressources humaines, dirigeants, etc.) et plus particulièrement au fait que le handicap ne doit pas être un obstacle à l'insertion sur le marché du travail ordinaire.

La formation s'est construite autour de trois balises:

- modulable dans son contenu, dans le temps et en fonction du public.

- Interactif: Nous avons choisi l'expérimentation de différents handicaps à travers des mises en situation plutôt que des exposés sur les difficultés rencontrées par les personnes handicapées.

- Avec des témoignages: A travers la rencontre avec des personnes handicapées relatant leurs expériences dans le monde du travail ordinaire.

A la suite de l'expérimentation, les participants se sont exprimés sur la ou les journées de formation qu'ils ont vécus:

- Les participants soulignent que leur regard sur les personnes handicapées et leur place sur le marché du travail ordinaire a changé. La prise de conscience a été favorisée à la fois par les témoignages mais surtout par leur participation active aux jeux de rôle.

Pour les animateurs, la journée est un succès. Nous avons été agréablement surpris par l'intérêt et l'engagement des participants, par la qualité du témoignage et des échanges qui ont suivi les différentes activités. Les mises en situation ont atteint leur objectif en mettant en lumière les difficultés vécues par les personnes handicapées dans leur vie quotidienne surtout dans leurs déplacements et dans le regard des autres.

Tant à Hambourg qu'à Verviers, il apparaît que :

- la complémentarité entre les animateurs a constitué un facteur majeur de réussite du module.

Chaque formation a été encadrée par deux animateurs dont l'un proche du monde syndical veillait au bon fonctionnement du groupe et l'autre venant d'une association de défense des personnes handicapées plus dans une position d'expert,

- face à l'étendue de la problématique, la durée de formation était trop courte. Même après deux jours, il y avait encore beaucoup à dire.

Angela Hopmann cite quelques remarques qu'ont fait les participants à la fin du séminaire:

- je suis contente d'avoir pu faire l'expérience car sans cela je n'aurais pu expérimenter la chaise roulante et je vois que les personnes handicapées peuvent compenser et équilibrer pas mal de choses.

- Le sujet m'a préoccupé jusque tard dans la nuit, être handicapé c'est une limite très importante pour la qualité de la vie. Il faut des moyens, il faut planifier autrement dans les villes et dans l'urbanisme, c'est l'environnement qui entrave.

- Moi j'ai pu voir les choses sous un autre angle, j'ai pu voir qu'avec les moyens adaptés, les travailleurs handicapés peuvent faire un travail tout aussi valable que les autres.

C'était un grand succès pour l'ensemble des participants. Arbeit und Leben organise des séminaires pour les représentants des travailleurs dans les entreprises et les formateurs aimeraient vraiment avoir trois jours pour pouvoir parler des subventions et des moyens d'adapter les postes de travail pour le handicapés et même apprendre à formuler des demandes face à l'administration. Arbeit und leben a aussi prévu un séminaire en 2008.

Table ronde:

- „la formation comme outil de sensibilisation vers l'intégration.”
- „le rôle des représentants syndicaux dans l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire?”

Helmut Heinen directeur de l'office pour personnes handicapées en Communauté germanophone de Belgique anime la table ronde.

Il rappelle l'art 27: nouvelle conventions signées par les états. Elle reconnaît un droit égal au travail pour les personnes handicapées et ce droit doit leur permettre de gagner leur vie par le travail, le produit de leur travail. Ce droit assure un travail dans le marché ouvert, accessible et choisi librement par les personnes handicapées.

Il rappelle une base légale que l'on oublie un peu: le plan d'action du conseil de l'Europe qui a été signé par 46 états membres et qui prévoit une ligne d'action n°5 pour l'emploi, la formation des personnes handicapées et toute une gamme de mesures concrètes pour l'application de la convention des Nations Unies.

Les différentes personnes invitées à la table ronde interviennent pour donner des éléments de réponse aux deux questions posées en préalable.

- **Carmen Alonso**- coordinatrice en Espagne de la Fundacion Alpe: „ Nous sommes réellement en train de faire des efforts actuellement. En général on se dit que c'est difficile pour les personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail ordinaire. Il n'est pas simple d'expliquer ces difficultés aux employeurs et à nos familles alors que c'est simplement un droit, un droit social.

Pour moi la question serait de socialiser, sensibiliser les chefs d'entreprise pour qu'ils aient l'esprit plus ouvert. Durant la matinée, nous nous sommes rendus compte que dans presque tous les états membres, on ne respecte pas les obligations en matière d'emploi protégé, en matière d'emploi ordinaire. Il y a en trop peut, par peur, par manque de connaissance. Est-ce que c'est parce que l'on pense que le rendement économique est plus faible pour un handicapé?

Il faut démontrer aux employeurs que le résultat économique est le même chez un travailleur handicapé que chez un travailleur valide. Et ce n'est qu'à partir de ce moment là que l'on pourra entrer dans la pratique quotidienne des entreprises.

Cela peut se faire à travers les cours de formation organisés en entreprise ou à travers de colloques, de séminaires de réflexion ou encore à travers les séminaires organisés par les entreprises elle-mêmes.

Pour La Fondation des personnes de petite taille, le problème est peut être un peu différent. Les nains continuent à être employés dans des cirques ou dans des spectacles de tauromachie donc c'est une espèce de tare, il y a une connotation du nanisme qui fait peur au chef d'entreprise. Sans doute que pour beaucoup de personnes, les nains ne devraient travailler que dans des cirques .

Mais le problème, n'est pas là, car on travaille où on peut, nous ce que l'on dit : „nous avons fait des études et il est légitime que nous ayons un emploi qui corresponde à notre formation. C'est notre revendication et les chefs d'entreprise

doivent comprendre qu'il n'y a aucun problème pour engager ces personnes, le problème est un problème d'information." Sans doute, ce souci est du rôle du syndicat. En effet les syndicats n'ont quasiment rien fait pour les handicapés en Espagne. Dans les conventions collectives, on en parle très peu et ce n'est pas appliqué. IL faut établir un catalogue de bonnes pratiques à présenter aux chefs d'entreprises et côté syndical, faire pression.

Jean-François Ramquet.- secrétaire interprofessionnel – FGTB- fait dit-il, une intervention globale de ce que peut apporter un responsable syndical par rapport à ces questions.

« Je veux intervenir en plaçant mon intervention sous le signe de la solidarité.

Sous cet angle, cela permet d'ouvrir toute une série de champs de réflexion, toute une série de mise en avant des responsabilités. Un peu à l'instar de la sécurité sociale où le travailleur cotise pour les accidents de la vie (malade, chômage ou après une période d'activité à la retraite), ce système de sécurité sociale où les plus forts cotisent et cela bénéficie un jour aux plus faibles (et on l'est tous un jour) on est ainsi bien contents d'avoir des personnes plus fortes en tout cas en terme de capacité contributive plus forte qui peuvent créer un système de solidarité. Donc, je pense que la question de l'intégration de la personne handicapée dans l'emploi relève de cette même sécurité, relève d'un équilibre global qu'il faut appréhender sur l'ensemble des travailleurs.

J'ai beaucoup apprécié l'intervention du responsable des ressources humaines de Siemens en République Tchèque qui demande qu'on lutte contre les préjugés.

Qui a-t-il de plus solidaire et de plus émancipateur que l'emploi, la relation de travail la relation d'équipe, une place dans la société par l'équipe de travail. Je pense que l'intégration au travail est très importante car ces outils-là sur l'émancipation des travailleurs, font partie des outils d'émancipation du citoyen et du travail. D'ailleurs Felipe Oviz en a également parlé.

Dans ce cadre, la formation sert à deux choses : conscientiser tout les acteurs du monde du travail de l'intérêt et de la nécessité de travailler ensemble avec et dans l'intégration des personnes handicapées C'est par cette formation que l'on pourra avoir une dynamique plus globale et elle permettra de créer un consensus, un analyse, un courant d'idée et de pensée pour aussi sortir de l'entreprise et aller vers l'extérieur. Faire en sorte que cette acceptation soit partagée par l'ensemble de la société !

Le droit syndical à la formation à travers le congé éducation est un droit important. Ce droit, le travailleur s'en saisit pour ce qui l'intéresse et non pour le programme de l'employeur. Donc, nous avons le droit de déterminer le contenu de nos formations et donc dans les entreprises, dans les secteurs ou au niveau global nous avons le droit de mettre l'intégration de la personne handicapée dans nos programmes de formations. Cela d'autant plus quand il y a une organisation syndicale.

Le combat pour une représentation syndicale massive et forte à tout niveau servira à toute une série de causes dont l'intégration de la personne handicapée. C'est en construisant le rapport de force que l'on permet d'avancer sur ces questions. Le travailleur handicapé ne sera plus considéré comme une ressource humaine pouvant influencer positivement la productivité par des abaissements de charge ou par des subsides et sera au contraire considéré comme quelqu'un faisant partie d'une équipe, d'un chiffre d'affaire global, d'une production globale d'une entreprise et donc sous le régime de la solidarité.

Roland Tissen- délégué dans une entreprise papetière de plus ou moins 200 personnes. La formation m'a apporté deux choses :

- Voir la difficulté qu'ont les personnes handicapées par la mise en situation. Difficultés énormes rencontrées.
- Et quelle est la force que j'ai pour bousculer le patronat pour faire rentrer les personnes handicapées.

Sur le terrain, ce n'est pas aussi simple non seulement on a des difficultés pour faire entrer des personnes handicapées. Mais aussi dans l'entreprise, il y a des personnes qui par leur âge, leur ancienneté sont aux yeux du patronat, moins maniables, moins travailleuses. On a des difficultés à recaser ses personnes dites âgées et moins performantes.

Au niveau des intérimaires aussi, on a des difficultés à les faire engager à durée indéterminée. Avec le poids qu'on a déjà pour les personnes dites plus âgées, pour les intérimaires, quel poids avons-nous encore pour faire entrer des personnes dites fragilisées. Ce sont ces difficultés que nous rencontrons sur le terrain, c'est par négociation que l'on peut imposer au patronat, imposer un quota, car si on n'impose pas par la force, je pense qu'actuellement, on n'arrivera pas à imposer l'embauche de personnes handicapées.

Jean-marc Grotenclaes, délégué syndical dans la société Corman. Lui aussi trouve que la mise en situation d'handicap lors de la formation fut un point fort de la formation. Dans l'entreprise, comme l'a dit le collègue précédent ce n'est pas toujours facile et il ne pense pas qu'une telle formation sera organisée un jour dans l'entreprise. Mais il y a des personnes handicapées dans l'entreprise ou il travaille. Une revendication obtenue par les délégués syndicaux, ce fut des places de parking réservées dans l'enceinte de l'entreprise.

Il y a eu un travailleur qui a eu un accident grave de la colonne vertébrale et a été absent 6 ans, il a été négocié qu'il soit réintégré dans l'entreprise. Bien sûr pas à son poste de travail initial, dans un poste de travail à temps partiel. On est conscient qu'il y a encore beaucoup à faire.

Yves Veulliet. « Est paraplégique depuis 20 ans, a rejoint IBM depuis 1992 et depuis 2 ans est responsable des programmes d'intégration des personnes handicapées au niveau européen d'IBM. Aujourd'hui, je voudrais comme la mentionné ce matin monsieur Orviz. On a parlé du rôle des syndicats, des entreprises, des associations mais je voudrais parler du rôle de la personne handicapée elle-même. Nous devons en tant qu'handicapé être plus positivement agressifs dans notre demande d'emploi. On doit justifier notre valeur ajoutée dans la société. La plupart des personnes handicapées ont tendance à être trop attentiste. Nous devons être plus proactifs, rappeler et demander pourquoi on n'a pas été pris dans l'emploi postulé, que faut-il modifier pour avoir plus de chance la prochaine fois.

Renate Arndt travaille pour une organisation de formation à l'est de Hambourg Cette organisation met sur pied un projet de quartier et se préoccupe de personnes qui sont très éloignées de la formation. « Le sujet traité aujourd'hui m'intéresse, ma collègue directe est handicapée et avait de gros problèmes d'intégration dans l'entreprise. J'étais très intéressée par le module de formation.

Je vais vous parler en tant que participante à ce module et ce que j'ai retenu pour en faire profiter mes collègues. C'est l'environnement qui empêche les personnes avec handicap d'être à 100% efficaces. Par exemple, ma collègue ne voit pas d'un œil et de l'autre voit très peu. Nous le savions tous et nous attendions qu'elle agisse comme nous sans lui donner d'aide.

Moi aussi avec l'âge je vois moins bien, j'ai besoin de lunettes de lecture. Que faire alors pour la collègue quasi aveugle ?

Par la mise en situation, on se voit soi-même et on se pose des questions : « à qui demander de l'aide dans cet environnement plein d'entraves ? »

Je voudrais vraiment soutenir ce que Felipe a dit ce matin, il ne s'agit pas d'atelier protégé pour les handicapés mais d'emploi réel sur le marché du travail ouvert. »

Réaction de la salle :

- Faites-vous une différence entre personne handicapée et personne victime d'accident du travail dans l'entreprise ? (Question à un délégué syndical)
- Non mais faire accepter, pas aux yeux du monde syndical, mais aux employeurs que ces personnes- là, usées par l'activité de travail ou victime d'accident du travail sont toujours valides pour certains types de travail et efficaces à 100%, c'est déjà pas facile. En plus, si on doit revenir avec des personnes handicapées, même si on ne veut pas faire de distinction ce n'est pas simple. On a déjà des difficultés pour trouver du travail adapté pour notre personnel pour pouvoir encore se battre avec le patron pour en plus faire entrer de nouvelles personnes déjà fragilisées.

L'animatrice exprime que tous estiment très fort sa position : que le délégué syndical dans une entreprise se bat pour assurer le travail à ceux qui ont eu une maladie professionnelle ou un accident de travail pour rester dans leur entreprise. Car, dit-il, on remarque trop souvent encore le manque de valeur et le manque d'éthique professionnelle chez différents patrons à ne plus trouver un travail adapté à quelqu'un qui est resté 20 à 25 ans dans leur entreprise. C'est un premier élément non négligeable avant que l'on entame l'insertion d'une personne qui vient de l'extérieur avec des déficiences.

- Comment se passe l'intégration des personnes handicapées chez IBM ? Pourquoi IBM a décidé d'investir dans les ressources humaines et financières dans les personnes handicapées ?
- IBM part du principe : la personne handicapée c'est une part du marché ? Il y a de plus en plus de personnes âgées donc qui seront de plus en plus confrontées à des problèmes physiques. Ce segment de la population devient de plus en plus grand donc c'est une part de marché de plus en plus grande aussi notamment dans la technologie de l'information : tout ce qui est internet, commerce électronique donc ce qui est important pour une entreprise spécialiste de la technologie de l'information. Il est important d'avoir dans son entreprise des personnes qui comprennent et qui anticipent les besoins de cette population. Si je suis aveugle et que je cherche à avoir un produit qui m'aide à surfer sur internet autant avoir un produit qui est développé par une personne aveugle, ainsi on est sûr que le produit correspondra à 100% à ce qu'on cherche sur le marché.

- Le deuxième point c'est que les personnes handicapées représentent une source de talent non seulement une opportunité de revenu pour une entreprise mais aussi une source de talent en tant que telle. On a de la valeur ajoutée, on a de la valeur à montrer et donc nous intégrer dans une entreprise malgré qu'au départ, il ne faut pas se le cacher, cela coûte un peu d'argent notamment pour certains types de handicap qui sont plus chers à adapter que d'autre. Mais au bout du compte le retour sur investissement est positif, alors pourquoi ne pas le faire ! IBM a engagé sa première personne handicapée en 1914, cela n'est pas nouveau chez eux. Cela fait vraiment partie de la culture d'entreprise.

Felipe Orviz est tout à fait d'accord avec J- F Ramquet sauf sur le point solidarité. Pour lui, ce n'est pas une question de solidarité mais de justice et de dignité. Il partage l'analyse de monsieur Veulliet. En effet, les personnes avec handicap doivent être plus actives, plus proactives dans la recherche d'un emploi. Mais toutes choses étant pareilles, vous avez une formation, des ressources intellectuelles qui vous ont facilité les choses. Mais comme il l'a dit le matin, le niveau de formation de la plupart des personnes handicapées les empêchent d'être proactives d'où la nécessité d'interventions de l'état et des syndicats.

Je m'adresse, dit-il, à mes amis syndicaux en général, on réagit suite à un accident, à une maladie d'un de nos collègues. Mais moi, dit-il, je pense que lorsque l'on négocie une convention collective avec le patronat, il faudrait être un peu plus égoïste et penser à ce qui pourrait nous arriver à nous à l'avenir.

Je pense qu'il faut former nos représentants syndicaux et nos affiliés car quand on adapte un poste de travail, cela peut être bénéfique pour tout le monde. L'ergonomie, ce n'est pas seulement pour les personnes en chaise roulante. Donc, si on revendique les choses que ce soit pour tout le monde. Quand on parle d'accessibilité, que ce soit un bâtiment, un poste de travail cela doit être accessible, ergonomique pour tout le monde. »

Une représentante de Surditmobile : « Il ne faut pas oublier que beaucoup de personnes handicapées de naissance vont à l'école dans des institutions spécialisées mais le niveau des études est très bas. 20% peuvent réussir des études supérieures mais les autres n'y arrivent pas.

La deuxième chose que je voudrais dire et je prends un exemple français, Surditmobile a travaillé dans l'entreprise Danone. Pendant 4 jours, on a expliqué les difficultés que rencontrent les sourds, les aveugles en général. Seulement après notre intervention, l'entreprise a enfin compris qu'il était intéressant de développer des formations de langage des signes, d'apprendre le braille. Cette formation fut ainsi pour nous, une réussite. Il est important d'informer patron et syndicat pour que par la suite, on puisse engager des personnes handicapées. »

Le séminaire s'est terminé par la projection de spots de sensibilisation réalisés par l'ONCE qui a accepté sa diffusion lors de ce séminaire.