Rapports d’examen des pays

ENABLE —

Améliorer les compétences en matière d’employabilité des personnes handicapées

www.enable-project.org

2019-1-BE01-KA204-050521

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

Informations rédactionnelles:

Le présent rapport d'examen par pays représente le 1 er produit intellectuel «Rapports d'examen par pays» et a été élaboré par le partenariat de projet ERASMUS+ «ENABLE — Améliorer les compétences en matière d'employabilité des personnes handicapées», coordonné par les Ateliers Indigo du Plateau96. OZARA Storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (Slovénie) a été l'organisation chef de file dans le cadre du travail de cette production intellectuelle avec les efforts globaux du consortium de partenariat:

- Ateliers Indigo du Plateau96 (Belgique)
- Fundacion INTRAS (Espagne)
- BES Cooperativa Sociale (Italie)
- Liga ROMANA PENTRU sanatate MINTALA associé (Roumanie)

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Les travaux décrits dans la présente publication ont bénéficié d'un financement du programme Erasmus+ au titre de la convention de subvention no 2019-1-BE01-KA204-050521.
Des illustrations et des graphiques ont été fournis par le consortium, à l'exception de ceux attribués à d'autres sources.

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ
Ce document ne reflète que le point de vue des auteurs et non celui de la Communauté européenne. Ces travaux peuvent s'appuyer sur des données provenant de sources externes aux membres du consortium du projet ENABLE. Les membres du Consortium déclinent toute responsabilité pour les pertes ou les dommages subis par un tiers en raison d'erreurs ou d'inexactitudes dans ces données. Les informations contenues dans ce document sont fournies «en l'état» et aucune garantie ou garantie n'est donnée que l'information est adaptée à une fin particulière. L'utilisateur utilise les informations à ses seuls risques et ni la Communauté européenne ni aucun membre du consortium ENABLE ne sont responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations.

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 6
1 THE RESEARCH AND COUNTRY PROFILES 8
1.1 Aim of the research and methodological approach 8
1.2 Research questions 10
2 COUNTRY REVIEW REPORTS 14
2.1 BELGIUM 15
2.1.1 Results of online survey 24
2.1.2 Focus groups 31
2.1.3 Interviews 34
2.2 ITALY 37
2.2.1 Results of online survey 43
2.2.2 Focus groups 50
2.2.3 Interviews 54
2.3 ROMANIA 59
2.3.1 Results of online survey 68
2.3.2 Focus groups 74
2.3.3 Interviews 76
2.4 SLOVENIA 82
2.4.1 Results of online survey 89
2.4.2 Focus group 94
2.4.3 Interviews 97
2.5 SPAIN 101
2.5.1 Results of online survey 108
2.5.2 Focus groups 113
2.5.3 Interviews 114
3. DISCUSSION AND RECCOMENDATIONS 120
APPENDIX 1 125
APPENDIX 2 128

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Liste des abréviations:

OSC — Organisation *de la société civile*

Ressources humaines — *Ressources humaines*

IO — *Production intellectuelle*

MHP — Problèmes de santé mentale

PMD — *Personnes atteintes de troubles mentaux*

PMHP — *Personnes ayant des problèmes de santé mentale*

Personneshandicapées - *Personnes handicapées*

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

INTRODUCTION

Le présent document représente le premier résultat du projet bénéficiant d'Erasmus+ intitulé ENABLE — Améliorer les compétences en matière d'employabilité des personnes handicapées.

Le projet sous-tend le lien entre la pleine intégration des personnes handicapées dans le marché du travail et la société en général, qui repose sur une telle activation du groupe cible qui comprend tous les moyens d'activer et de leur donner les moyens d'exprimer pleinement leurs dons pour une vie libre et autonome, de partager leurs connaissances au sein des communautés environnantes respectives et de contribuer ainsi à surmonter, à réduire et à prévenir les préjugés qui existent encore aujourd'hui. Le projet lui-même aborde:

- domaines problématiques tels que: la participation, l'accessibilité, l'égalité, l'emploi, l'éducation et la formation des personnes handicapées,
- L'inclusion sur le marché du travail en tant que préoccupation centrale,
- Importance de l'auto-activation en tant que catalyseurs pour accroître le rôle des personnes handicapées dans la société,
- recherche de toutes les options pour une expression complète des dons/talents individuels de la personne handicapée pour vivre une vie libre et autonome (travail).

Les groupes cibles du projet, importants également pour sous-estimer cette OI, peuvent être vus à partir d'au moins deux points de vue et représentent le triangle de personnes et/ou d'organisations différentes qui sont importantes pour le flux de travail du projet Itself (PWD, organisations travaillant avec/pour les personnes handicapées, parties prenantes). Pour cette OI, les principaux groupes cibles étaient les suivants:

- Organisations (secteurs public et privé, organisations de la société civile) travaillant directement ou indirectement avec les personnes handicapées et/ou les PMHP/PMD.

Différents documents stratégiques de l'UE, réglementations nationales et données statistiques sont tout à fait clairs: discrimination, préjugés et absence de pleine participation à la vie professionnelle. Par conséquent, le consortium du projet a étudié les principaux défis à relever pour une pleine participation des personnes handicapées à la société dans le cadre des activités suivantes:

- Recherche documentaire sur les données générales nationales et la situation dans les pays du consortium de projet.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Enquête en ligne, qui reflète la nature des données recueillies dans les contextes nationaux.
- Les groupes de discussion en tant qu'événements ciblés pour refléter la question de l'inclusion et de l'apparence des méthodes/approches/activités participatives.
- Entrevues avec des professionnels pour réfléchir aux approches actuelles et à l'analyse des besoins pour les futurs résultats du projet.

Les informations recueillies dans cette OI servent donc de base aux résultats futurs du projet — au sein de ce dernier, elle a donc tenté de promouvoir l'analyse des besoins du groupe cible principal (PWD) dans le cadre d'autres modules de travail:

- Programme de renforcement des capacités (besoins des personnes handicapées en fonction de la situation actuelle).
- Autonomisation (élaboration d'outils pour un engagement total dans les communautés locales et nationales).
- Engagement (campagne de sensibilisation visant à créer un contre-discours sur le rôle et les compétences des personnes handicapées).
- Promotion dans la société (Accès aux parties prenantes/sensibilisation et promotion du projet).

Au sein de cette OI, le chapitre 1 est principalement axé sur la méthodologie et l'approche de la recherche; le chapitre 2 est consacré à l'interprétation des données recueillies et à la présentation des résultats de la recherche; Le chapitre 3 examine les résultats et donne quelques recommandations utiles sur la façon de prendre en considération les résultats pour les activités futures du projet.

Mots clés: inclusion, handicaps, marché du travail, discrimination, ressources humaines, TIC, soutien

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1 LA RECHERCHE ET LES PROFILS DE PAYS

L'objectif général de la recherche était de recueillir des informations sur la situation actuelle dans les pays du consortium en ce qui concerne l'inclusion des personnes handicapées en ce qui concerne la situation actuelle et le contexte réglementaire et/ou le cadre national concernant les personnes handicapées. Les résultats de la recherche sont rassemblés dans le cadre d'un examen par pays qui recueille les commentaires et les avis expérimentés des organisations et des professionnels travaillant avec les personnes handicapées (associations nationales et locales, institutions, OSC, etc.) sur la situation actuelle dans les pays respectifs (emploi, inclusion, réglementation du marché du travail, exemples de bonnes pratiques, préjugés potentiels, etc.).
Ce chapitre vise spécifiquement à expliquer le contexte de la recherche et les éléments les plus importants du domaine de recherche, ainsi que la formulation de buts et d'objectifs, la définition de questions de recherche et l'approche de collecte de données.

1.1 Objectif de la recherche et de l'approche méthodologique

L'objectif général de la recherche est de recueillir des informations pour le profilage des pays et l'établissement de rapports sur l'état général de l'art dans le vaste domaine de l'intégration des personnes handicapées (emploi, éducation, communautés) afin d'explorer plus en profondeur ce qui fonctionne déjà bien, ce qui manque et quels sont les besoins des groupes cibles dans les pays consortiums pour la mise en œuvre future du projet contribuant à d'autres résultats (analyse des besoins).

Les objectifs de recherche, définis par le consortium, comprennent plusieurs étapes qui portent sur la façon dont l'objectif de recherche a été atteint; nous annonçons par la présente les mesures les plus importantes qui ont été prises:

- la recherche préliminaire de courte durée dans chaque pays afin de définir les questions de recherche finales pour un rapport de contexte national,
- consensus sur la ou les questions centrales de recherche à répondre sur la base des résultats préliminaires de la recherche (impératifs de l'intégration des personnes handicapées dans les aspects sociaux, économiques et politiques) qui seraient applicables à chacun des pays partenaires,
- mise en œuvre d'enquêtes en ligne, d'interventions de groupes de discussion et d'entrevues individuelles.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

De plus, un aperçu clair des groupes cibles du projet a été préparé afin d'obtenir un impact maximal sur les activités futures (intervenants et cartographie communautaire). Le groupe cible central comprend les personnes handicapées/PMHP et tels que définis dans la description du projet elle-même comme PMD. Le consortium est composé de différents professionnels travaillant avec les personnes handicapées, de sorte que la distinction sur laquelle nous recherchons, nécessitait un consensus pour aborder à la fois les formulations correctes et la définition de la DDP, respecter les différentes communautés avec lesquelles les partenaires travaillent et communiquer cette compréhension également au groupe cible, participant à la recherche (professionnels).

La première étape consistait à comprendre clairement la distinction entre plusieurs termes qui sous-tendent:

- compréhension des groupes cibles vulnérables du projet (PWD/PMHP/PMD)
- un consensus mondial sur les termes,
- compréhension des groupes cibles, des partenaires du projet travaillent directement ou indirectement.

À partir de la définition[1] de l'OMS, les handicaps doivent s'entendre comme un terme générique qui englobe des entités telles que «lesdéficiences, les limitations d'activité et les restrictions de participation». Ils ne doivent pas être compris seulement comme un problème de santé, mais bien plus comme un phénomène complexe à comprendre dans la relation entre «les caractéristiques du corps d'une personne et les caractéristiques de la société dans laquelle elle vit»(ibidem).
En plus de ce qui précède, le terme trouble mental comprend également un large éventail de problèmes, y compris différents symptômes[2]. Qui les décrit comme caractérisés «par une combinaison de pensées anormales, d'émotions, de comportements et de relations avec d'autres». Selon le dictionnaire gratuit de Farlex[3] (servant comme métabase de différents dictionnaires en ligne, y compris des termes médicaux et des définitions), il est considéré comme «un syndrome psychologique ou un schéma comportemental associé à une détresse subjective ou à une déficience objective». Ce dernier comprend également le handicap du développement (souvenir avant l'âge adulte), le handicap intellectuel et le handicap d'apprentissage. Le terme lui-même peut également faire référence à un trouble émotionnel et comportemental.[4]

La méthodologie et la conception de la recherche utilisées au sein de cette OI peuvent être décrites comme étant principalement qualitatives. Les données ont été collectées principalement à partir de ressources en ligne fiables présentant des statistiques nationales (données quantitatives), des sites web informatifs et thématiques spécifiques, des données provenant d'organisations spécialisées, des répertoires en ligne de la législation nationale, des

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

articles sur le site web, des exemples connus et en ligne de bonnes pratiques dans le cadre du champ de travail des partenaires de projet et d'autres (Méthodologie de recherche, 2020). Les données disponibles ont été analysées dans le cadre des questions de recherche, prédéfinies et conçues par le partenariat comme des aspects les plus importants à examiner et à présenter dans le chapitre suivant (1.2). Des recherches ont été menées à l'aide des étapes suivantes:

- Recherche documentaire sur la situation nationale, sur la base d'une recherche préliminaire sur les points d'action les plus importants (handicap et réglementations nationales, formations, analyse des besoins du groupe cible)
- Enquête en ligne
- Entretiens avec des professionnels
- Groupes de discussion

Les groupes cibles atteints dans le cadre de ces étapes étaient principalement des professionnels travaillant directement ou indirectement avec les personnes handicapées/HPPM/PMD.

1.2 Questions de recherche

En distinguant la terminologie complexe, le consortium a une fois de plus partagé des informations plus approfondies sur les groupes cibles (PWD/PMHP avec lesquels ils travaillent quotidiennement, y compris des informations sur les réseaux et les communautés actuels, directement ou indirectement liés à leur champ de travail). Par la suite, chaque pays a effectué des recherches sur les données existantes et les questions en suspens dans leur pays respectif qui sont liées à la logique de l'objectif général des projets (inclusion) et sous l'angle d'autres modules de travail. Grâce à cette recherche préliminaire de données, le consortium a élaboré, vérifié et finalisé un ensemble de questions concernant la collecte de données en trois étapes (par pays) pour:

- Des recherches approfondies sur le bureau pour des pays spécifiques
- Enquête en ligne
- Entrevues et groupes de discussion

Les recherches documentaires approfondies portant sur des pays spécifiques comprenaient l'ensemble de questions suivantes:

1) *Contexte législatif/réglementations nationales portant sur le thème de la PMD/PWD*

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Description de la législation et de la réglementation nationales *dans le domaine du handicap en général et plus particulièrement pour le groupe d'âge; le principal cadre national d'insertion professionnelle disponible aujourd'hui dans les pays cibles.*

1. Principal cadre national pour l'insertion professionnelle:

1.1. À quoi s'adressent les règlements?

1.2. Comment la réglementation nationale est-elle liée aux questions d'employabilité/formations spéciales/aide de l'État à l'amélioration de l'employabilité?

1.3. Comment la législation nationale promeut-elle l'égalité des chances en matière d'emploi au sein du groupe cible?

1.4. Existe-t-il des données sur les possibilités de recyclage/recyclage pour le groupe cible — initiatives formelles et non formelles, nature de l'emploi/conditions d'emploi de PMD/PWD, etc.?»

1.5. Quel est le niveau/la nature de l'inclusion sur le marché du travail — temps de travail/avantages/soutien des services RH?

1.6. Quels sont les principaux obstacles à l'insertion sur le marché du travail dans la pratique?

1.7. Quels sont les principaux domaines/secteurs/secteurs concrets et secteurs de marché dans lesquels les personnes handicapées/les PMD sont/peuvent être employés?

2. ***Recherche sur les initiatives existantes en matière d'éducation privée/non formelle/adultes/bonnes pratiques ou exemples de projets*** *pour l'insertion professionnelle et les formations adaptées aux besoins d'amélioration de l'employabilité des personnes handicapées et des personnes handicapées — existe-t-il/de quoi s'agit-il?*

2.1. Quelle est la nature, la qualité et le niveau d'inclusion de ce type d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences permettant des transitions réussies sur le marché du travail?

2.2. Qui peut participer à de telles activités/quels groupes sont traités dans le cadre de ces activités?

2.3. Qui offre de telles formations/Quelles organisations de quel secteur?

2.4. De quoi s'agit-il de ces formations, initiatives, etc.?

2.5. Quel est le contenu/durée?

2.6. Sont-ils axés sur la formation et/ou le soutien à l'entrepreneuriat?

Après avoir recueilli les résultats de la recherche informatique, ces données ont été analysées en fonction des éléments les plus pertinents qui ont contribué à la préparation d'une enquête en ligne basée sur la collecte d'informations plus approfondies sur les domaines problématiques du point de vue des professionnels travaillant dans différents secteurs (soins sociaux, éducation, services spécialisés, DDH, économie sociale,...). Au sein de ce dernier, un ensemble d'énoncés a été élaboré à partir des résultats de recherches documentaires

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

recueillies pour recueillir des commentaires et des réflexions rassemblant les questions/éléments les plus pertinents du désengagement potentiel des personnes handicapées dans l'éducation, l'emploi et la société en général (recueillir des commentaires sur le niveau d'accord avec les déclarations). L'enquête en ligne visait également la création de réseaux d'intervenants de premier niveau pour les futures activités de projet. Les énoncés exploraient le niveau d'accord dans les différents domaines d'application/problèmes détectés dans le cadre de la recherche sur ordinateur, tels que: existence d'éléments discriminatoires pour la pleine participation, stigmatisation sur le marché du travail, établissements d'enseignement, valeur et disponibilité des services/mesures de soutien, nécessité d'une planification plus axée sur la personne et d'éléments novateurs à inclure dans le travail avec les personnes handicapées, etc. Une échelle de notation simple avec des chiffres de 1 à 5 a été utilisée pour évaluer les déclarations, avec des options de réponse: 1 — totalement en désaccord, 5 — entièrement d'accord).

Parallèlement à l'élaboration d'enquêtes en ligne (et aux premières observations recueillies à partir des commentaires déjà reçus), un échantillon de questionnaire a été élaboré pour les entrevues avec des professionnels du domaine de travail avec les personnes handicapées — le questionnaire a également été utilisé pour les réunions de groupes de discussion dans les pays. Étant donné que les groupes de discussion sont destinés à sous-titrer l'expérience personnelle et professionnelle et les opinions, le questionnaire a servi de base à tous les groupes de discussion, ce qui permet de s'assurer que les discussions demeurent dans le domaine de la recherche. Le questionnaire pour l'enquête en ligne est disponible à l'annexe 1; pour les entrevues et les groupes de discussion, le questionnaire est disponible à l'annexe 2.

Ressources:

- Handicaps. (2020). QUI? Extrait à l'adresse https://www.who.int/topics/disabilities/en/
- Santé mentale. (2020). QUI? Extrait à partir de: https://www.who.int/mental_health/management/en/
- Un trouble mental. (2020). Extrait à partir de: https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/Mental+disability
- Handicap mental. (2020). *Wikipédia*. Extrait à partir de: https://en.wikipedia.org/wiki/Mental_disability
- Échelle de notation. (2020), *Wikipédia.* Extrait à partir de: https://en.wikipedia.org/wiki/Rating_scale
- Méthodologie de recherche. (2020) Analyse *des données qualitatives.* Extrait à partir de:

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

https://research-methodology.net/research-methods/data-analysis/qualitative-data-analysis/

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2 RAPPORTS D ' EXAMEN DE PAYS

Dans ce chapitre, les informations nationales, les données les plus pertinentes et les résultats des enquêtes sont disponibles de la manière suivante:

- Rapport national par pays et résultats des recherches documentaires.
- Évaluation des résultats, recueillie dans le cadre d'une enquête en ligne, distribuée dans chaque pays.
- Rapports qualitatifs et conclusions recueillis dans le cadre d'activités de groupes de discussion nationaux.
- Rapport qualitatif et résultats recueillis au moyen d'entretiens avec différents experts du domaine sage national.

Les efforts de recherche réalisés par le consortium se traduisent par les résultats obtenus et tangibles suivants:

- Réponses aux sondages en ligne

Au total, 276 réponses ont été reçues sur 250 initialement prévues (50 par partenaire — (Belgique 30, Italie 62, Roumanie 50, Slovénie 44, Espagne 90)

- Groupes de discussion nationaux

Au total, 64 personnes sur 50 prévues initialement ont été contactées (10 par partenaire — (Belgique 10, Italie 16, Roumanie 9, Slovénie 19, Espagne 10)

- Réponses à l'entrevue

Au total, 48 personnes sur 50 prévues initialement ont été contactées (10 par partenaire — Belgique 10. Italie 11, Roumanie 10, Slovénie 10, Espagne 7).

Tous les moyens de communication pour atteindre les professionnels ont été utilisés dans l'ensemble des travaux de recherche (conversation à un à un, courriels, téléphone, médias sociaux et autres technologies sociales en ligne).

Nous vous invitons par la présente à examiner de manière plus approfondie les conclusions fournies pour chacun des pays participants.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.1 BELGIQUE

Contexte législatif/réglementations nationales portant sur le thème de la PMD/PWD

La Belgique a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'ONU le 6 décembre 2006 le 2 juillet 2009. Ce faisant, la Belgique s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour intégrer les personnes handicapées dans tous les domaines de la vie sociale.

La présente convention commence comme suit (art. 1): «*La présente Convention a pour objet de promouvoir, de protéger et d'assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque*.» (2006, p. 3)

Il s'agit donc de réaffirmer les droits de l'homme universels. Pour ce faire, la convention recommande des mesures pratiques telles que l'accessibilité dans les espaces publics, les institutions, au travail, à la maison. La convention préconise également de sensibiliser les citoyens et les proches afin de lutter contre les stéréotypes.

La Belgique, qui s'est classée dernière dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées, a franchi une étape importante.

La Belgique a également ratifié la directive européenne 2000/78/CE relative à la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Les principes d'égalité et de non-discrimination énoncés à l'article 5 de la Convention (2006) stipulent que les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient faits pour promouvoir l'égalité et éliminer la discrimination.

En ce qui concerne le travail et l'emploi (article 27 de la convention susmentionnée et article 3 de la directive), les États participants reconnaissent le droit des personnes handicapées de travailler, en particulier la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail ouvert et dans un environnement de travail ouvert, en favorisant l'inclusion, accessible aux personnes handicapées. Elles garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont souffert d'un handicap pendant l'emploi, en prenant des mesures appropriées, notamment au niveau législatif.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Au niveau législatif belge, il n'existe pas de distinction entre les différents types de handicaps entre les réglementations ou les mesures. Pour notre analyse, nous adopterons donc la définition figurant dans la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et dans le protocole facultatif:
«Par les personnes handicapées, nous entendons par "personnes qui souffrent de handicaps physiques, mentaux, intellectuels ou sensoriels durables dont l'interaction avec divers obstacles peut entraver leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres" (Nations Unies, 2006, p. 4).

La mise en œuvre des directives nationales belges est confiée aux quatre «Communautés»:
— Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées en Région wallonne
— Service bruxellois pour les personnes handicapées en Région de Bruxelles-Capitale
— «Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap» dans la Communauté flamande;
— «Dienststelle für Personen mit Behinderung» dans la Communauté germanophone.

Pour pouvoir bénéficier de subventions et de plusieurs autres services tels que l'orientation professionnelle spécifique, les personnes handicapées doivent être reconnues et enregistrées dans l'une des quatre communautés mentionnées.

Il convient de noter que, conformément à la Constitution du Royaume de Belgique, pays fédéral, chaque communauté a ses propres règlements. Il en va de même pour les dispositions relatives à l'emploi et à la formation des demandeurs d'emploi. Il convient également de noter que nos recherches ci-dessous porteront principalement sur les régions de Bruxelles-Capitale et de Wallonie.

Malheureusement, la complexité institutionnelle a un effet préjudiciable pour tous les citoyens, y compris les citoyens handicapés, qui doivent s'adresser à un certain nombre d'administrations ou de services différents en fonction de leurs besoins spécifiques. Il s'ensuit que les citoyens doivent avoir une très bonne connaissance de la répartition des compétences juridiques entre les différents niveaux de pouvoir pour identifier le bon interlocuteur institutionnel dans une situation donnée.

Dans le secteur privé, les personnes handicapées sont soit employées dans une entreprise de travail adapté (appelée ETA, Entreprise de Travail Adapté), soit intégrées dans une équipe au sein d'une entreprise.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

En ce qui concerne le secteur public, l'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 prévoit que les services publics doivent employer des personnes handicapées jusqu'à 3 % de leur main-d'œuvre.

Dans l'ensemble, les institutions d'intégration sociale pour les personnes handicapées fournissent une aide financière en matière d'adaptation du lieu de travail ou d'assistance personnelle. Les employeurs privés peuvent obtenir ces interventions pour l'un de leurs travailleurs si celui-ci est reconnu par l'une de ces institutions officielles et après une décision favorable de l'institution en question. Une intervention financière jusqu'à concurrence de 50 % de la rémunération des personnes handicapées est également applicable.

La législation nationale promeut l'égalité des chances en matière d'emploi pour le groupe cible en exigeant que les employeurs s'adaptent sur leur lieu de travail pour répondre aux besoins des personnes handicapées. L'obligation de fournir des aménagements raisonnables aux personnes handicapées concerne l'ensemble du domaine de travail: le travail salarié, le travail non rémunéré et le travail indépendant. Ces aménagements concernent les domaines de l'accès au travail (critères de sélection et de recrutement), du poste de travail, de l'emploi et des conditions de travail, des possibilités de promotion et de formation.

Des ajustements devraient être opérés tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Lors de la sélection et du recrutement, tous les candidats doivent avoir des chances égales. Si l'invalidité d'un candidat l'exige, l'employeur prendra une disposition adéquate

Depuis 2009, le Comité d'appui au recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale (CARPH) surveille l'application de l'objectif de 3 % réservé au recrutement des personnes handicapées dans le secteur public.

Créée par arrêté royal du 5 mars 2007, la Commission a pour mission de faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et de le conseiller sur la politique en la matière. Il est également chargé d'évaluer les efforts déployés par les organismes fédéraux pour atteindre l'objectif fixé à 3 % de l'emploi des personnes handicapées.

Recherche sur les initiatives existantes d'éducation privée/non formelle/adultes/bonnes pratiques ou exemples de projets

En 2019, une task force travaillant sur l'objectif national de «mainstreaming» a été créée, les efforts déployés au niveau national jusque-là ayant été jugés insuffisants par les acteurs sur le terrain. Le nom handistreaming (Parlement Francophone Bruxellois, 2019) est composé de

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

«handicap» et de «mainstreaming» et devrait décrire l'intention d'intégrer davantage les personnes handicapées sur le marché du travail principal et d'assurer une meilleure intégration de ces personnes dans la société en général. Dans son rapport de la même année, le groupe de travail souligne que Bruxelles est la région la plus avancée de Belgique en ce qui concerne l'intégration manuelle. La COCOF (Commission Communautaire Française) a procédé à des adaptations cruciales de son principal immeuble de bureaux à Bruxelles, permettant d'atteindre presque le quota auto-imposé de 5 % de PWD dans son personnel.

Dans les 4 régions, et dans les deux communautés (française et flamande) représentées dans la Région bruxelloise bilingue, les organismes publics sont responsables de la formation des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Nous allons mettre en évidence certains de ceux qui sont actifs dans la partie francophone de la Région bruxelloise.

Une initiative de Bruxelles émanant d'Actiris, le bureau régional de Bruxelles pour l'emploi, soutient les entreprises des secteurs public et privé qui souhaitent embaucher des personnes handicapées en leur fournissant un plan de diversité, une aide financière unique ainsi qu'un soutien à la réflexion et à la mise en œuvre d'une politique de diversité au sein des entreprises. De nombreuses informations de type brochure sont disponibles sur le site d'Actiris. En outre, Actiris organise des journées de rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi handicapés.

Le service PHARE (Personne Handicapée Autonomie recherchée), une autre agence, sous la supervision du COCOF, est une autre destination clé pour les personnes handicapées qui cherchent à mener une vie plus indépendante. Le COCOF s'occupe des responsabilités de la Communauté française en Région de Bruxelles-Capitale en matière d'éducation, de culture, de soins de santé et d'assistance aux citoyens. Phare fournit toutes sortes d'informations sur le logement, les professions et l'emploi aux personnes handicapées, à leurs familles, mais aussi aux employeurs intéressés.

Une initiative notable est l'organisation de journées DUO, une sorte de programme de stages de courte durée dans lequel une personne handicapée peut explorer un emploi dans une entreprise pour une durée limitée, allant de 1 à 20 jours. Ce stage de courte durée permet aux personnes handicapées d'explorer de nouvelles possibilités de carrière en vérifiant la réalité de leurs propres attentes, mais permet également aux employeurs intéressés de vérifier si leur lieu de travail est réellement adapté aux personnes handicapées et, si ce n'est pas le cas, d'obtenir des informations sur les mesures à prendre.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

A Bruxelles Formation, un centre de formation publique bilingue existe et travaille en collaboration avec 5 services de soutien, chacun spécialisé dans le secteur handicapé. La seule formation *ad hoc* que nous avons trouvée est la bureautique et le bâtiment.

L'UNIA, une institution publique indépendante, offre une formation pour sensibiliser les employeurs à des questions telles que la discrimination à l'égard des personnes handicapées et les aide à mieux les accueillir grâce à des ateliers destinés à leurs services de ressources humaines, qui doivent être en mesure d'adapter leurs critères de sélection à ce public potentiellement nouveau.

L'accès à l'éducation spécialisée prend fin à l'âge de 21 ans. Les jeunes adultes handicapés n'ont d'autre choix que de passer par ces structures s'ils veulent accéder à une profession. De plus, les employeurs sont encouragés à demander à certains employés d'assister à des cours sur la langue des signes et/ou la langue facile à lire.

Il semble que les initiatives et les organismes publics mentionnés ci-dessus parviennent à fournir un bon nombre de personnes handicapées au travail, bien qu'il semble y avoir beaucoup de possibilités d'amélioration, comme l'indique Diversicom (s.d.):

15 % de la population belge en âge de travailler a un handicap physique, sensoriel ou mental. Le taux d'emploi des personnes handicapées est d'environ 35 %, tandis que 41 % des personnes handicapées se considèrent capables d'exercer une activité professionnelle. Toutefois, à l'échelle de l'UE, le taux d'emploi des personnes handicapées est d'environ 50 %, ce qui signifie qu'il y a manifestement un certain rattrapage à faire. Sur une note plus positive, 91 % des entreprises sont satisfaites de leurs travailleurs handicapés.
Dans les entreprises publiques, les quotas obligatoires (3 %) sont appliqués, mais pas encore atteints.
Dans les entreprises privées, l'inclusion est un défi laissé au choix des entreprises.
Une grande partie des personnes handicapées peuvent trouver un emploi approprié dans les entreprises de travail adapté, qui sont des employeurs essentiels pour elles, mais qui ne suffisent pas à fournir un emploi à tous.

Bien que la plupart des employeurs du secteur public ou privé semblent être satisfaits du rendement de leurs employés handicapés, il est évident que les personnes handicapées font encore face à certains obstacles en ce qui concerne leur inclusion. Premièrement, le manque d'information et donc l'ignorance du handicap engendrent des préjugés et des comportements discriminatoires de la part des employeurs et des collègues. Deuxièmement, le système social n'encourage pas suffisamment les personnes handicapées à tenter l'aventure professionnelle: L'accessibilité laisse à désirer et les politiques d'emploi/handicap

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

s'étalent sur différents niveaux de compétences. Troisièmement, la mauvaise adaptation de l'environnement et de l'organisation du travail reste l'un des principaux obstacles à leur insertion sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

L'accent est mis sur la nécessité de développer la formation, l'accessibilité, la chaîne de voyages/transports, la communication visant à surmonter les obstacles psychologiques, en vue d'accroître la compétitivité et ses besoins.

Afin d'offrir aux personnes handicapées une chance équitable sur le marché du travail, elles reçoivent des formations professionnelles spécialisées dans les établissements d'enseignement de leurs besoins spéciaux.
L'enseignement secondaire spécial accueille les enfants et les jeunes handicapés jusqu'à l'âge de 21 ans. Les dernières années d'éducation sont souvent orientées vers la formation professionnelle, par exemple le travail de bureau, la cuisine, le travail du bois, le jardinage, etc.
Après l'enseignement secondaire spécial, les élèves ont la possibilité d'attendre une place dans une garderie (professionnelle) ou d'être intégrés dans un ETA (Établissement de Travail Adapté) si leur handicap n'est pas trop grave.

Le secteur public a l'obligation d'inclure dans son personnel 3 % des personnes handicapées. Toutefois, cette obligation n'est pas sanctionnée si ce quota n'est pas respecté. Le plus souvent, aucune formation n'est donnée aux superviseurs ou aux personnes embauchées. Par conséquent, les employeurs ont du mal à inclure les personnes handicapées, et les personnes handicapées peuvent se retrouver dans des environnements de travail qui ne leur sont pas adaptés.

Le moyen le plus sûr d'obtenir un emploi en tant que PWD reconnu est de postuler dans une «Entreprise de Travail Adapté» (ETA). Ces entreprises de travail adaptées sont des entreprises de l'économie sociale dont la mission prioritaire est l'intégration professionnelle des personnes handicapées (physiques, mentales).

Ils offrent ainsi aux personnes handicapées un niveau de salaire garanti ainsi que le statut social et la sécurité de l'emploi garantis par un contrat de travail. Les conditions de travail dans ces lieux de travail sont adaptées aux besoins individuels des employés handicapés.

En Belgique, environ 120 ETA vendent leurs services et productions sur le marché ordinaire. Ce sont des acteurs économiques à part entière: ils répondent aux mêmes contraintes que celles requises pour toute autre structure du circuit «classique»: qualité du service, respect des délais, exigences de productivité, etc.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Active dans plus de 20 grands secteurs (alimentation, artisanat, animaux, construction, bois, électricité, électronique, emballage, horticulture, imprimerie, location, mécanique, métaux, nettoyage, papier, plastique, restauration, textile, verre et divers), l'ETA fournit des services multi-activités afin de permettre à tous ses travailleurs d'être actifs dans un travail «adapté», en tenant compte de leurs qualifications et des types de handicap.

Le profil des travailleurs en leur sein est très varié. Il peut s'agir de personnes ayant une déficience visible, d'un handicap à la naissance, d'un accident du travail qui a entraîné une incapacité permanente, ou de personnes atteintes d'une maladie qui n'apparaissent pas ou ne présentent que peu ou pas d'éléments probants.

Elles constituent la principale opportunité pour les moins aptes à trouver un emploi ainsi qu'une possibilité d'intégration et de développement sociaux dans des conditions optimales du point de vue de la rémunération, de la promotion, du contrôle et de la sécurité sociale. Pour pouvoir travailler dans une ETA, un employé handicapé doit avoir été reconnu et être inscrit auprès de l'organisme de surveillance régional. Au sein de l'ETA, la formation se fait par la pratique, c'est souvent un travail répétitif qui nécessite peu de formation.

Dans la seule région wallonne, 8 000 personnes handicapées participent à ces ETA.

La part totale des subventions dont bénéficient les ETA s'élève à environ 30 % de leur budget, les 70 % restants devant donc impérativement être générés par leur propre activité économique, ce qui exerce souvent une forte pression sur certaines catégories de personnel handicapé.

Ces dernières années, les possibilités pour les personnes handicapées de trouver une profession appropriée se sont accrues, avec la création de plusieurs initiatives privées qui veulent leur offrir un choix plus large de professions, tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Certaines jeunes initiatives privées s'ouvrent progressivement. Ces centres ont la volonté de mettre en évidence les capacités des personnes handicapées, de les former et de penser à mettre ces compétences au service de la société.

Outre les initiatives telles que PHARE, il y a de plus en plus d'initiatives de plus en plus petites comme Diversicom, qui veulent créer un lien entre les personnes handicapées et les employeurs intéressés. Ils élargissent l'offre d'emplois imaginables pour les personnes

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

handicapées en fournissant aux employeurs potentiels davantage d'informations sur les besoins que certaines personnes handicapées auraient sur leur lieu de travail.

Nous soulignons certaines initiatives privées qui sont principalement actives dans la région bruxelloise, dans des domaines assez divers.

Le restaurant «65 degrés» a ouvert ses portes en 2018. Les serveurs et certains du personnel de cuisine sont mentalement handicapés. Ils reçoivent une formation pratique et sont encadrés et accompagnés d'un gestionnaire et de professionnels du secteur de la restauration. Une douzaine de personnes handicapées y travaillent dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

CAP Event est une association qui organise des événements et dont les services sont fournis par des personnes handicapées employées dans le cadre d'un contrat volontaire; le personnel reçoit une formation initiale et travaille ensuite comme serveurs de restauration lors d'événements.

Il existe également certaines initiatives dans les boulangeries telles que Fariflu ou Artos, mais il s'agit de centres de jour où les personnes handicapées ne sont souvent pas rémunérées. C'est plutôt une profession qu'un emploi.

L'expression artistique et les emplois créatifs sont également une option à considérer: des initiatives telles que les Ateliers Indigo, Créahm, La S Grand Atelier ou Zone Art offrent à leurs artistes handicapés un environnement adapté dans lequel des artistes déjà reconnus peuvent les aider à construire leur propre carrière artistique.

Le Cirque de Bruxelles a lancé un projet intitulé «Handicirque», dans lequel les personnes handicapées peuvent apprendre les diverses disciplines de l'art du cirque.

Ressources:

1 Conseil de l'Union européenne, «Résolution du Conseil et des ministres de l'éducation réunis au sein du Conseil du 31 mai 1990 concernant l'intégration des enfants et des jeunes handicapés dans les systèmes éducatifs ordinaires», 90/C 162/02. Extrait à partir de: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41990X0703(01):EN:HTML

2 Diversicom (s.d.). Les employeurs face aux personnes handicapées: résultats d'études. Extrait à partir de: http://www.diversite.irisnet.be/Article-Les-employeurs-face-aux.html

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

3 Commission européenne (1996). Communication DE LA COMMISSION SUR L'ÉQUALITÉ DE L'OPPORTUNITÉ POUR LES PEUPLES AVEC LES DISABILITÉS — Une nouvelle stratégie communautaire européenne en faveur des personnes handicapées. Extrait à partir de: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62766d31-a09a-42f9-9ff9-3262eb7451d0
4 Conseil européen (1981). Résolution sur l'intégration sociale des personnes handicapées. Extrait à l'adresse https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41981X1231:EN:HTML
5 Conseil européen (1996). Charte sociale européenne — article 15. Extrait à partir de: https://rm.coe.int/168007cf93
6 Conseil européen (2000). Directive européenne établissant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Extrait à partir de: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32000L0078
7 Parlement francophone bruxellois (2019). HANDISTREAMING: premier rapport de fin de Législature du gouvernement francophone bruxellois transmis au Parlement francophone bruxellois. Extrait à partir de: https://www.parlementfrancophone.brussels/documents/handistreaming/document
8 Nations Unies (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif. Extrait à partir de: https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf
9 5 MARS 2007. — Arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale. Extrait à partir de: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007030532&table_name=loi

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.1.1 Résultats de l'enquête en ligne

L'enquête en ligne en Belgique a été principalement partagée avec les parties prenantes et les bénéficiaires potentiels du projet, à savoir les institutions du secteur privé et public, telles que les centres de travail social, les agences pour l'emploi, les institutions de réadaptation, les centres pour l'emploi et d'autres organisations, qui, d'une manière ou d'une autre, travaillent avec ou incluent des personnes handicapées.

Avec notre questionnaire, nous avons pu atteindre un large éventail de personnes dans différents domaines. Sur les 30 répondants, plus d'un tiers travaillent dans les services des ressources humaines, alors que près d'un quart travaillent dans le secteur social. 10 % sont actifs dans le domaine de l'éducation. Nous avons également reçu des réponses du secteur public, de la culture, du sport et d'une ETA (entreprise de travail adapté).

76,7 % de nos répondants travaillent en étroite collaboration ou directement avec les personnes handicapées, tandis que le reste fonctionne
plus indirectement avec eux.

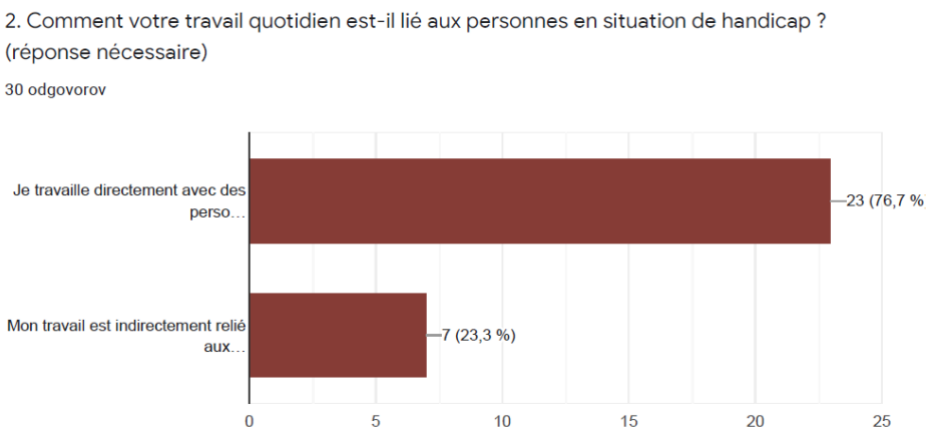


Tableau: 1 bis

La grande majorité (93,3 %) de nos données collectées proviennent de Belgique, mais nous avons également pu atteindre certains partenaires au Luxembourg.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

4. Dans quel pays se trouve l'établissement principal de votre organisation? (réponse non obligatoire):

30 odgovorov

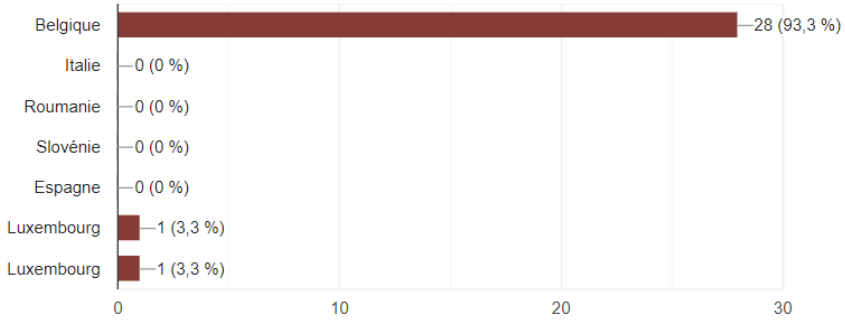


Tableau: 2 bis

En ce qui concerne les éléments suivants, les répondants ont été confrontés à des déclarations et ils ont dû indiquer s'ils ne sont pas entièrement d'accord (1) ou sont d'accord (5) avec eux.

5. Pour chacune des phrases ci-dessous, nous vous prions de bien vouloir y répondre en choisissant une des options qui correspond à votre niveau d'accord avec la déclaration (1 – pas du tout d'accord, 5 – complètement d'accord):

a) Bien que diverses législations nationales, politiques et stratégiques d'emploi favorisent l'égalité des opportunités pour la pleine participation au marché de l'emploi, en réalité des éléments discriminatoires peuvent encore être observés lorsqu'il s'agit d'employer une personne en situation d'handicap dans le marché ouvert de l'emploi

30 odgovorov

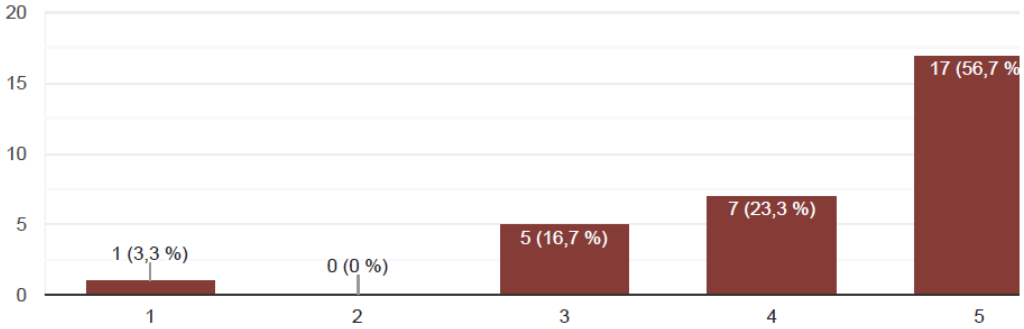


Tableau: 3 bis

Lorsqu'on leur a demandé s'ils estiment que les personnes handicapées font encore l'objet de discrimination en ce qui concerne leur accès au marché du travail primaire malgré les efforts législatifs et politiques, 56,7 % des personnes handicapées sont entièrement d'accord. 23,3 %

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

étaient tout à fait d'accord, tandis que 16,7 % étaient incertains ou neutres à l'égard de cet énoncé. Un seul répondant n'était pas d'accord avec la déclaration. La tendance générale semble être que la discrimination est encore nettement présente.

Une extension de cette observation pourrait être qu'une grande majorité est plus ou moins fermement d'accord sur le fait que les personnes handicapées mentales sont encore stigmatisées parmi les employeurs; encore une fois, une seule personne n'était fermement en désaccord avec cette déclaration.

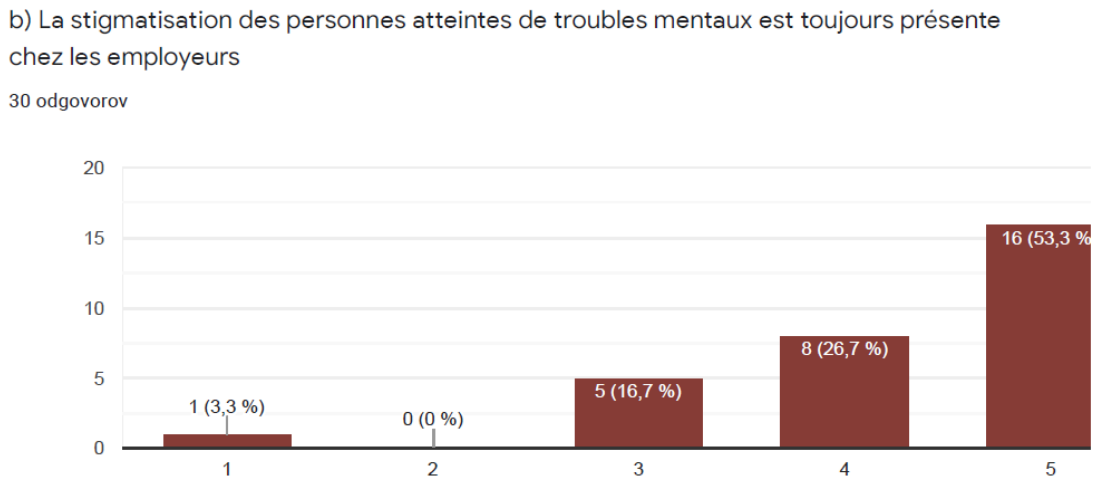
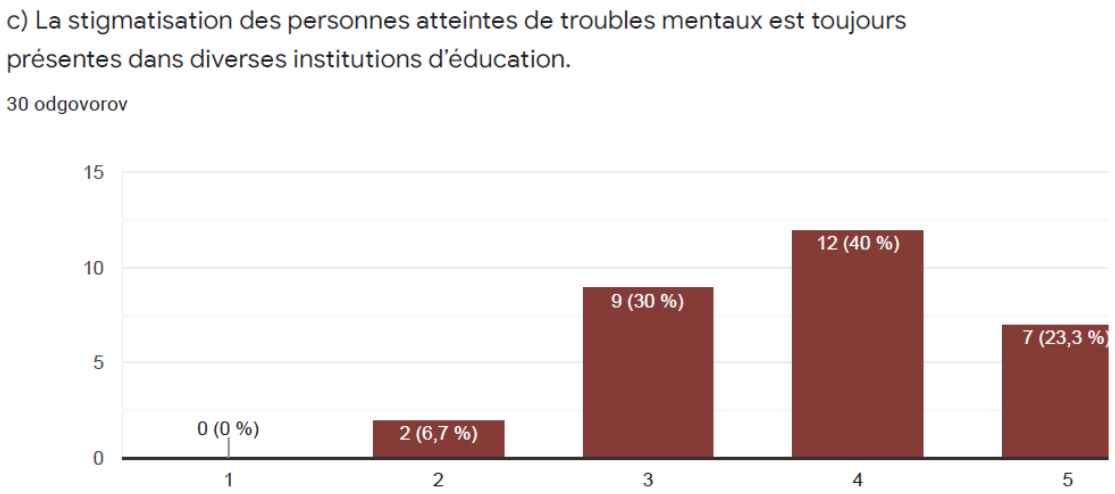


Tableau: 4 bis

La stigmatisation des personnes souffrant de handicaps mentaux semble être moins présente dans l'éducation; ici, seulement 23,3 % étaient totalement d'accord, tandis que 40 % étaient toujours fermement convaincus que c'était le cas.
30 % étaient neutres ou incertains, tandis que 6,7 % étaient en désaccord avec l'énoncé. La tendance à un accord est moins forte que dans les questions précédentes.



Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Tableau: 5 bis

La Belgique et le Luxembourg ont fixé des quotas minimaux pour l'emploi des personnes handicapées; une mesure jugée très insuffisante pour promouvoir effectivement l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail par plus de 80 % des répondants.

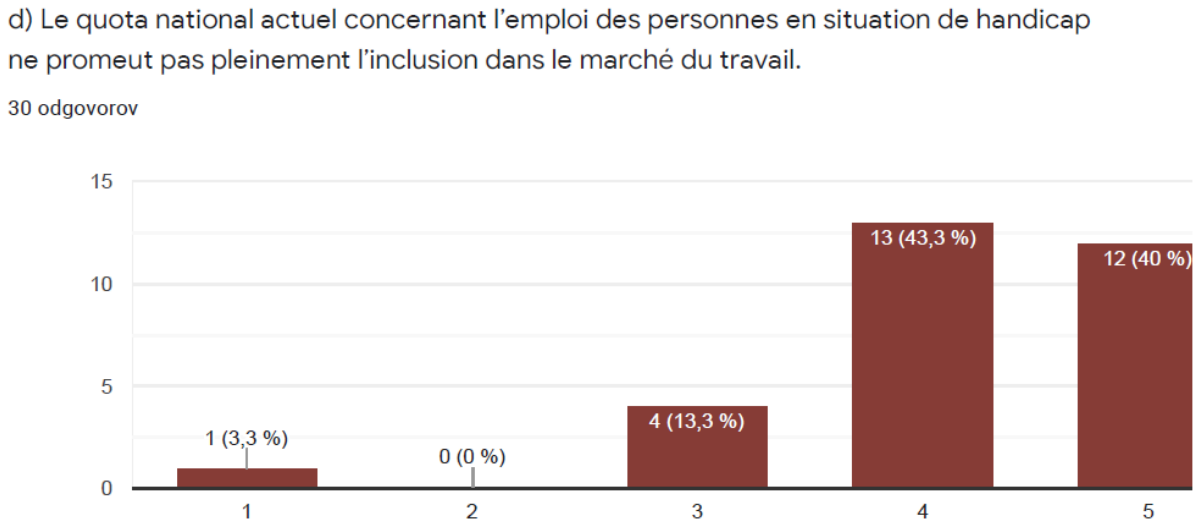


Tableau: 6 bis

Une autre opinion commune est que l'offre actuelle d'aide et de services aux personnes handicapées qui souhaitent obtenir une formation professionnelle ou des conseils sont dispersées entre un grand nombre d'autorités et d'organisations. Cependant, nous devons noter qu'un grand nombre de répondants (23 %) semblent être incertains au sujet de cette déclaration.

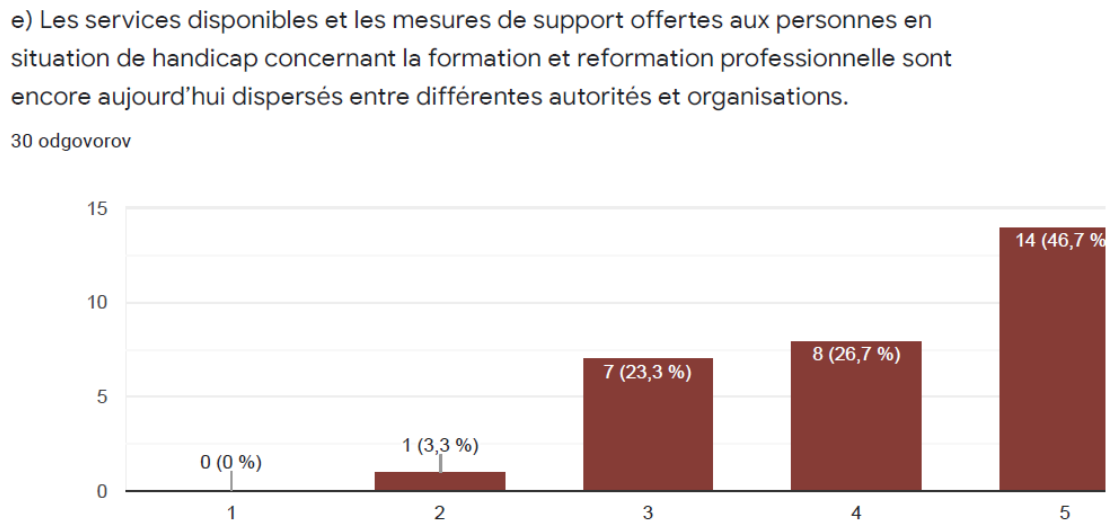


Tableau: 7 bis

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Les répondants ont également souligné l'absence d'offre systématique de possibilités de formation pour les personnes handicapées qui leur permettraient de choisir un emploi qu'elles pourraient bénéficier; plus de 75 % pensent qu'il n'y a pas encore assez de soutien, tandis que les autres pensent qu'il y a déjà beaucoup d'opportunités.

f) Il y a un manque d'opportunités de formations et/ou reformations plus concrètes et adaptés offertes de façon systématiques aux personnes en situation de handicap dans le but d'au moins augmenter leur chance d'exercer un travail librement choisi dans le marché ouvert de l'emploi.

30 odgovorov

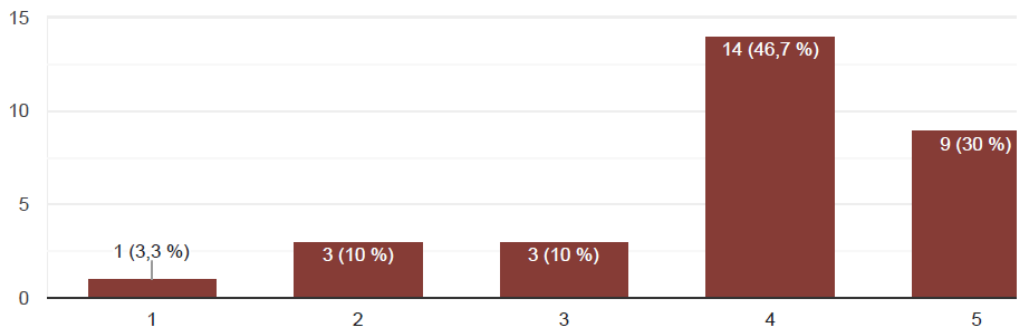


Tableau: 8 bis

Est-ce qu'une approche plus centrée sur la personne et plus holistique avec l'autonomisation des nouvelles méthodes de formation est nécessaire pour donner plus de chances d'inclusion aux personnes handicapées? Nos répondants semblent être tout à fait d'accord avec cette idée dans l'ensemble.

g) Une approche plus centrée sur la personne ; contemporaine et holistique (y compris des éléments d'autonomisation et des formations innovatrices) est nécessaire dans les organisations qui emploient des personnes en situation de handicap.

30 odgovorov

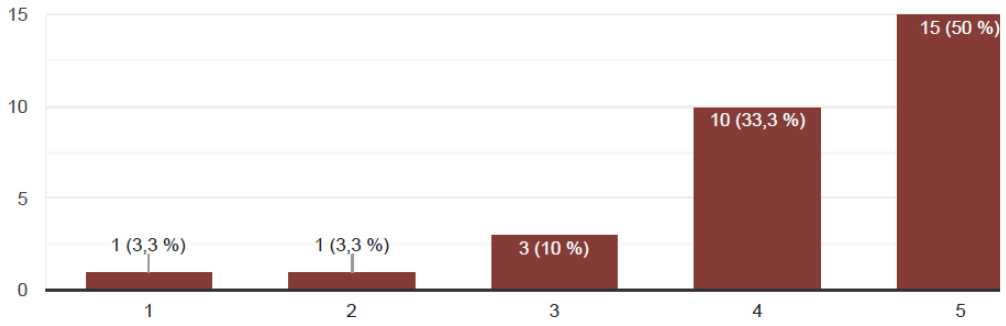


Tableau: 9 bis

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ils sont également tout à fait d'accord sur le fait que les formations professionnelles actuellement dispensées aux personnes handicapées ne sont pas vraiment centrées sur les personnes handicapées; 30 % en sont pleinement convaincus, tandis que 43,3 % sont tout à fait d'accord. Près d'un quart des répondants étaient indécis. En combinaison avec le point précédent, nous sommes amenés à penser qu'il existe un grand besoin d'approches holistiques centrées sur la personne (et actuellement insatisfaisantes).

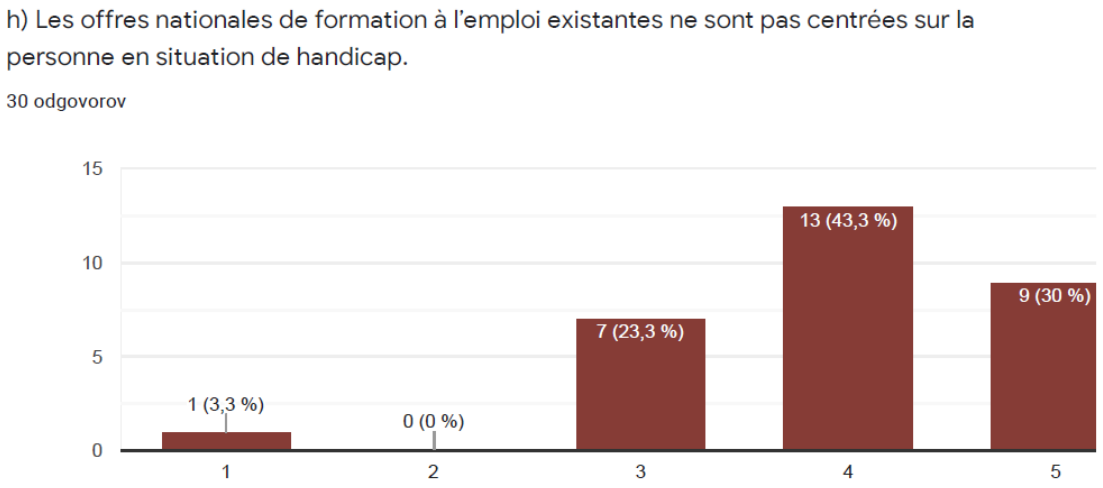


Tableau: 10 bis

Plus de 80 % de nos répondants étaient d'avis que les activités visant à inclure les personnes handicapées sur le marché du travail primaire devraient être davantage centrées sur la personne et individualisées si elles veulent vraiment être efficaces.

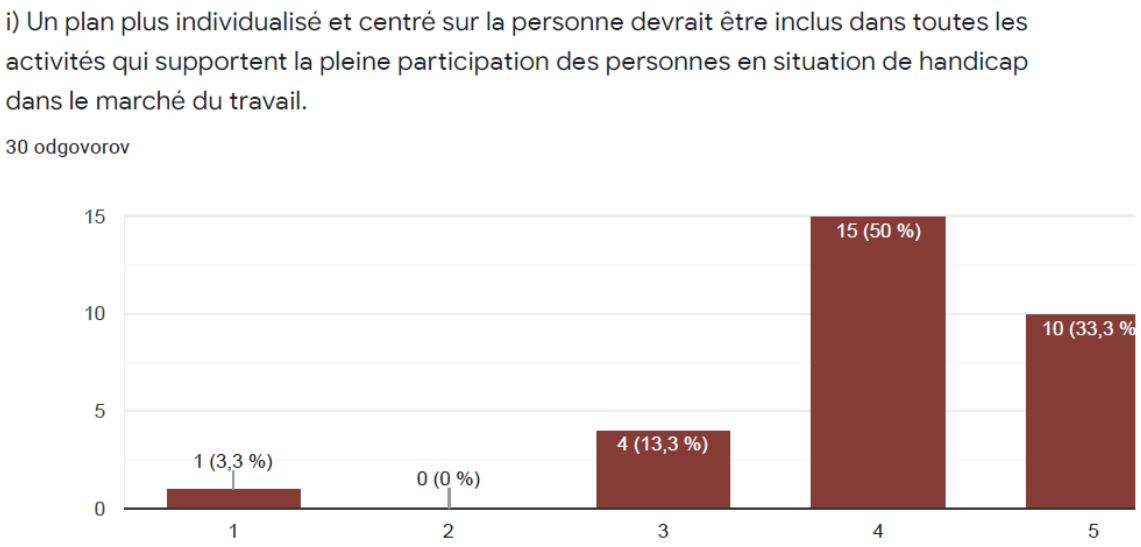


Tableau: 11 bis

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Alors que les opinions sur les autres questions étaient pour la plupart unilatérales, notre dernière question semblait être un peu plus discordante. Lorsqu'on leur a demandé s'ils connaissaient des méthodes de formation novatrices ou de bons exemples de pratiques réussies, seulement la moitié environ des répondants ont affirmé qu'ils le faisaient, alors que l'autre moitié semble manquer de tels exemples ou n'a pas entendu parler de nouvelles pratiques ou de réussites prometteuses.

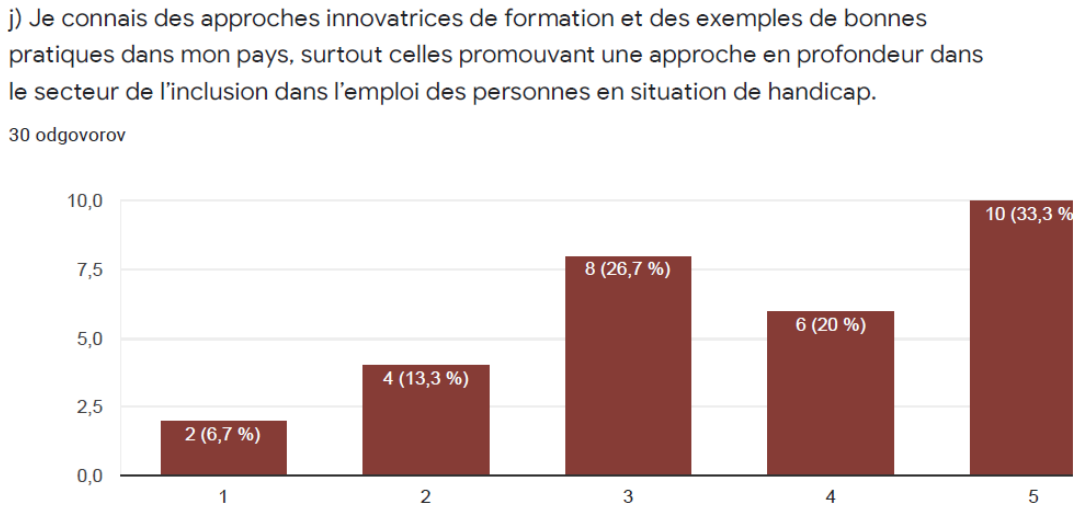


Tableau: 12 bis

Les résultats de l'enquête en ligne nous ont permis de confirmer certaines impressions que nous avions en écrivant l'examen du pays sur la situation juridique actuelle et les luttes auxquelles les personnes handicapées sont confrontées dans leur quête d'emploi sur le marché du travail primaire. La plupart des répondants semblent confirmer que les personnes handicapées sont encore fortement stigmatisées, tant chez les employeurs que dans le secteur de l'éducation. En outre, les quotas minimums d'emploi pour les personnes handicapées, établis par le gouvernement, sont jugés insuffisants pour les inclure pleinement sur le marché du travail primaire. De nombreux répondants se sont également dits préoccupés par le fait que, bien qu'il y ait déjà beaucoup d'aide disponible pour les personnes handicapées, elle est répartie entre une multitude d'autorités et d'associations. Il convient donc également de noter que certains répondants ont admis qu'ils n'avaient connaissance d'aucun «bon exemple» prometteur d'approches innovantes et centrées sur la personne, qui sont toutefois jugées nécessaires pour permettre à un plus grand nombre de personnes handicapées d'accéder au marché du travail primaire et de choisir une profession qui réponde à la fois à leurs aspirations et à leurs besoins spécifiques.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.1.2 Groupes de discussion

Le groupe de réflexion en Belgique a eu lieu en ligne à la fin du mois d'avril 2020. Il s'agit d'un premier effort pour unir une gamme d'associations, d'organisations et d'entreprises en Belgique qui travaillent pour et/ou avec les personnes handicapées dans différents secteurs pour partager et discuter de leurs préoccupations, stratégies et plans. Les organisations suivantes ont participé à l'appel skype avec un total de 10 participants:

- ACTIRIS Service Diversité
- Service PHARE
- POUSSEZ L'ASBL
- FÉVR.
- MANIFESTATION SUR LE PAC
- FLUX DE MAIN
- DIVERSICOM
- ATELIERS INDIGO

Pour ouvrir la conversation, chaque association s'est présentée. Tous (secteurs privé et public) travaillent dans le domaine des politiques et approches d'inclusion, de la formation et du développement de l'enseignement et de la formation professionnels pour adultes, du développement régional, du renforcement des compétences et de l'inclusion des groupes sociétaux les plus vulnérables. Bien qu'ils travaillent dans différents secteurs, ils ont beaucoup de préoccupations communes, que nous soulignerons dans les paragraphes suivants. Les questions de recherche qui ont été fournies dans le guide ont servi à structurer la conversation.

Tout d'abord, nous avons parlé des obstacles auxquels les personnes handicapées doivent faire face lorsqu'elles cherchent un emploi. Les participants ont souligné qu'à leur avis, il y avait un manque important de connaissances sur les handicaps dans la société. Les employeurs, les services des RH et les futurs collègues doivent en apprendre davantage sur les différents handicaps. Les préjugés pourraient empêcher les employeurs intéressés d'embaucher des personnes handicapées, car ils pourraient ignorer les forces et les faiblesses de leur employé potentiel. De plus, les employeurs semblent avoir du mal à différencier les handicaps en se concentrant uniquement sur les handicaps physiques et en rejetant complètement les handicaps mentaux. Par conséquent, ils pourraient seulement penser à l'accessibilité en termes de rampes pour fauteuil roulant, mais ils sont moins susceptibles de penser à l'accommodement pour les personnes sourdes ou les personnes ayant des déficiences mentales comme l'autisme. Les personnes handicapées sont encore stigmatisées et discriminées. Il y a un manque d'information facile à lire et un manque de traducteurs en langue des signes. Ne sachant pas où demander de l'aide, les employeurs semblent

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

surestimer le défi potentiel de l'embauche d'une personne handicapée et sont moins susceptibles de «prendre le risque» d'embaucher une main-d'œuvre probablement plus lente qui a besoin de mesures d'adaptation supplémentaires. Dans le même temps, une brève formation de sensibilisation permettrait peut-être de souligner qu'elles sont mieux préparées à relever le défi qu'elles ne le pensaient initialement; peut-être qu'un employé connaît déjà la langue des signes, ou peut-être qu'un employé peut se rapporter à une personne autiste parce qu'il/elle connaît déjà des personnes avec ce profil?
Dans le même ordre d'idées, il a été souligné qu'un grand nombre de personnes handicapées ont du mal à trouver un emploi parce qu'elles sont susceptibles de se concentrer sur leurs faiblesses et leurs obstacles plutôt que de se concentrer sur leurs points forts et/ou leurs intérêts. Il semble qu'il s'agisse d'un problème qui trouve son origine dans leur éducation et qui est plus difficile à résoudre plus tard, car ils ont besoin d'un soutien spécial et d'orientation professionnelle. Les formations professionnelles doivent être adaptées à celles-ci, et il faut qu'il y ait davantage de moyens d'explorer différents secteurs et domaines. Les expériences de première main sur le marché du travail, telles que les stages de courte durée comme le Duoday, ou le volontariat tel qu'il est rendu possible par le PUSH, devraient les aider à oser expérimenter et finalement trouver leur place dans la société.
Les programmes de formation axés sur la personne et le soutien à la construction d'un projet de vie sont essentiels pour les personnes handicapées, non seulement jusqu'à ce qu'elles trouvent la profession qui les remplit, mais aussi par la suite; il est conseillé de les accompagner tout au long de leur vie professionnelle.

Un autre problème que nos participants ont souligné est la complexité du système de soutien aux personnes handicapées et aux employeurs: les questions de financement sont difficiles à répondre en raison du fait que la Belgique est divisée en 4 communautés. En se concentrant plus particulièrement sur la région bruxelloise, il y a encore une séparation entre le côté wallon et flamand et un manque général de transparence quant aux associations, organisations et services disponibles pour les personnes handicapées et ceux qui conviennent le mieux aux besoins spécifiques de toute personne. Par conséquent, ACTIRIS travaille actuellement sur un site web dédié qui est censé centraliser toutes les informations sur les associations et les organisations pour les personnes handicapées.

Une dernière stratégie prometteuse pour donner plus d'espace aux personnes handicapées dans la société consiste à partager beaucoup d'expériences positives dans les médias. Les rapports sous forme de vidéos ou d'articles courts devraient parvenir aux employeurs et au grand public pour qu'ils montrent ce dont les personnes handicapées sont capables et devraient également indiquer clairement à ces derniers qu'il existe effectivement des possibilités qui s'offrent à eux.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Des études d'impact ont montré que les employeurs sont généralement satisfaits de leurs employés handicapés et que les possibilités comme le Duoday ont été très bien accueillies pour rapprocher le marché du travail primaire et les personnes handicapées. Les participants au groupe de discussion consacrent beaucoup de temps et d'énergie à partager les expériences positives que les personnes handicapées ont sur le marché du travail grâce à leur aide. Cependant, ils ont tous convenu que ces efforts de publicité gagneraient en impact et en crédibilité si les personnes handicapées elles-mêmes partageaient leurs expériences positives. Les employeurs satisfaits pourraient également contribuer à la sensibilisation en mettant en évidence leurs expériences positives avec leurs nouveaux employeurs, tout en veillant bien sûr à ce que leurs déclarations soient sincères et non de simples actes de «lavage social». En outre, le fait d'offrir des emplois aux personnes handicapées dans des secteurs où il y a beaucoup d'interactions humaines, telles que la restauration ou les événements en général, pourrait être très stimulant tant pour les employés que pour le public potentiel; en mettant davantage de personnes handicapées sous les projecteurs en effectuant un travail «normal», elles gagnent en visibilité, ce qui pourrait à leur tour encourager d'autres personnes handicapées à envisager un tel travail également.
Pour conclure, l'accent a été mis sur le fait que nous devons tous sensibiliser aux handicaps; les employeurs (et le reste de la société aussi, d'ailleurs) devraient être beaucoup mieux informés sur les handicaps, afin que nous puissions, en tant que société, surmonter les stigmates et mettre un terme à la discrimination. En outre, des images plus positives dans les médias devraient encourager et donner les moyens aux personnes handicapées d'oser rechercher des activités épanouissantes.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.1.3 Entrevues

Les entrevues ont eu lieu en mars et avril 2020 avec des réponses reçues de:

- ACTIRIS Service Diversité BELGIQUE
- Service PHARE BELGIQUE
- Diversicom BELGIQUE
- Cap-Événement BELGIQUE
- Agence pour la Transition vers une vie autonome (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) LUXEMBOURG
- les autres partenaires de l'entretien ont choisi de rester sans nom, mais travaillent dans le domaine de l'éducation aux besoins spéciaux à LU et BE

Tous les partenaires travaillent plus ou moins directement avec PDW; Diversicom et Atva leur fournissent des informations et des conseils professionnels; ACTIRIS, Phare et Diversicom leur présentent des possibilités d'emploi et sensibilisent également les employeurs potentiels aux besoins des personnes handicapées grâce à des ateliers spéciaux et des conseils généraux sur l'adaptation des lieux de travail. Cap-Event propose de petits emplois PWD dans le secteur de l'événementiel.

Pour guider les entrevues, nous avons surtout utilisé les questions de recherche qui ont été fournies, tout en essayant d'améliorer et d'adapter les questions d'entrevue après chaque entrevue; cela nous a permis d'obtenir des commentaires complémentaires sur certaines questions et de mettre en évidence des réponses récurrentes.

Comme nous l'avons mentionné dans notre examen de pays, la Belgique est divisée en plusieurs communautés en ce qui concerne la mise en œuvre des directives nationales belges. Bien que nos partenaires interviewés conviennent tous que la «mainstreaming» semble avoir évolué au cours des dernières années, ils soulignent également que la communication entre ces communautés, ou l'absence de communication, peut rendre assez difficile pour les personnes handicapées de savoir où demander de l'aide. En outre, il a été souligné à maintes reprises que, bien qu'il existe de plus en plus d'initiatives permettant aux personnes handicapées de choisir, il est vraiment difficile d'obtenir une vue d'ensemble. ACTIRIS a révélé qu'ils travaillent actuellement à la création d'un réseau dédié qui devrait faciliter les interactions entre les personnes handicapées, les employeurs et les associations qui fournissent une aide aux deux.

En ce qui concerne les perspectives d'emploi, il semble que les choix pour les personnes handicapées soient plutôt limités, alors qu'un nombre croissant d'associations publiques et privées sont ouvertes à les embaucher; quel que soit leur handicap ou leur gravité, la plupart

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

d'entre eux sont susceptibles d'envisager de travailler dans une ETA (entreprise de travail adapté) qui ne sont pas parfaites pour tous. Ces ateliers protégés garantissent toutefois qu'ils sont bien accompagnés dans leur journée de travail, et le travail qu'ils doivent exécuter est généralement bien adapté à leurs capacités car il est répétitif et nécessite peu de formation. Il convient de souligner que ces ETA sont des entreprises hautement compétitives qui doivent remplir des commandes réelles et générer des revenus comme toute autre entreprise, ce qui signifie que le rythme de travail peut être de plus en plus élevé et que la productivité leur est une réelle préoccupation.
De plus, plusieurs types de handicaps s'y mêlent (qui peuvent entraîner des conflits) et doivent rivaliser les uns avec les autres et/ou avec les personnes qui suivent un programme de réinsertion sociale, comme les chômeurs de longue durée.
Sur le marché du travail primaire, les employeurs hésitent toujours à embaucher des personnes handicapées; L'un des grands obstacles réside dans le fait qu'il n'y a que peu ou pas de distinction entre les différents handicaps; le stéréotype d'une personne handicapée «s'asseoir dans un fauteuil roulant» semble persister, car il y a moins de considération pour les handicaps mentaux ou cognitifs que pour les handicaps physiques.

Le grand public semble ne pas être informé ou mal informé des différents handicaps; il y a un grand besoin de campagnes d'information pour faire comprendre aux employeurs et aux services des RH qu'il existe différents handicaps qui nécessitent une attention particulière et des adaptations sur le lieu de travail, mais aussi qu'ils peuvent obtenir beaucoup d'aide pour le faire.
Toutefois, tous les participants ont également été heureux de souligner une tendance positive en ce qui concerne les expériences des personnes handicapées sur le marché du travail primaire; des activités comme le Duoday semblent inciter davantage d'employeurs à s'attaquer au «défi» de l'embauche de personnes handicapées. Selon une étude d'impact interne menée actuellement par Diversicom, la plupart, sinon tous les employeurs avec lesquels ils ont interagir au cours des cinq dernières années, étaient satisfaits de leurs employés handicapés. Il est également très important de partager ces résultats positifs au public; Diversicom publie de courtes entrevues sur son site Web afin d'encourager un plus grand nombre de personnes handicapées à s'aventurer sur le marché du travail primaire.

Néanmoins, de nombreuses voix se sont dites préoccupées par le fait que les personnes handicapées, bien que souvent accueillies pour de petits stages ou une journée de découverte non contraignante, semblent encore sous-estimées en leurs capacités et souvent réduites à accomplir un travail qui ne leur est pas très satisfaisant; très souvent, leur travail finit par être monotone et répétitif. Les personnes handicapées se voient rarement offrir un emploi après la fin d'un petit stage-test; les employeurs et les collègues doivent être mieux préparés à accueillir un personnel plus diversifié.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Au Luxembourg, il existe un écart important entre l'éducation spécialisée et le marché du travail primaire; les jeunes adultes ont besoin de beaucoup d'orientations pour trouver leur chemin vers l'autonomie: les partenaires belges conviennent que les jeunes adultes handicapés pourraient ne pas être suffisamment encouragés à chercher des emplois en dehors des ETA. Cependant, il y a eu des développements intéressants pour les aider dans leurs applications. En outre, l'éducation aux besoins spéciaux devrait aider les jeunes adultes à ne pas se concentrer sur leurs handicaps et les obstacles à leurs costumes et capacités solides en général; ils devraient oser rêver plus gros et essayer des emplois qu'ils se sentent passionnés. Ils ont besoin d'aide pour construire leur propre projet de vie. Avec l'aide et l'assistance nécessaires, ils ont de meilleures chances de trouver leur place dans la société, et la société peut obtenir de l'aide pour leur offrir plus d'endroits parmi lesquels choisir.

Nos partenaires interrogés conviennent qu'il est probablement impossible d'inclure pleinement les personnes handicapées sur le marché du travail primaire avec des incitations juridiques, mais avec beaucoup d'orientations et d'informations à la fois pour les employeurs et les employés potentiels, ainsi qu'une plus grande transparence entre les associations qui se soucient de l'inclusion, les choses ne peuvent que s'améliorer.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.2 ITALIE

L'application des règles nationales relatives au placement obligatoire est étendue aux personnes souffrant de handicaps mentaux et intellectuels ayant une capacité de travail qui leur permet de travailler dans des tâches compatibles.
L'évaluation de la personne handicapée doit tenir compte de la capacité professionnelle et relationnelle et non seulement du handicap physique ou mental. La capacité de travailler est vérifiée par les comités chargés de la vérification des incapacités, qui comprennent un spécialiste des disciplines neurologiques, psychiatriques ou psychologiques.
La détermination des conditions d 'invalidité (art. 1er — paragraphe 4 de la loi 68/99), relative aux capacités résiduelles, permet d' accéder au système de placement professionnel et à des parcours de placement ciblés.

Le cadre réglementaire italien est défini avant tout par la loi no 104 de 1992 (loi-cadre sur l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées), par la loi no 68 de 1999 de D.Leg. 276/2003 (inclusion des personnes handicapées dans les coopératives sociales et instrument des Conventions ex. art. 14), et enfin par la loi. 247/2007 et le décret législatif no 151/2015, qui offrent des outils supplémentaires pour l'intégration effective du travailleur handicapé.
La loi 68/99 régit l'intégration professionnelle des personnes ayant des capacités différentes (sensorielles, physiques, mentales). Les entreprises de plus de 15 salariés et de moins de 35 doivent embaucher un travailleur handicapé (2 si l'entreprise compte entre 35 et 50 salariés), inscrites sur les listes des catégories protégées, dans les bureaux du travail gérés par les villes métropolitaines et les provinces. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent employer un nombre de personnes handicapées égal à 7 % des travailleurs. Depuis janvier 2018, les sanctions imposées aux entreprises qui ne se conforment pas à cette obligation ont été renforcées.
Les fondements des lois en vigueur pour soutenir l'emploi des personnes handicapées sont les suivants:

- Listes et classements des chômeurs handicapés (catégories protégées).
- La prévision du quota de réserve, c'est-à-dire l'obligation d'embaucher des personnes handicapées au-delà d'un certain nombre de salariés, en charge des entreprises.
- L'instrument des accords entre les entreprises et les offices territoriaux compétents
- Participation de sujets institutionnels (Ministère du Travail, Comité technique pour la rédaction de la carte de handicap, INAIL, ANPAL).
- Système d'incitations économiques à l'embauche
- Contrôle par l'Inspection nationale du travail du respect des obligations et exemptions en matière d'emploi.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas l'obligation d'employer des personnes handicapées

La loi 68/99 a prévu l'outil de «placement ciblé» pour embaucher la personne handicapée sur le lieu de travail le plus approprié, grâce à des parcours personnalisés d'inclusion dans le contexte du travail.
L'emploi d'un travailleur handicapé nécessite des horaires et des méthodes différents en fonction de la situation personnelle et du contexte dans lequel il sera inclus. Le placement ciblé est mis en œuvre avec des outils flexibles qui répondent à la fois aux besoins des entreprises et à ceux des personnes handicapées. Dans les cas où l'accès au marché du travail est plus difficile, un accord d'intégration professionnelle peut être prévu. L'employeur a le droit de choisir son nom et, pour la personne handicapée, il existe des possibilités de faciliter le recrutement. Par exemple, le travailleur handicapé peut:

1. effectuer un stage à des fins de formation et d'orientation,
2. être employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée,
3. profiter d'une période d'essai plus longue que celle prévue dans le contrat de travail.

Ces outils sont d'autant plus importants pour le placement des personnes souffrant d'un handicap mental qui ont besoin d'aide pour travailler par le biais d'activités de formation professionnelle, de stages, d'expériences de travail guidées.
L'école, la formation et les services sociaux et de santé, ainsi que l'action des familles, ont favorisé des initiatives préparatoires à l'insertion professionnelle, permettant notamment aux handicapés mentaux d'entrer sur le marché du travail.
Il est souhaitable à l'avenir d'avoir un accès plus large et plus large aux possibilités offertes par la loi no 68/99.
La loi no 68 de 1999 définit le placement ciblé comme une série d'outils techniques et de soutien qui permettent aux personnes handicapées d'être correctement évaluées dans leurs compétences professionnelles et de les placer au bon endroit, à travers:

- l'analyse des tâches,
- formes de soutien, actions positives,
- solutions aux problèmes liés aux environnements, aux outils et aux relations interpersonnelles dans le travail quotidien et les relations.

En substance, l'hypothèse est qu'il ne peut y avoir d'exclusion du marché du travail en général parce que, pas toujours, un type ou un degré particulier de handicap correspond à une diminution ou à une absence de capacité de travail. Par conséquent, les personnes handicapées/personnes handicapées qui aspirent à un emploi adapté à leurs capacités et répondant aux exigences requises doivent s'inscrire sur les listes appropriées tenues au

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Centre public pour l'emploi local. Là, les caractéristiques suivantes sont notées dans une fiche spéciale:

- les compétences professionnelles,
- capacités, compétences et inclinaisons,
- la nature et le degré de handicap,
- e caractéristiques des lieux à attribuer, favorisant la rencontre entre la demande d'emploi et l'offre.

Avec le D. Leg. 151/2015, des règles sont introduites pour la rationalisation et la simplification de l'intégration des personnes handicapées.

La base de données sur les placements ciblés est établie et le système d'incitations est modifié. En outre, des lignes directrices sont introduites, qui consistent en plusieurs décrets du Ministre du travail et des politiques sociales visant à coordonner les services du placement ciblé. Les objectifs sont les suivants:

- coordonner les services du placement ciblé;
- promouvoir le réseau des services locaux et l'INAIL;
- prévoir la participation des partenaires sociaux, des associations de personnes handicapées et des membres de la famille, des coopératives sociales, au choix des interventions;
- accorder de l'importance à l'évaluation biopsycho-sociale du handicap et des caractéristiques de l'emploi;
- promouvoir la création d'un gestionnaire de l'inclusion (la figure du gestionnaire handicap) dans les grandes entreprises

Des cours de formation financés par la Région/Province dispensés par des agences pour l'emploi et des établissements de formation pour les personnes handicapées/PMD sont offerts afin d'accroître les possibilités d'emploi. Actuellement, il est disponible l'activation de stages de formation par l'intermédiaire d'organismes territoriaux (par exemple CELAV — Municipalité de Milan) qui facilitent le placement professionnel. Par l'intermédiaire des fonds publics locaux, certaines coopératives et associations sociales promeuvent des cours SFA (Autonomy Training Services). À ce jour, aucune donnée homogène n'est disponible en ce qui concerne les stages et les cours et stages activés.

En fait, les chiffres du gestionnaire de la diversité des RH ne sont pas si communs en Italie, seules les grandes entreprises au niveau multinational en ont une dans la structure.
Selon la loi no 68 de 1999, il est possible de réduire le temps de travail: 21 heures par semaine donc beaucoup de PMD/PWD travaillent juste à temps partiel.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

La loi no 104 de 1992 dispose que les personnes handicapées (et même leur famille) ont droit à un congé payé pour un total de trois jours par mois.
La loi de stabilité de 2015 prévoyait une augmentation du Fonds national pour le droit au travail des personnes handicapées/PMD, pour les incitations à l'embauche. Les personnes atteintes de déficiences mentales et intellectuelles représentent 70 % du salaire mensuel brut pour une période de 60 mois.
Pour ces travailleurs, l'embauche à durée déterminée est encouragée pour une période d'au moins 12 mois. En outre, le Ministère du travail et des politiques sociales a introduit le financement des expérimentations d ' insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les données sur la situation des personnes handicapées sont fragmentées et difficiles à trouver. Chaque Région italienne (l'organisme chargé des politiques de l'emploi des personnes handicapées, qui, à son tour, est déléguée aux provinces), traite les données et les statistiques selon des périodes et des méthodes différentes.
Les données nationales les plus récentes et les plus fiables sur l'emploi des personnes handicapées ont été publiées par l'ISTAT (Institut national italien de statistique) en 2015 et confirment que 19,7 % seulement des personnes gravement handicapées en âge de travailler (15-64 ans, soit environ 549 000 personnes) sont occupées.
La situation de l'emploi des personnes souffrant d'un handicap mental est certainement critique. Il y a encore peu de PMD qui trouvent un emploi stable, en dépit d'un cadre réglementaire très avancé et d'un système d'incitations protectrices. Dans les entreprises, le préjugé selon lequel les personnes handicapées sont improductives persiste généralement. Il y a encore un inconvénient à l'égard du handicap psychique, c'est-à-dire la stigmatisation, qui fait référence aux obstacles environnementaux/culturels. Même les barrières architecturales constituent un obstacle à l'emploi des personnes à mobilité réduite et des handicaps sensoriels (par exemple, les aveugles).

La plupart des personnes handicapées occupent des postes peu qualifiés, bien que certaines aient un bon potentiel et une bonne scolarité. Les principaux secteurs de l'emploi dans les entreprises publiques et privées sont la restauration, le nettoyage, l'entretien des jardins, le back office (entrée de données), le centre d'appels.

Certaines expériences positives de placement de personnes handicapées/PMD gérées par des institutions et des entreprises privées méritent d'être détaillées. Nous mentionnons ici trois projets spécifiques, qui peuvent être considérés comme des meilleures pratiques.
Le projet «Job Stations», réalisé par Progetto Itaca onlus, est un réseau de centres de travail intelligents, pour le travail assisté à distance, dédiés aux personnes souffrant d'un handicap mental, particulièrement diagnostiquées de dépression ou de troubles de l'alimentation. Un rôle important dans le projet est donné par le tuteur qui est constamment présent dans le

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

poste de travail pour assurer le soutien et l'assistance aux travailleurs en détresse mentale. Le tuteur aide les travailleurs à faire face aux activités quotidiennes et à les gérer.
Les activités menées dans un environnement protégé sont aptes à être menées à distance, sans le stress des collègues, ce qui est difficile pour les personnes souffrant d'un handicap mental: dans le poste de travail, il n'y a ni bruits, ni pression constante, ni confusion.
Les tâches les plus appropriées confiées aux travailleurs du poste de travail sont celles qui doivent être exécutées au bureau, par exemple: gestion des archives, mise à jour et création de bases de données d'entreprise, contrôle des notes de dépenses, traitement des pratiques d'assurance.
Les points forts de ce projet sont nombreux: les personnes handicapées peuvent s'intégrer pleinement sur le marché du travail; les entreprises peuvent externaliser des activités et remplir les obligations légales liées à l'embauche de travailleurs ayant des capacités différentes (loi 68/1999).
Le projet Job Station a transformé les histoires de détresse mentale en ressources. Les gens regagnent confiance en eux-mêmes et battent l'exclusion sociale.

Une autre expérience positive d'inclusion professionnelle de PMD/PWD concerne les jeunes atteints d'autisme performant et il s'agit du projet «Rain Man» mis en œuvre par ALSTOM, une grande entreprise du secteur ferroviaire, dans sa branche de Bologne. Le projet est né de la considération que les personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme peuvent exprimer des performances très bonnes ou supérieures à la moyenne, dans certains domaines. En outre, ALSTOM a inclus le chiffre du responsable handicapé dans la gestion des ressources humaines.
La troisième meilleure pratique est une "initiative de formation et de placement, "Ne pas oublier (Per non dimenticare)", promue à Milan par Diesis, une association à but non lucratif qui active des projets d'inclusion pour les jeunes atteints d'autisme performant et Asperger, en partenariat avec le service de médiation au travail (CELAV) de la municipalité de Milan et avec la coopérative sociale BES. Dans un environnement protégé dans les espaces de BES, huit garçons avec autisme performant, suivis et assistés par des tuteurs et des spécialistes de l'informatique, sont engagés dans la numérisation des listes des Italiens déportés dans des camps d'extermination du nord de l'Italie en 1943-1945.
Le projet, financé par l'ANED (Association nationale des anciens déportés) et certaines fondations bancaires, a débuté par une période de formation de deux semaines et durera environ six mois.
L'initiative confirme que même les personnes atteintes d'une neurodiversité liée à l'autisme peuvent être aidées à acquérir des compétences professionnelles et à entrer sur le marché du travail d'une manière rentable, créant ainsi une voie de vie qui permette d'atteindre un bon degré d'autonomie et de bien-être.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ces meilleures pratiques prouvent que la constitution de réseaux de travailleurs sociaux (en particulier les coopératives sociales, les autorités locales, les entreprises publiques ou privées, les associations familiales et les services sociaux de santé) est à la base du succès des parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées/PMD.
En outre, il convient de noter que le chiffre du gestionnaire du handicap, qui n'est toujours pas très répandu dans les entreprises, représente en réalité une ressource très importante et efficace dans les parcours professionnels des travailleurs handicapés.

À ce jour, dans le cadre du projet Job Station, plus de 60 personnes ont été embauchées dans le cadre d'un contrat de travail régulier, répartis entre plusieurs entreprises privées. Ce nombre fait référence à tous les centres de Job Station actifs en Italie au cours des 5 dernières années. Les données sont indicatives de l'état critique de l'emploi des PMD.
D'autres données proviennent de la région Lombardie et se réfèrent à 2015: seulement 5 % des personnes atteintes d'un handicap mental et relationnel trouvent un emploi.
Dans le cadre du projet «Rain Man» d'ALSTOM avec le soutien du département de la santé mentale de l'USL Company et de l'ANGSA (Association des parents du peuple autistique) de Bologne, 4 travailleurs ayant un fonctionnement autistique ont été inclus, avec la tâche de vérifier l'équipement de sécurité dans une équipe d'ingénieurs. Pour chacun des travailleurs, les stages ont été définis avec des objectifs spécifiques et personnalisés. Avant le début du stage, des cours de formation dédiés ont été organisés pour les employés du site, ainsi que des réunions périodiques avec les dirigeants de l'entreprise. Après deux semestres de formation, les travailleurs sont désormais embauchés avec des contrats à durée indéterminée.

Le PMD ayant un fonctionnement intellectuel moyen/élevé peut participer à de telles formations.

Parmi les entreprises privées qui offrent des emplois aux personnes incluses dans la Job Station, la plus importante est Accenture (secteur du conseil en affaires dans divers secteurs). D'autres sont: Alstom SPA, une entreprise transnationale active dans le secteur des transports, et BES Social Cooperative, qui opère dans le secteur informatique.

L'objectif de ces initiatives est de fournir aux PMD/PWD impliqués dans les projets des cours de formation dans les domaines socio-professionnel et professionnel. Les gens peuvent augmenter leurs possibilités d'emploi avec ces cours de formation.

La durée de ces cours est variable (de 3 à 12 mois) en fonction des compétences et des besoins de PMD/PWD. Les contenus sont flexibles et personnalisables en fonction des caractéristiques des travailleurs et des besoins des entreprises concernées. Parmi les plus

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

demandés, nous pouvons énumérer le paquet Office, la programmation Java, les tests logiciels et le contrôle de qualité.

Nous ne connaissons qu'un seul projet qui vise à soutenir l'esprit d'entreprise de PMD/PWD. «More Than Dis» est un concours lancé en octobre dernier par la Fondation italienne Accenture avec Jobmetoo et Make a Cube 3, avec le soutien d'Auticon et FISH (Fédération Italienne pour Surmonter les Handicaps) pour promouvoir des projets et des idées de jeunes entrepreneurs aux capacités différentes.

Ressources:

1 INPS. Extrait à partir de: https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?iPrestazioni=100&iTipoUtente=7610
2 L'ISTAT. Extrait à partir de: https://www.istat.it/it/archivio/disabili
3 CELAV. Extrait à partir de: https://www.comune.milano.it/servizi/centro-mediazione-al-lavoro1
4 Ministero del lavoro e delle politiche social. Extrait à partir de: https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx
Projet5 stations d'emploi — Progetto ITACA. Extrait à partir de: https://jobstations.it/
6 Rain Man Project — ALSTOM. Tiré de: https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/20181123-progetto-rain-man-bologna.html
7 Par projet non dimenticare — DIESIS. Extrait à partir de: https://associazionediesis.org/per-non-dimenticare/
8 Plus que la compétition DIS — Fondazione Accenture: https://morethandis.ideatre60.it/

Règles pertinentes:

- https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg
- http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm (Règles relatives au droit au travail des personnes handicapées)
- https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm
- https://www.camera.it/parlam/leggi/07247l.htm
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_14_settembre_2015_n.151.pdf

2.2.1 Résultats du sondage en ligne

L'enquête en ligne en Italie a été principalement diffusée auprès des parties prenantes potentielles et des bénéficiaires du projet. Les institutions du secteur privé et du secteur

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

public ont été principalement incluses: les centres de travail social, les bureaux pour l'emploi, les institutions de réadaptation, les centres pour l'emploi et d'autres organisations, qui, d'une manière ou d'une autre, travaillent avec ou incluent des personnes handicapées. Sur 60 réponses reçues, la grande majorité des réponses provenaient d'acteurs de l'aide sociale et de l'éducation (près de 70 %), suivis des répondants du département des ressources humaines et de l'économie sociale.

45,2 % des répondants ont déclaré travailler directement avec les personnes handicapées, tandis que les autres (54,8 %) travaillent indirectement avec le groupe cible.

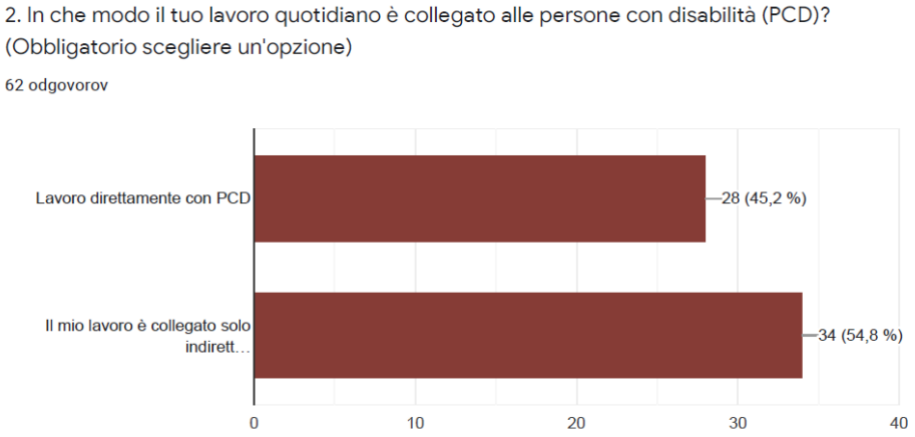


Tableau: 1 ter

95,2 % des répondants (59) provenaient d'organisations italiennes et 4 réponses au total provenaient de Belgique, d'Allemagne, du Royaume-Uni et des États-Unis.

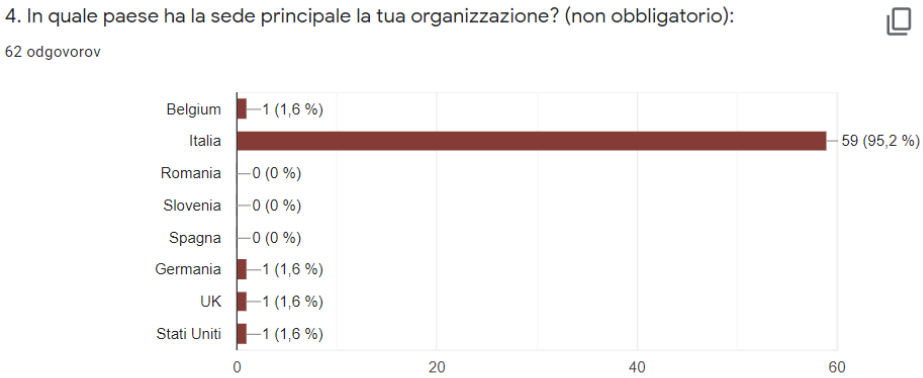


Tableau: 2 ter

Malheureusement, les éléments de discrimination à l'égard des personnes handicapées/PMHP sont encore remarqués presque à l'unanimité par les professionnels qui ont répondu à l'enquête (plus de 87 %, en résumant les niveaux 4 et 5).

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Per le seguenti affermazioni, ti chiediamo gentilmente di fornire le tue risposte, scegliendo una delle opzioni che corrispondono al tuo livello di accordo: 1 corrisponde al tuo totale disaccordo e 5 corrisponde al tuo pieno accordo con l'affermazione (1 - completamente in disaccordo, 5 - pienamente d'accordo):

a) Sebbene le diverse normative nazionali e le politiche e le strategie per l'occupazione affrontino il tema delle pari opportunità per la piena partecipazione al mercato del lavoro, in realtà si possono ancora notare elementi discriminatori quando si tratta di impiegare una PCD e/o una persona con disabilità mentale (PMD) nel mercato del lavoro aperto

62 odgovorov

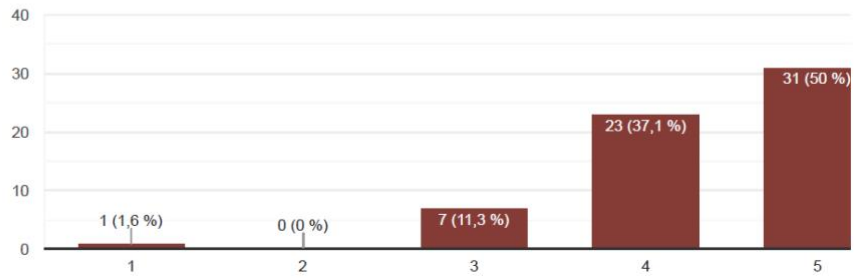


Tableau: 3 ter

La question de la stigmatisation due au MHP, présente du côté de l'employeur, est encore plus évidente, atteignant le niveau extrêmement préoccupant de 96,8 % (pour les niveaux 4 et 5).

b) La stigmatizzazione delle persone con disabilità psichica è ancora presente tra i datori di lavoro

62 odgovorov

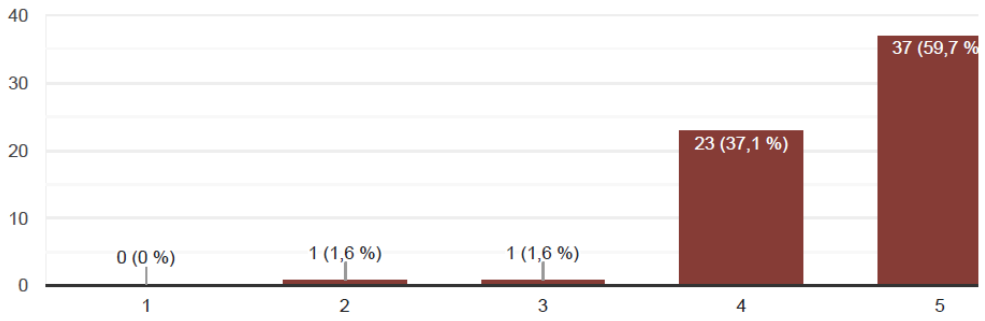


Tableau: 4 ter

D'autre part, la stigmatisation dans le secteur de l'éducation est évidemment plus faible, bien que 51,6 % partent de l'hypothèse que le problème est évident (niveaux 4 et 5)

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

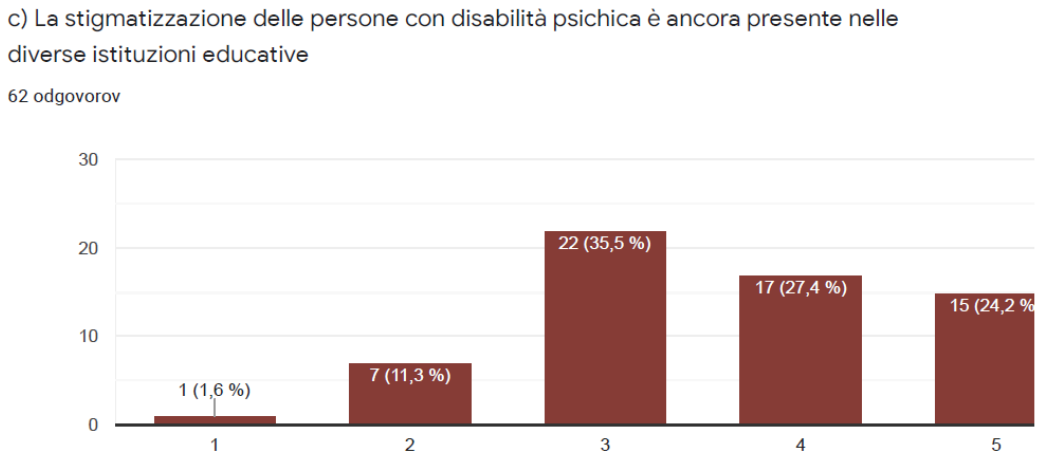


Tableau: 5 ter

Lorsque les répondants ont été interrogés sur le système national de quotas en tant qu'élément de soutien et de promotion, soutenant l'inclusion sur le marché du travail, les réponses tendent toujours vers l'extrême négative, avec 80,6 % totalement ou presque totalement en désaccord avec la phrase

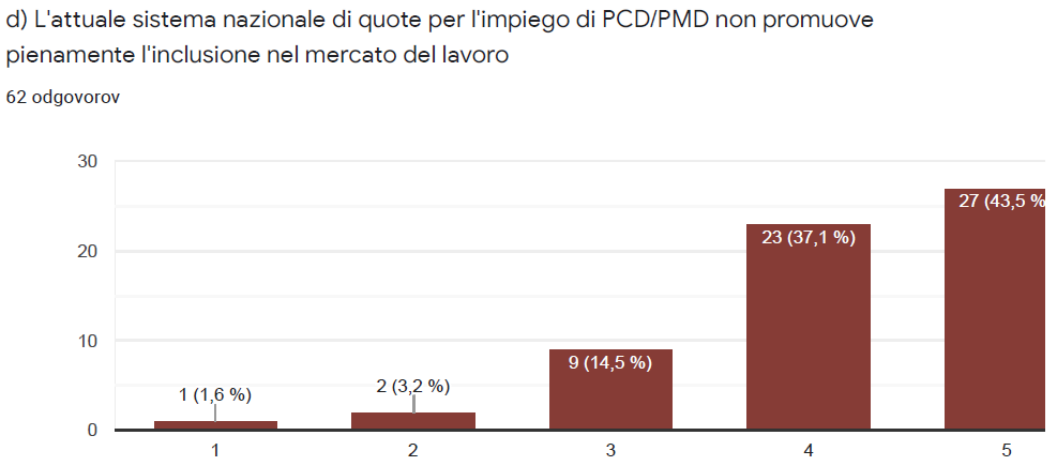


Tableau: 6 ter

Dans le cadre de la recherche sur la dispersion des services existants et des mesures de soutien en matière de formation et de recyclage, à la disposition des personnes

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

handicapées/PMHP du côté des différentes organisations, les résultats ont tendance à être entièrement d'accord avec l'énoncé (plus de 75,8 % pour les niveaux 4 et 5).

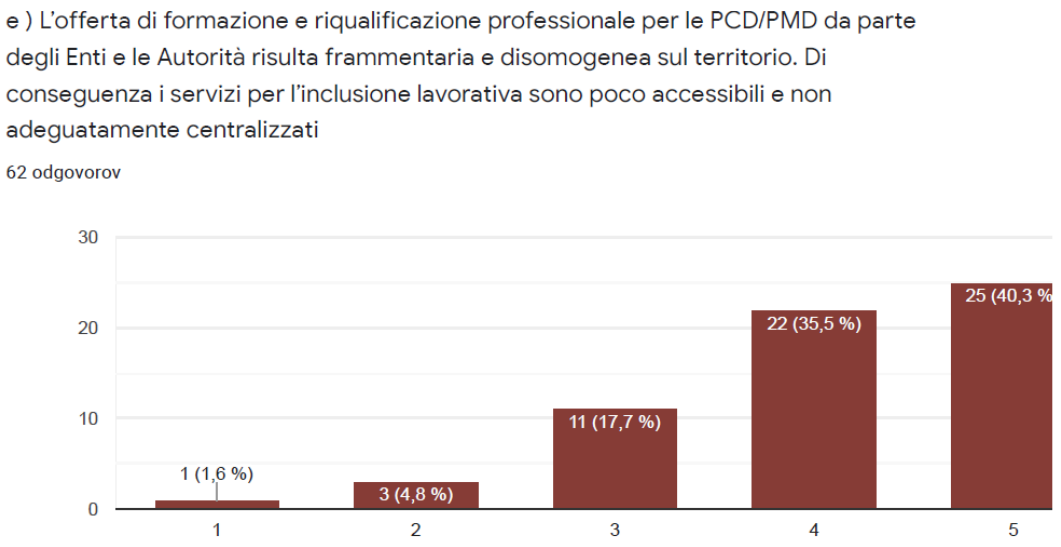


Tableau: 7 ter

Les réponses à la question des options de formation et/ou de recyclage plus adaptées pour accroître le potentiel d'exercice d'une profession librement choisie ont tendance à être pleinement acceptées (plus de 80 % pour les niveaux 4 et 5).

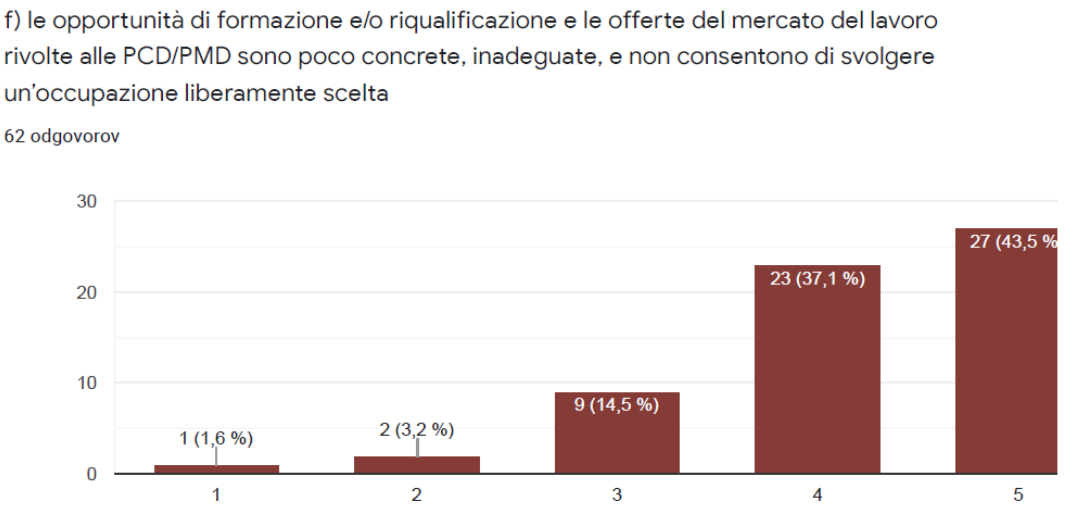


Tableau: 8 ter

En ce qui concerne la nécessité d'une approche plus contemporaine et centrée sur la personne pour le groupe cible dans les différentes organisations, les réponses reviennent à

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

atteindre des niveaux unanimes, puisque 91,9 % sont entièrement ou presque entièrement d'accord avec l'importance de ce besoin.

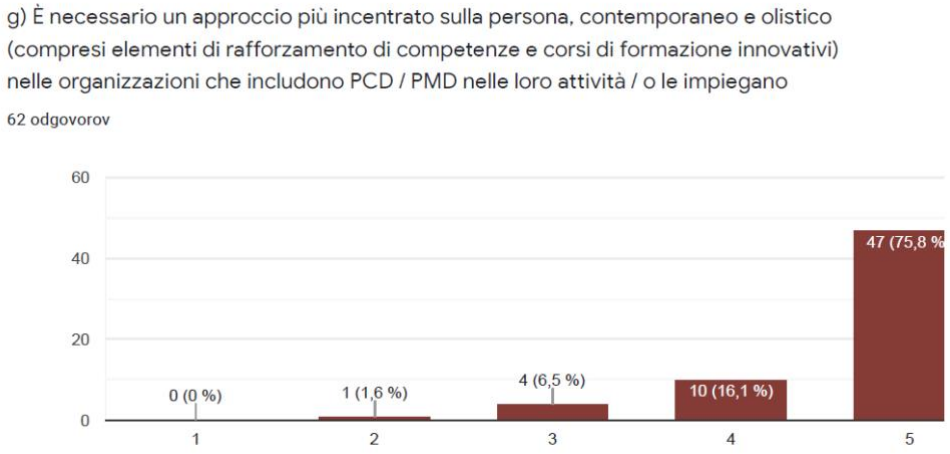


Tableau: 9 ter

En outre, lors de l'évaluation des possibilités nationales existantes pour les programmes de formation et d'éducation, les résultats ne sont pas encourageants étant donné que le niveau d'accord dépasse 83 % des parties prenantes ayant répondu à l'enquête.

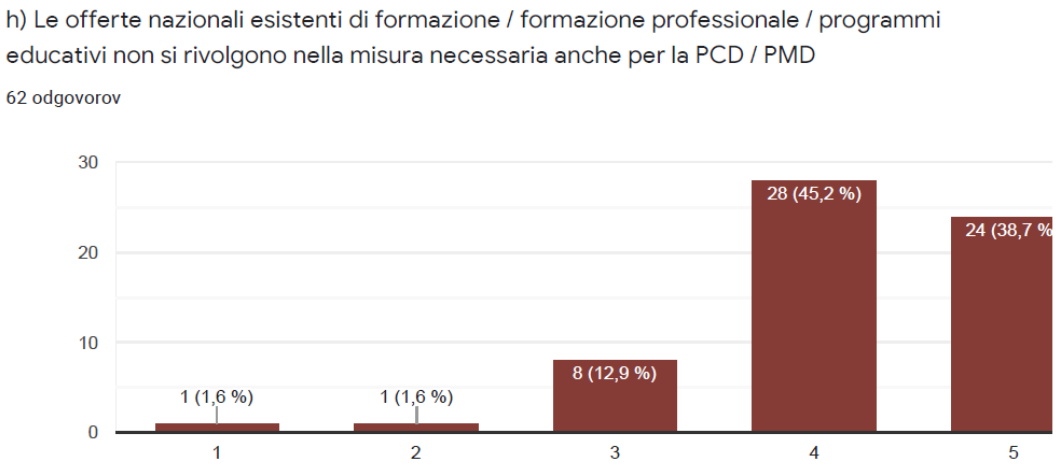


Tableau: 10 ter

Il existe également un sentiment commun à l'égard de la nécessité d'une planification plus centrée sur la personne dans toutes les activités favorisant la pleine participation au marché du travail, avec plus de 91 % des répondants qui s'apprêtent à s'entendre pleinement (niveaux 4 et 5).

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

i) Una pianificazione maggiormente individualizzata e incentrata sulla persona dovrebbe essere inclusa in tutte le attività a supporto della piena partecipazione del PCD / PMD al mercato del lavoro.

62 odgovorov

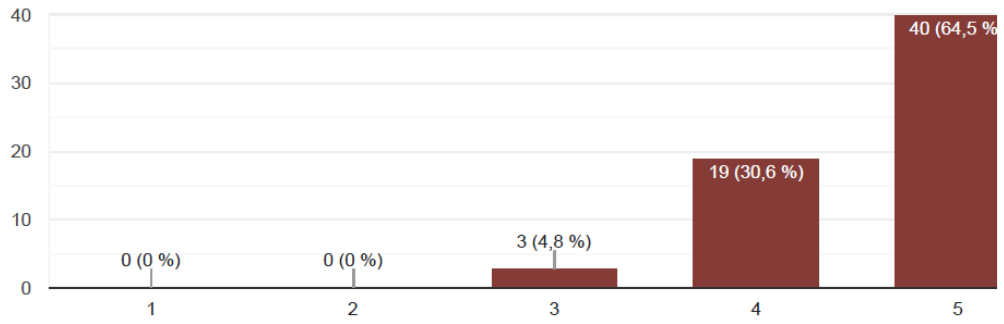


Tableau: 11 ter

La dernière caractéristique importante de l'enquête était la question des connaissances personnelles sur les éléments innovants de la formation/des exemples de bonnes pratiques pour une approche ascendante de l'inclusion sur le marché du travail. Les répondants italiens se sont révélés très compétents en la matière, 41 parties prenantes ayant répondu qu'elles connaissaient des expériences ou des pratiques dans le domaine de la formation à notre groupe cible (66,1 % au total pour les niveaux 4 et 5)

j) Sono a conoscenza di approcci di formazione innovativi ed esempi di buone pratiche nel mio Paese, soprattutto quelli che promuovono un approccio dal basso verso l'alto nel campo dell'inclusione lavorativa della PCD.

62 odgovorov

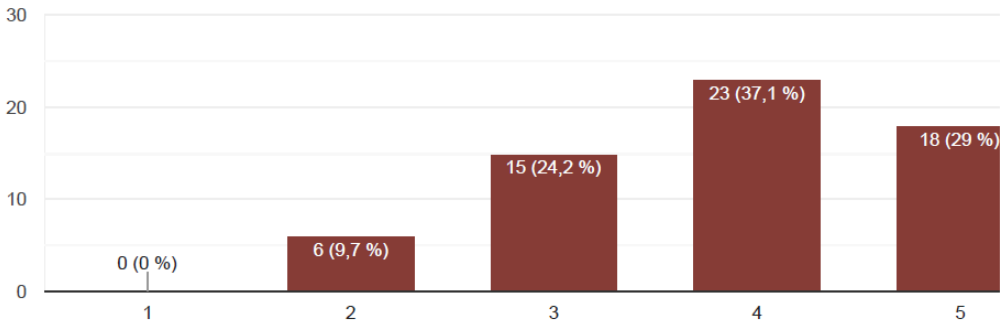


Tableau: 12 ter

Malheureusement, dans le cadre de l'enquête, les éléments de discrimination à l'égard des personnes handicapées/PMHP sont encore remarqués presque à l'unanimité. La question de la stigmatisation due au MHP, qui est présente du côté de l'employeur, est encore plus évidente. D'autre part, la stigmatisation dans le secteur de l'éducation est évidemment plus

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

faible. Le système national de quotas en tant qu'élément de promotion, qui soutient l'inclusion sur le marché du travail, ne suffit pas. Les services existants et les mesures de soutien en matière de formation et de recyclage, mis à la disposition des personnes handicapées/PMHP, sont fragmentaires. Plus de 80 % des répondants estiment que des options de formation et/ou de recyclage plus adaptées pour accroître le potentiel d'exercice d'une profession librement choisie ne sont pas adaptées. Les possibilités nationales existantes en matière de formation et d'éducation ne sont pas suffisantes. Il y a également un sentiment unanime à l'égard de la nécessité d'une approche plus contemporaine et centrée sur la personne et d'une planification centrée sur la personne dans toutes les activités favorisant la pleine participation au marché du travail.

2.2.2 Groupes de discussion

Le groupe de discussion s'est tenu sous la forme d'un appel par vidéoconférence le 11 mars 2020. Elle a réuni 16 parties prenantes et deux membres du personnel de BES, à savoir Paola Baldini (présidente de BES) et Antonio Dell'Atti (gestionnaire de projet d'ENABLE et facilitateur du groupe de discussion).

Un groupe hétérogène d'intervenants a participé au groupe de discussion, représentant différents points de vue et intérêts. En particulier, les catégories suivantes ont participé à l'événement: les grandes entreprises (services des ressources humaines), les PME, les associations et les coopératives ciblant spécifiquement PMD, les avocats, les pouvoirs publics (responsables de la protection sociale et de l'assistance sociale), les avocats, les psychologues.

En ce qui concerne les questions de recherche, utilisées dans les entrevues, le groupe de discussion a tenu une discussion reflétant les objectifs mentionnés ci-dessous:

- Questions et obstacles actuels et communs en ce qui concerne l'inclusion dans le marché du travail dit «premier» ou «ouvert» (indépendamment des réglementations nationales en la matière)
- Solution aux défis et obstacles recensés
- Méthodes et outils de formation pour favoriser l'inclusion sociale et professionnelle de PMD

Après une brève introduction par chaque participant, des discussions ont commencé sur les **obstacles et** les **défis** de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes atteintes d'un handicap mental.
Il est communément admis que l'Italie dispose d'un bon cadre réglementaire, tant du point de vue de l'inclusion au travail que de l'éducation. Toutefois, ce point de vue positif ne

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

correspond pas à la bonne application des sanctions et au respect effectif par les entreprises. Plusieurs participants ont souligné que les entreprises préfèrent parfois payer des pénalités plutôt que d'embaucher des personnes handicapées, ce qui entraîne une défaite pour le système réglementaire. Il s'ensuit qu'il est nécessaire de sanctionner davantage ceux qui ne respectent pas les règles, car aujourd'hui, éviter l'insertion professionnelle peut encore être pratique d'un point de vue pratique.
Restant au sein des entreprises, les participants ont souligné, comme un problème d'intégration, le manque de connaissances sur les déficiences mentales et intellectuelles qui engendrent des sentiments de stigmatisation et de peur par rapport à la gestion future et à la relation de PMD. En particulier, il existe des caractéristiques autistes qui rendent l'intégration plus complexe: des problèmes sensoriels qui ne peuvent être quantifiés, une rigidité parfois grossière ou un comportement agressif. Et il est difficile d'expliquer aux entreprises comment prendre ces aspects en compte.
Une autre conséquence négative du manque de connaissances est que, au sein des entreprises, il reste une difficulté à interpréter les problèmes rencontrés avec PMD, comme signe du dysfonctionnement d'une organisation. La personne handicapée est accusée, et l'entreprise se rend donc à l'expert pour trouver ce qu'il faut faire avec elle. Souvent, les entreprises ne regardent pas à l'intérieur d'elles-mêmes et ne cherchent pas à comprendre les problèmes peuvent être au sein de leur propre structure organisationnelle.
En ce qui concerne ce dernier point, les entreprises participantes ont exprimé la nécessité d'être plus soutenues dans la gestion des PMD, qui présentent des problèmes d'adaptabilité plus importants que ceux qui souffrent d'un handicap physique. Les entreprises souhaitent être aidées à la fois dans l'intégration et la rétention du travail, mais aussi dans l'identification des tâches qui leur conviennent.
Au sein du groupe de discussion, l'adaptabilité de l'environnement de travail a également été discutée. De nos jours, beaucoup d'entreprises ont recours à l'espace ouvert, mais cette solution pour PMD peut aggraver la situation, car elle conduit à réduire le seuil d'attention et la socialisation excessive. Au contraire, dans des contextes de travail intelligents, le PMD peut se sentir plus serein et, par conséquent, il convient d'évaluer l'équilibre entre travailler avec d'autres personnes et travailler à distance.

Enfin, les participants ont longuement débattu du grand problème de la stigmatisation et de la discrimination. Un problème qui se pose à l'école, car il y a un manque de formation spéciale pour les enseignants qui ne connaissent pas souvent le monde des handicaps intellectuels et mentaux, et pour cela, ils ont tendance à penser qu'il n'y a pas de remède. Il serait utile de changer l'état d'esprit du monde de l'école et de l'éducation et d'un changement culturel. Nous devrions commencer à penser à ce qu'une personne peut faire et à ses compétences et non pas à ce qu'elle ne peut pas faire. Sinon, la stigmatisation subsistera.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

La stigmatisation est présente non seulement dans la société et les entreprises, mais aussi par les personnes et les organisations qui devraient s'y opposer, car elles tendent à «diminuer» et «sous-estimer» la résistance des entreprises à ne pas accepter l'inclusion de la personne handicapée. Comportement qui n'est généralement pas le cas, lorsque la résistance est constatée à l'égard d'une personne noire ou d'un homosexuel, où la réaction sociale est très différente et plus forte. En conséquence, la discrimination et l'exclusion des handicapés du monde du travail sont toujours considérées comme «acceptables».
Cette première partie du groupe de discussion s'est terminée par une invitation à exhorter les personnes handicapées et les familles à signaler les situations d'injustice, dans un premier temps pour surmonter les stéréotypes et améliorer leur situation.

La deuxième partie du groupe de discussion a été consacrée **aux solutions** à adopter pour résoudre les problèmes et les obstacles rencontrés.
Comme nous l'avons déjà mentionné, de nombreux participants ont souligné l'importance de l'outil de placement, mais surtout de fournir le soutien d'un tuteur ou d'un expert, de manière à encourager l'inclusion et à apaiser les craintes liées à un manque de connaissances. À cet égard, il est jugé essentiel de pouvoir faire en sorte que les personnes qui sont en contact étroit avec les PMD insérés aient la possibilité de bien connaître le contexte, avant, pendant et après l'insertion.
Dans les cas de réussite mis en évidence, une synergie de divers facteurs a été soulignée: une bonne prédisposition à l'accueil du PMD, en particulier à l'écoute et à la contribution que la personne pourrait apporter; le soutien à la formation de l'entreprise; préparer un espace d'écoute par rapport aux difficultés rencontrées.

De nombreux participants, y compris les représentants publics actuels, ont salué le rôle des coopératives sociales dans le placement et le maintien en poste, les décrivant comme les seules plateformes permettant un suivi et un accompagnement sérieux des personnes souffrant de handicaps mentaux. L'instrument des accords entre les coopératives et les entreprises (art. 14 de la loi Biagi) qui prévoit que les entreprises peuvent se conformer à l'obligation non seulement en engageant des personnes handicapées, mais aussi en confiant un ordre d'emploi à une coopérative qui embauche des personnes handicapées, est confirmé comme un outil qui peut faire une différence à la fois en aidant les entreprises et les personnes à entrer et à maintenir un emploi.
Des discussions ont également eu lieu sur la façon dont la communication peut également contribuer à lutter contre les stéréotypes et à favoriser l'inclusion. Aujourd'hui, nous avons tendance à mettre l'accent sur les cas de réussite, c'est-à-dire lorsque vous parvenez à insérer et/ou maintenir un bon nombre de PMD dans les contextes de travail. Ce faisant, cependant, le monde du handicap reste dans une dimension d'exception. Pour inverser la tendance, la

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

question de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes handicapées doit être abordée comme un phénomène ordinaire.

La troisième et dernière partie du groupe de discussion portait sur les suggestions et les conseils des participants concernant les **méthodes et les outils pour la formation appropriée** de PMD, qui peuvent améliorer leur participation au marché du travail, ce qui le rend plus satisfaisant et plus significatif.
Un premier retour d'information a été l'utilisation de la narration. Avec toute la prudence et une bonne préparation, des méthodes autobiographiques et autodidactes peuvent être très utiles pour décrire ses forces et ses talents développés dans son chemin de vie. Cela apporte des avantages à la fois directement au PMD qui ouvre et acquiert la confiance, ainsi qu'à des collègues de l'entreprise qui en apprennent plus sur la personne et son expérience.

Les participants ont également souligné qu'une formation spécifique sur l'autisme et/ou d'autres maladies mentales est également nécessaire pour l'équipe de travail, afin qu'ils sachent de quoi ils parlent et connaissent les caractéristiques spécifiques de cette personne autiste. De plus, une évaluation de l'environnement physique dans lequel cette personne sera située devrait être effectuée et créer une stratégie pour que cette personne se sente à l'aise dans le milieu de travail et produise davantage.

Il a souligné qu'une attention particulière devrait être accordée à la manière dont les cours de formation sont promus et communiqués. Dans le passé, des cours ont été organisés sans réfléchir à la situation personnelle des personnes atteintes d'un handicap mental ou, en tout état de cause, autistes. De nombreuses stratégies qui ont un sens pour tout le monde, pour les personnes autistes peuvent être contre-productives et créer de la confusion si elles ne sont pas bien gérées par les opérateurs. En effet, ils peuvent donner une idée de l'incapacité à la personne qui pourrait penser être incapable. Même les jeux de rôle, par exemple, peuvent générer un sentiment d'échec chez les personnes handicapées.
Lorsqu'on pense à un programme de formation, il faut reconnaître que les personnes autistes ou Asperger ont leurs propres spécificités qu'il convient d'apprécier et de reconnaître.
Enfin, il a été souligné qu'à l'heure actuelle, les stages et les cours organisés par le système de formation professionnelle en général, d'une durée de quelques mois, ne s'ouvrent presque jamais à des formes réelles de placement professionnel et sont, en fait, soumis à des retards bureaucratiques et à la condition d'affectation des fonds par l'organisme public. Ce modèle est erroné et ne tient pas compte des besoins des gens et n'aide pas à structurer des parcours véritablement professionnalisants.

Liste des participants

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1. Alberto Balestrazzi — CEO Auticon Italia
2. Paola Barazzetta — Partenaire juridique Diversité & Inclusion, PwC
3. Consuelo Battistelli — Responsable diversité IBM Italia
4. Angelo Chiodi — Président de Diesis onlus
5. Costantino Costanzi — AFOL Milan Ville métropolitaine
6. Raffaella Faggioli — Psychologue, Autisme Pratique S. Paolo Hospital Milan
7. Valeria Guarino — Projet Itaca
8. Isabella Ippoliti — Psychologue du travail et des organisations, responsable de la diversité
9. Haydee Longo — Avocat
10. Giovanni Merlo — Directeur de LEDHA
11. Stefano Morpurgo — Auticon Italia
12. Alice Nova — Auticon Italia
13. Elena Pomesano — Diversité & Spécialiste de l'inclusion, PwC
14. Simona Ravera — Auticon Italia
15. Daniele Regolo — Jobmetoo
16. Stefano Vitaloni — CELAV, municipalité de Milan
17. Antonio Dell'Atti — BES Cooperativa Sociale
18. Paola Baldini — BES Cooperativa Sociale

2.2.3 Entrevues

Toutes les personnes interrogées travaillent en faveur des personnes handicapées/PMD dans différents domaines, tels que les organismes du troisième secteur, les entreprises sociales et les coopératives sociales, les fondations, les associations, les centres hospitaliers. Les approches utilisées dans le travail sont essentiellement orientées vers:

- Concevoir des initiatives de placement socioprofessionnel des personnes handicapées et améliorer leurs compétences et leur potentiel.
- Construire le réseau d'activités, d'associations et d'organismes territoriaux pour mener des actions efficaces en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Placez les personnes handicapées au centre des parcours d'insertion afin d'optimiser leurs ressources, leur travail et leurs compétences relationnelles.
- Contribuer au problème du chômage des personnes handicapées.
- Fournir aux entreprises les travailleurs les plus appropriés et, lorsque les personnes handicapées ont des caractéristiques particulièrement intéressantes, trouver des entreprises qui sont les mieux adaptées à ces caractéristiques.
- Influencer efficacement les politiques sociales afin d'élaborer des règles appropriées pour répondre aux besoins de la société.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Les réponses montrent à l'unanimité que l'intégration au travail des personnes handicapées et des personnes handicapées n'est pas satisfaisante à l'heure actuelle, en particulier en ce qui concerne les handicaps mentaux, bien que des progrès aient été réalisés au cours des dix dernières années.

La loi 68/99 est certainement importante pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées et des personnes handicapées. Il existe des exemples concrets d'inclusion réussie, mais le contrôle exercé par les institutions sur l'application de la règle et la pulvérisation des sanctions est encore insuffisant, même si, pour tous les répondants, il augmente ces derniers temps.
Les grandes entreprises sont davantage orientées vers l'inclusion de PWD, mais en Italie, la plupart d'entre elles sont des petites et moyennes entreprises (PME), qui, au contraire, n'ont guère d'ouverture à l'inclusion du PWD. Il s'agit donc essentiellement d'une obligation, en réponse à la législation.

Il est largement admis qu'il existe une différence d'attitude entre les organisations à but non lucratif et les entreprises à but lucratif qui sont plus proches des personnes handicapées. Deux personnes interrogées rappellent que l'instrument de la convention ex. l'article 14 de la loi Biagi de 2003 est encore peu connu par les gestionnaires des RH et mal utilisé. Cet accord (entre l'entreprise, la coopérative et la province) permet aux entreprises de s'acquitter de l'obligation d'embaucher des PWD/PMD sans prendre directement en charge le travailleur. Les règles italiennes prévoient des avantages pour les entreprises qui embauchent des personnes handicapées, telles que des allégements fiscaux et des incitations. La loi 68/99 encourage le placement ciblé pour placer la «bonne personne au bon endroit». Toutefois, comme le montre le rapport intitulé «L'inclusion au travail des personnes handicapées en Italie» réalisé par la Labour Consultant Studies Foundation, présenté en décembre 2019, «le travail et l'inclusion sociale des personnes handicapées restent un objectif lointain à atteindre dans notre pays».

<u>Obstacles à l'inclusion professionnelle des personnes handicapées/PMD</u>

Tous les répondants sont d'accord sur le fait que les obstacles sont de divers types: économique, juridique, culturel, clinique.
Les politiques relatives à l'inclusion des personnes handicapées et des personnes handicapées sont inégales d'un pays à l'autre. En effet, la gouvernance en Italie est très complexe: la législation en la matière confère des pouvoirs aux régions, puis aux provinces, et enfin aux municipalités. Les grandes entreprises ont du mal à naviguer dans ces règles.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Selon plusieurs (5/11), l'obligation d'embaucher est perçue comme un harcèlement. En outre, le mécanisme de quotas de réserve (par exemple la loi 68/99) ne semble pas suffisant pour répondre à la demande de travail des personnes handicapées/PMD.
L'obstacle le plus important est pour tous les répondants, celui de la culture. Les entreprises ne connaissent pas le handicap et n'ont aucun intérêt à le connaître. Les entreprises se sentent souvent seules dans la gestion des PWD/PMD, de sorte qu'elles n'ont pas d'incitations à insérer des personnes handicapées.
De l'avis de certains (3/11), il n'y a pas de système capable de mesurer scientifiquement le potentiel de DDP/PMD. Cela contribue à la discrimination, en particulier à l'égard de la PMD, à l'égard de laquelle les préjugés et la stigmatisation subsistent, bien qu'ils aient des compétences et aient un impact très positif sur le travail, comme l'a également signalé le groupe d'étude sur le handicap du CESE (Comité économique social européen), cité par une personne interrogée.
Un autre obstacle, signalé par trois répondants, est la méthode de recrutement, c'est-à-dire à partir d'une description de poste, qui, dans la plupart des cas, ne sera pas satisfaite. De cette façon, les PMD avec de grandes compétences sont exclus.

Un dernier aspect critique, rapporté par tous, est la faible diffusion de la figure de gestion des personnes handicapées.

Défis, solutions

Pour tous les répondants, il est nécessaire d'imposer plus efficacement le respect des règles par les entreprises, de pulvériser des sanctions, et le réseau des services de l'emploi, tant publics que privés, doit être renforcé de manière homogène sur le territoire national.
Quelqu'un (4/11) suggère un changement de direction, allant vers l'abolition progressive de l'obligation d'embaucher des personnes handicapées. Cela impliquerait de remodeler la rencontre entre l'entreprise et les candidats PMD/PWD, en mettant en œuvre une correspondance entre les compétences et les besoins du marché du travail: en partant non pas de la description de poste, mais des caractéristiques et des compétences des personnes handicapées, en les améliorant. Pour les répondants du 11 septembre, le gestionnaire de l'incapacité, avec une fonction de facilitation dans la relation entre le travailleur et l'environnement, aide à le faire. Il est intéressant de noter qu'une personne interrogée a l'idée de mettre en place un mécanisme de consortium par l'intermédiaire de la Chambre de commerce afin de permettre aux PME d'avoir un gestionnaire commun des personnes handicapées, ce qui permettrait d'économiser des coûts.
Pour chacun est essentiel pour renforcer la formation des tuteurs et des entreprises sur la diversité & Inclusion, mais aussi sur les questions de responsabilité sociale, ainsi que le renforcement du réseau des opérateurs.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Pour une personne interrogée, il est important que le gestionnaire de cas prenne en charge la voie d'inclusion individuelle, comme le renforcement du rôle des coopératives sociales, utile dans le cadre de l'inclusion et de l'accompagnement des personnes handicapées et des PMD au fil du temps.

Pour tous les répondants, les nouvelles technologies numériques et le télétravail permettent des approches novatrices du placement des personnes handicapées (outils technologiques, téléconférences, vidéoconférences).
Les ateliers et les séminaires sont des outils utilisés pour sensibiliser les entreprises à la diversité et aux thèmes de l'inclusion et former les associations et les familles.
La plupart des répondants mentionnent le travail intelligent comme une façon novatrice de travailler et presque tous les répondants (et les organisations de référence) utilisent les réseaux sociaux.
Beaucoup travaillent avec des activités d'autonomisation telles que la formation avec des objectifs spécifiques par l'intermédiaire de tuteurs et de consultants, et des parcours de formation par les pairs.
Jobmetoo est entré dans le ***recrutement en ligne*** sur le marché du travail italien pour la première fois.
Il est important d'inclure un cours de formation qui promeut l'identité de «travailleur» des personnes handicapées et des personnes handicapées. Le travailleur doit internaliser son rôle social afin de rendre sa participation au marché du travail plus satisfaisante.
Il est unanimement soutenu que la connaissance de l'anglais et de la technologie est essentielle. La formation devrait comprendre des activités portant sur deux niveaux de compétence: compétences difficiles et non contraignantes pour permettre aux personnes handicapées et aux personnes handicapées d'avoir de bonnes relations au sein des entreprises et de collaborer avec leurs collègues. Un répondant considère que les parcours d'encadrement et de responsabilisation sont importants pour la DMO.
La formation sur le terrain est une priorité pour 2 répondants, c'est-à-dire la possibilité d'expérimenter des compétences transversales et de base grâce à des stages suivis en permanence.
Beaucoup considèrent que la formation des gestionnaires et des entreprises, des agences de placement accréditées pour l'inclusion des personnes handicapées et des PMD, est essentielle, étant entendu que la connaissance, c'est-à-dire la compréhension du handicap avec lequel on se rapporte, améliore la participation au marché du travail.
Nous pouvons résumer les éléments nécessaires à la formation des personnes handicapées comme suit:

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Amélioration des outils d'orientation pour les parcours de formation/professionnels qui permettent une collecte systématique d'informations relatives à l'état de la personne, à la perception de la qualité de vie et aux attentes, désirs, préférences, motivations, valeurs qui, dans leur ensemble, constituent l'évaluation multidimensionnelle nécessaire à la définition des objectifs et à la conception d'un plan de soutien adapté qui se développe en accord avec le plan de vie de la personne.
- Amélioration des compétences, du rôle et de la figure des tuteurs/exploitants et des gestionnaires d'incapacités pour soutenir l'emploi des personnes handicapées. La voie d'intégration doit être fondée sur une forte intégration entre le travail et l'apprentissage, avec des interventions pour l'acquisition de compétences et l'autonomie personnelle et sociale.
- Renforcement des fonctions et formation de la «gestion de cas» par des actions d'accompagnement de la personne handicapée tout au long du voyage, menées en collaboration avec les différents acteurs du réseau: les services sociaux et de santé, la famille, l'école, les zones de formation et l'expérimentation professionnelle.

Liste des personnes interrogées

1. Patrizia Alberti — Directrice des ressources humaines, hôpital Niguarda, Milan
2. Anna Ballarino — «Scuola Futuro Lavoro», Fondation «Un futuro per l'Asperger»
3. Paolo Bonisolli — Président Coopérative Sociale Progetto il seme
4. Lucia Borso — Directrice Fondation Pino Cova
5. Paola Cordara — Consultant Consorzio Sir (Servizi in rete)
6. Valeria Guarino — Poste de Tuteur — Progetto Itaca
7. Lisa Noja — Adjointe au Parlement — Déléguée du maire de Milan aux politiques en matière de handicap
8. Francesco Reale — Fondation Adecco — Groupe Adecco
9. Daniele Regolo — Fondatrice de Jobmetoo — Plateforme de recrutement pour personnes handicapées et catégories protégées
10. Sergio Soli — Coordinatrice Polo Lavoro — SS. Hôpital Carlo e Paolo, Milan
11. Andrea Valmassoi — Psychologue — Service Tuteur CELAV (Employment Mediaton Centre) Municipalité de Milan

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.3 ROUMANIE

Les statistiques de l'Autorité nationale roumaine pour les personnes handicapées montrent qu'au[30] septembre 2019, le nombre total de personnes handicapées enregistrées en Roumanie était de 839 632 personnes. Sur ces personnes, 97,89 % (821 939 personnes) vivent au sein de leur famille ou de manière autonome et un pourcentage de 2,11 % (17 693 personnes) est institutionnalisé et vit dans l ' institution publique de protection sociale des adultes handicapés, coordonnée par le Ministère roumain du travail et de la justice sociale. Les femmes représentent 53,10 % du nombre total de personnes handicapées et 72,12 % ont plus de 50 ans.
Selon la législation roumaine (448/2006), il y a 4 niveaux/degrés de handicap: légère (IV), moyenne (III), accentuée (II) et sévère (I).
Le nombre de personnes souffrant d'un handicap grave est de 39,60 % du nombre total, le handicap accentué est de 49,16 % du nombre total et celui des personnes ayant une déficience moyenne et légère est de 11,24 %.

La loi prévoit les formes suivantes d'évaluation du handicap utilisées en Roumanie:
1. Évaluation du type et du niveau de déficience/Évaluation à des fins multiples (accès à diverses prestations d'invalidité)
2. Évaluation professionnelle des personnes handicapées/évaluation de l'inclusion sur le marché du travail — aptitude à travailler
3. Évaluation de la pension d'invalidité/accès à une pension d'invalidité/d'invalidité
Le spécialiste de l'évaluation professionnelle évalue/explore le potentiel de la personne handicapée à l'égard d'emplois/tâches spécifiques, développe le profil de recherche d'emploi, le plan d'action dans la perspective de trouver un lieu de travail et, sur la base des résultats de l'évaluation et de l'exploration professionnelles, recommande un service social spécialisé: formation professionnelle, emploi assisté, emploi protégé ou services de placement sur le marché libre.

La profession de spécialiste de l'évaluation professionnelle est une profession autonome[2] dans laquelle les spécialistes utilisent les connaissances en matière d'assistance sociale, de psychologie, de droit, d'évaluation professionnelle et d'exploration et d'outils pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Étapes d'évaluation professionnelle:
1. planification des activités, établissement d'activités spécifiques,
2. l'identification des capacités de communication de la personne handicapée, la communication et l'utilisation du retour d'information pour des relations positives,
3. l'établissement d'objectifs communs,

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

4. Analyser les résultats de l'évaluation individuelle pour la meilleure recommandation de service, y compris, par exemple, la formation professionnelle, l'emploi assisté, l'emploi protégé ou les services de placement gratuit sur le marché du travail,
5. Informer la personne handicapée de la recommandation du meilleur service; signature du contrat de services sociaux,
6. L'application d'outils pour l'évaluation professionnelle plus large de la personne handicapée,
7. Identifier le service social approprié.

Les résultats de l'évaluation individuelle initiale sont les suivants:

- recommandations personnalisées: les actions identifiées avec le bénéficiaire en fonction des résultats de l'évaluation,
- recommandation d'un service: une recommandation résultant de l'évaluation professionnelle initiale d'un service social spécialisé, le cas échéant: l'évaluation approfondie, la formation, l'aide à l'emploi, l'emploi protégé ou les services de placement sur le marché libre,
- le plan d'action: élaboré par le spécialiste de l'évaluation professionnelle, établissant les mesures nécessaires à prendre par la personne handicapée pour les prochaines étapes du processus de recherche d'emploi.

Même si le processus ci-dessus est effectué et qu'à la fin de celui-ci la personne handicapée a le plan d'action, en réalité, pour beaucoup d'entre elles, il ne reste qu'un document papier fait uniquement pour le fait que la loi l'exige, mais il n'est jamais mis en œuvre.

L'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées constitue un défi majeur, en particulier pour les pays en développement. Pour mieux comprendre comment améliorer l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail roumain, il est essentiel d'avoir une connaissance approfondie de la législation pertinente fondée sur les lois, les règlements, les orientations et d'autres textes normatifs pertinents.

En Roumanie, le cadre réglementaire n'est pas très rigoureux, efficace et diversifié par rapport à celui des autres pays de l'Union européenne. La Roumanie a signé la Convention relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif (A/RES/61/106)[3]. La Convention est un instrument relatif aux droits de l 'homme et réaffirme que toutes les personnes atteintes de tous types de handicaps doivent jouir de tous les droits de l' homme et libertés fondamentales. Ce cadre législatif international a fait des progrès remarquables pour changer les attitudes et les approches à l'égard des personnes handicapées. La convention a mis en place un nouveau mouvement de voir les personnes handicapées comme des «objets» de charité, de traitement médical et de protection sociale pour considérer les personnes

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

handicapées comme des «sujets» ayant des droits, qui sont capables de revendiquer ces droits et de prendre des décisions pour leur vie sur la base de leur consentement libre et éclairé ainsi que d'être des membres actifs de la société[4]. La Constitution roumaine fournit le cadre juridique principal de la protection des personnes handicapées parce que les citoyens sont égaux devant la loi et les pouvoirs publics, sans aucune discrimination. En outre, il est précisé que les personnes handicapées doivent bénéficier d'une protection spéciale et que l'État roumain doit mettre en œuvre une politique nationale d'égalité des chances, de prévention et de traitement du handicap, afin que les personnes handicapées puissent effectivement participer à la vie communautaire, tout en respectant les droits et les devoirs de leurs parents ou tuteurs [légaux].

Conformément à la loi no 448/2006 modifiée et complétée par l'ordonnance gouvernementale d'urgence no 60/2017 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées, à compter du 1er septembre 2017, les autorités et institutions publiques, les personnes morales, publiques ou privées, qui n'emploient pas de personnes handicapées, devront verser mensuellement au budget de l'État un montant représentant le salaire mensuel brut minimum garanti multiplié par le nombre d'emplois que l'entreprise n'employait pas de personnes handicapées [6].

Selon la même loi no 448/2006 concernant la protection et la promotion des droits des personnes handicapées (5), il existe 10 types de handicaps (physiques, visuels, auditifs, sourds-muets, somatiques, psychiques, VIH/sida, maladies associées et maladies rares) et 4 niveaux/degré de handicap: légère (IV), moyenne (III), accentuée (II) et sévère (I). Le Leu roumain, ou RON, est la monnaie officielle de Roumanie. Au niveau de l'employeur, le relèvement du salaire brut minimum à 2280 Lei (477 EUR) a un impact sur la cotisation versée par l'employeur à la caisse d'invalidité parce que, selon la loi, chaque entreprise qui compte au moins 50 salariés et qui n'embauche pas au moins 4 % du nombre total de salariés handicapés est tenue de verser cette cotisation utilisée par l'État pour protéger cette catégorie sociale 7.

En tant qu'approche législative interne, le Conseil national de lutte contre la discrimination ou NCCD [8] est l'autorité publique roumaine compétente et autonome, sous contrôle parlementaire, mais il est politiquement indépendant, ce qui signifie qu'il opère dans le domaine de la discrimination conformément à la législation nationale et internationale. Le Conseil national de lutte contre la discrimination est une autorité nationale très importante pour ce qui est de sanctionner les comportements discriminatoires afin de lutter contre la discrimination. Le statut législatif de la NCCD est fondé sur l'ordonnance gouvernementale no 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination, qui a ensuite été modifiée en 2006. L'ordonnance gouvernementale no 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination, assortie d'amendements ultérieurs, fournit le

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

cadre législatif en cas de discrimination. L 'ordonnance gouvernementale no 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination, assortie d' amendements ultérieurs, met en œuvre la Directive no 2000/43/CE; la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, ainsi que la directive 2000/78/CE; mise en place d'un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [9]. En pratique, cette loi normative définit la discrimination dans la législation roumaine, avec des conséquences directes pour les personnes handicapées exposées au risque d'exclusion sociale, comme suit: «Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la nationalité, l'origine ethnique, la langue, la religion, le statut social, les convictions, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, les maladies chroniques non contagieuses, l'infection par le VIH (virus de l'immunodéficience humaine), l'appartenance à un groupe défavorisé et tout autre critère ayant pour objet ou pour effet de restreindre, d'éliminer la reconnaissance, l'utilisation ou l'exercice des droits et libertés fondamentaux de l'homme ou des droits reconnus par la loi dans le domaine politique, économique, social ou culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.» Cependant, les principales sanctions prévues par cette loi sont très faibles et sans conséquences majeures pour décourager la rechute. Le marché du travail en Roumanie est influencé par le système économique et social, le système politique, ainsi que par l'environnement, c'est pourquoi l'offre et la demande du marché du travail ont connu, à de nombreuses reprises, des tendances différentes [10].

Les études de recherche qui ont porté sur la discrimination socioprofessionnelle des personnes handicapées en Roumanie et soulignent que les employeurs roumains préfèrent verser des cotisations publiques au détriment de l'emploi de personnes handicapées, étant donné que leurs possibilités de développement socioprofessionnel sont bien inférieures à celles qui s'offrent à une personne atteinte d'un état de santé normal [11]. Le phénomène du chômage des personnes handicapées est inévitable et a également des conséquences dévastatrices sur le niveau de vie, le bien-être et la qualité de vie. L'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées implique non seulement de les engager et de recevoir une somme d'argent pour leur travail, mais aussi de les intégrer dans la vie sociale de leur communauté [12]. Actuellement, la Roumanie n'est pas impliquée dans la mise en œuvre d'une stratégie démographique durable, bien que la main-d'œuvre active ne cesse de diminuer. Les études empiriques qui analysent la durée du chômage et les destinations des chômeurs enregistrés comme chômeurs handicapés en Roumanie et les résultats finaux montrent que l'âge, l'éducation et la situation économique ont une influence significative sur la probabilité de réemploi des personnes handicapées [13]. Les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les personnes handicapées comprennent la réticence des employeurs à les embaucher, le petit nombre de lieux de travail protégés et une rémunération inférieure par rapport aux employés non handicapés occupant le même poste d'emploi [14]. Les incidences importantes du niveau d'éducation sur la

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

participation au marché du travail jouent un rôle essentiel dans les politiques et la recherche sur le handicap et l'inclusion, compte tenu du fait que le niveau d'éducation a un effet positif plus important pour les personnes handicapées que pour les personnes non handicapées [15].

L'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées constitue un défi majeur pour toute société, en particulier pour les pays en développement. Les personnes handicapées constituent une population vulnérable. Les personnes handicapées de Roumanie doivent faire face non seulement au handicap lui-même, mais aussi à la médiocrité des infrastructures, aux problèmes de transport à destination et en provenance du lieu de travail, ainsi qu'à la stigmatisation sociale et à la discrimination. C'est pourquoi de nombreuses personnes handicapées quittent la recherche d'un emploi ou ont de la difficulté à conserver leur emploi actuel. Certains employeurs roumains évitent d'embaucher des personnes handicapées en raison de la nécessité d'adapter leurs conditions de travail aux besoins de ce groupe particulier. Les inégalités de revenus, de consommation et de richesse, la pauvreté élevée, la stigmatisation sociale et le faible niveau de vie sont assez fréquentes en Roumanie et les groupes vulnérables sont exposés au risque d'exclusion sociale en raison de l'insuffisance, de l'insuffisance, voire de l'absence du cadre législatif actuel. D'éventuelles stratégies efficaces d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail dans le cas d'un pays en développement de l'UE impliquent les orientations suivantes, en insistant sur l'efficacité des discussions avec les employeurs sur le marché du travail ouvert; amélioration des relations avec les Unions des personnes handicapées, ONG-organisations non gouvernementales et partenaires sociaux à travers le pays, en utilisant le principe subsidiaire pour résoudre ce problème social, et trouver des emplois sur le marché du travail ouvert pour les personnes handicapées en adaptant leur lieu de travail [16]. Les principaux domaines d'emploi sont les opérateurs informatiques, les nettoyants, les vendeurs, les boulangers.

La législation roumaine est en constante évolution et s'adapte parce que le législateur roumain a modifié la loi générale sur les relations de travail individuelles et collectives, en réformant les concepts juridiques et les institutions dans ce domaine afin d'établir des relations juridiques plus souples entre les employeurs et les salariés. La Roumanie a déjà aligné sa législation sur les politiques de l'UE en matière de lutte contre la discrimination dans le cas des personnes handicapées, mais les résultats concrets sont difficiles à mesurer.

L'organisme public qui s'occupe de l'emploi des personnes offre des cours pour la plupart pour les personnes non handicapées. Il n'y a pas de financement public des initiatives en faveur de l'emploi en Roumanie. Les initiatives en faveur de l'emploi soutenues sont financées et gérées entièrement par des ONG et des organisations privées en faveur des personnes handicapées. En conséquence, ce type d'initiatives n'existe pas au niveau national, mais seulement au niveau local/régional. Il n'y a que quelques programmes d'aide à l'emploi en Roumanie, limités aux

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

personnes handicapées. Aucune évaluation externe de ces programmes n'est fournie, conformément aux normes de pratique d'emploi appuyées. Les services sont fragmentés, les actions ne sont pas coordonnées entre les agences, il n'y a pas d'intégration des services professionnels, sociaux et médicaux. Les jeunes sont depuis longtemps les prisonniers de routine d'inactivité et les pièges à prestations; ils ont peu d'expérience dans la situation de travail réelle et manquent souvent à la fois de compétences et de motivation pour le travail.

Plusieurs organisations non gouvernementales sont très actives dans le domaine des handicaps somatiques et proposent des cours pour devenir assistant de vente, nettoyeur, opérateur informatique.

L'organisation non gouvernementale Motivation Romania est une organisation très active et efficace dans la lutte contre l'isolement des personnes handicapées physiques.
Les services d'emploi fournis par Motivation visent à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière d'inclusion sociale et professionnelle. Ainsi, les services d'organisation limitent l'un des effets les plus dramatiques de l'incapacité — l'isolement de l'individu. L'absence d'occupation constante, la nécessité d'appartenir à un groupe et de se sentir valorisée au sein de ce groupe rendent le handicap beaucoup plus difficile à supporter, ce qui entraîne une détérioration du bien-être individuel et familial. Le service de l'emploi de l'organisation facilite le placement sur le marché du travail général des personnes handicapées qui peuvent et souhaitent travailler.

Actuellement, environ 15,5 % de ces personnes ont un emploi. Afin d'améliorer les données disponibles dans ce domaine, Motivation et la Société académique roumaine ont achevé en 2009 et 2010 les études intitulées "Diagnostic: Exclus du marché du travail. Obstacles à l'emploi des personnes handicapées en Roumanie" et "Accès au marché du travail pour les personnes handicapées».

Au cours de la période 2009-2015, Motivation a développé le service de l'emploi à travers plusieurs projets, dont:

1. «Motivation POUR L'EMPLOI» (2014-2015), cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel sectoriel Développement des ressources humaines 2007-2013 — Investir dans les ressources humaines!
2. «Partenariat POUR L'EMPLOI» dans les régions Bucarest-Ilfov, Nord-Est et Sud-Est (2014-2015), cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel sectoriel Développement des ressources humaines 2007-2013 — Investir dans les ressources humaines!

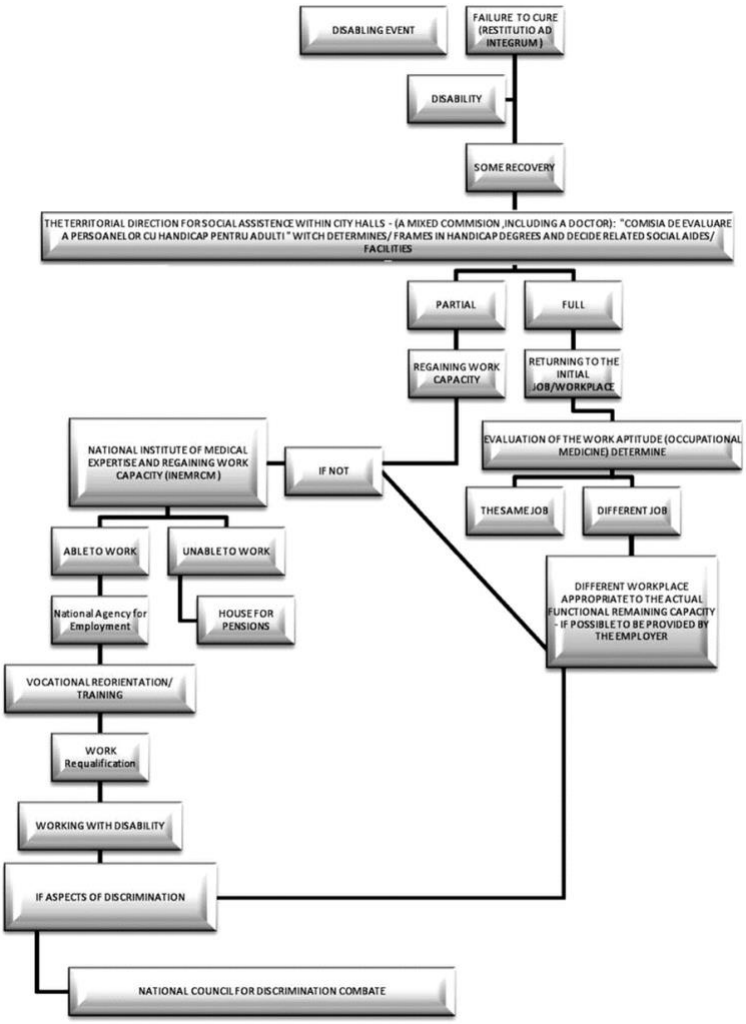
Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

3. «Partenariat POUR L'EMPLOI» dans les régions Bucarest-Ilfov, Sud-Vest et Sud Muntenia (2014-2015), cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel sectoriel Développement des ressources humaines 2007-2013 — Investir dans les ressources humaines!
4. Égalité des chances pour l'intégration des personnes handicapées intellectuelles en Roumanie (2009-2012), cofinancée par le POSDRU
5. Développement de l'économie sociale (2009-2012), cofinancée par le POSDRU; La motivation était le partenaire de l'Association React
6. Orizont 2009 (2009-2012), cofinancé par le POSDRU; Motivation était le partenaire de la DGASPC Secteur 1 Bucarest
7. Début de l'égalité des chances pour les personnes handicapées sur le marché du travail (2008-2011), cofinancée par le POSDRU
8. Perspectives d'avenir — une chance d'insertion sur le marché du travail pour les personnes handicapées (2008-2011), cofinancée par le POSDRU
9. L'inclusion sur le marché du travail des personnes handicapées (2008-2011), cofinancée par le POSDRU; La motivation était le partenaire d'ActiveWatch [18]

La Fondation «pentru Voi» est l'une des rares organisations non gouvernementales qui offrent des services d'emploi aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Les tâches auxquelles on peut accéder sont les décorations d'art, la confection et l'emballage. [19]

La représentation schématique du circuit institutionnel, couvert dans des proportions variables après un événement invalidant, jusqu'au moment de l'inclusion sociale et d'une éventuelle réinsertion professionnelle en Roumanie est présentée ici:

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Source de l'image: Anghelescu, Aurelian & Mihai, Bușcă & Adina, Constantin & Ioana, Andone & Ana-Maria, Anghelescu & Onose, Gelu. (2016). Emploi des personnes handicapées en Roumanie. Archives internationales de la médecine. Vol. 9. 10.3823/2236.

Ressources:

1 http://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/trimestriale/ (consulté le 20.12.2019)
2 Les spécialistes de l'évaluation professionnelle ont besoin d'une qualification spécialisée pour être autorisés à faire ce travail. Ils peuvent avoir une formation dans n'importe quel domaine, pour autant qu'ils sortent du programme de formation professionnelle pour spécialiste de l'évaluation professionnelle.
3 https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html
4 Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales. Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). Disponible en ligne: https://www.un.org/development/desa/disabilities/conventionon-the-rights-of-persons-with-disabilities.html (consulté le 20.12.2019)

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

5 Constitution de la Roumanie, modifiée et complétée par la loi no 429/2003 relative à la révision de la Constitution de la Roumanie, publiée au Journal officiel de la Roumanie, première partie, no 758 du 29 octobre 2003, Républiée par le Conseil législatif pour les motifs de l'article 152 de la Constitution, avec les dénominations actualisées et les textes renumérotés (article 152, sous la forme rééditée, article 156), au Journal officiel de la Roumanie, première partie, no 767 du 31 octobre 2003. Disponible en ligne: http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=371 (consulté le 20.12.2019).
6 La loi no 448/2006 a été modifiée et complétée par l'ordonnance gouvernementale d'urgence no 60/2017 concernant la protection et la promotion des droits des personnes handicapées.
7 Husman, A.I. Fiscalité des salariés en Roumanie en 2018. Les changements et ses résultats sur l'économie du pays. Oradea J. Bus. ECON. 2018, 3, 46-55.
8 Conseil national de lutte contre la discrimination (NCCD). Disponible en ligne: http://cncd.org.ro/ (consulté le 20 décembre 2019).
9 Site web de la Commission européenne sur l'intégration — Informations et bonnes pratiques sur l'intégration intelligente. Disponible en ligne: https://ec.europa.eu/ (consulté le 12 décembre 2019).
10 Iova, R.A.; Cret,u, D. L'insertion des jeunes sur le marché du travail. Étude de cas en Roumanie et en Bulgarie. SIC. PAP. SER. C'est un manag. ECON. Eng. Agric. Dev rural 2018, 18, 265-272.
11 Vornholt, K.; Villotti, P.; Muschalla, B.; Bauer, J.; Colella, A.; Zijlstra, F.; Van Ruitenbeek, G.; Uitdewilligen, S.; Corbière, M. Le handicap et l'emploi — Aperçu et faits saillants. EUR. J. Organe de travail. C'est un psychopathe. 2018, 27, 40-55. [Crossref]
12 Vilà, M.; Pallisera, M.; Fullana, J. Intégration professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail régulier: Que pouvons-nous faire pour améliorer ces processus? J. Intellect. Dev. Disparaitre. 2007, 32, 10-18. [Crossref]
13 Wolniak, R.; Skotnicka-Zasadzien, B. Développer un modèle de facteurs influençant la qualité du service aux clients handicapés dans l'état du développement durable, illustré par un exemple de l'administration publique de la voïvodie silésienne. Durabilité 2018, 10, 2171. [Crossref]
14 Thomas, C. Formes féminines: L'expérience et la compréhension du handicap; Open University Presse: Buckingham, Royaume-Uni, 1999; 175p.
15 Mateescu, L.M.; Neagu, A.M. Opportunités d'intégration sur le marché du travail pour les jeunes professionnels. Procedia Econ. Financ. 2014, 8, 444-452. [Crossref]
16 Davey, S.; Gordon, S. Définitions de l'inclusion sociale et de l'exclusion sociale: L'invisibilité de la maladie mentale et les conditions sociales de participation. INT. J. Cult. Il s'agit d'un Santé 2017, 10, 229-237. [Crossref]
17 Nenu, C.C. Code du travail Modifications-Entre la nécessité et la réalité du marché du travail en Roumanie et dans l'Union européenne. J. Leg. Un étalon. 2012, 1, 77-86.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

18 http://motivation.ro/en/angajarea-persoanelor-din-grupuri-vulnerabile/
19 http://www.pentruvoi.ro/angajare-in-munca

2.3.1 Résultats de l'enquête en ligne

La plupart des répondants à l'enquête étaient associés au secteur social et aux services des ressources humaines (48 %) et à l'éducation (12 %) et aux secteurs de la santé (8 %) étant bien représentés (50 répondants ont participé à l'enquête. La plupart des répondants travaillaient directement avec des personnes handicapées.

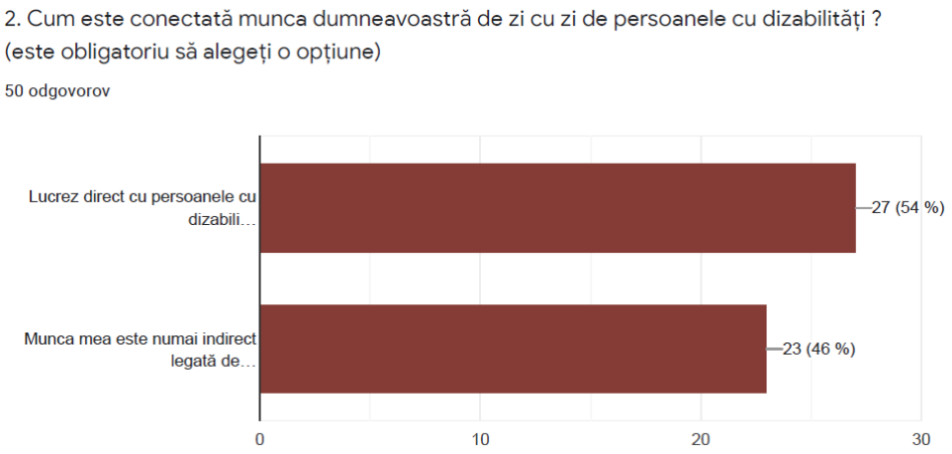


Tableau: 1 quater

Tous les répondants, à l'exception d'un (Danemark) sur 50, appartenaient à des organisations situées en Roumanie.

Selon les réponses reçues, la moitié des participants sont tout à fait d'accord avec l'idée qu'il existe encore des pratiques discriminatoires en matière d'emploi des personnes handicapées.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

5. Pentru fiecare dintre afirmațiile de mai jos vă rugăm să furnizați un răspuns încercuind un număr care să corespundă nivelului acordului dumneavoastră: 1 corespunde dezacordului total cu afirmația iar 5 corespunde acordului total cu afirmația:

a) Deși există legislație la nivel național, politici de angajare și strategii care stipulează respectarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește participarea deplină pe piața muncii, în realitate, pot fi observate practici discriminatorii atunci când ne referim la angajarea persoanelor cu dizabilități/ persoanelor cu dizabilități mintale.

50 odgovorov

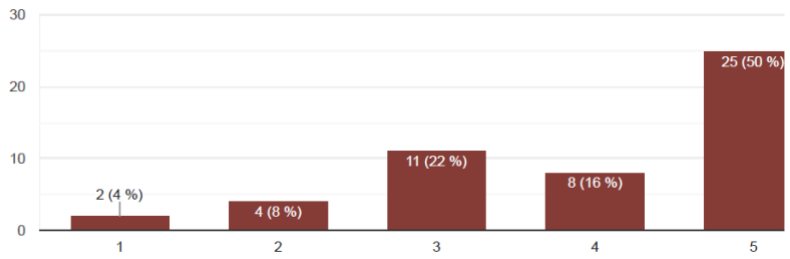


Tableau: 2 quater

Le fait que 78 % des répondants sont d'accord et sont tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle la stigmatisation des personnes handicapées est présente chez les employeurs montre qu'il existe encore de nombreuses difficultés dans l'emploi des personnes handicapées et un manque d'éducation des employeurs et du grand public.

b) Stigmatizarea persoanelor cu dizabilități mintale este prezentă în rândul angajatorilor.

50 odgovorov

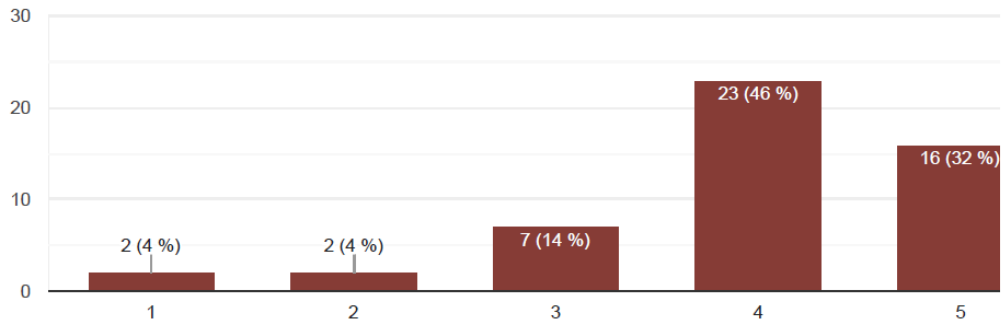


Tableau: 3 quater

Le même pourcentage d'accord et d'accord fort de 76 % peut également être observé dans cette déclaration en ce qui concerne la stigmatisation de la PWMD dans les établissements d'enseignement. En conséquence, cela entraîne à la fois un manque d'éducation et de compétences qui aiderait les personnes atteintes de PWMD à trouver un emploi et, au niveau de la société, il y a une occasion manquée d'en apprendre davantage sur ces personnes et de devenir plus informées et tolérantes.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

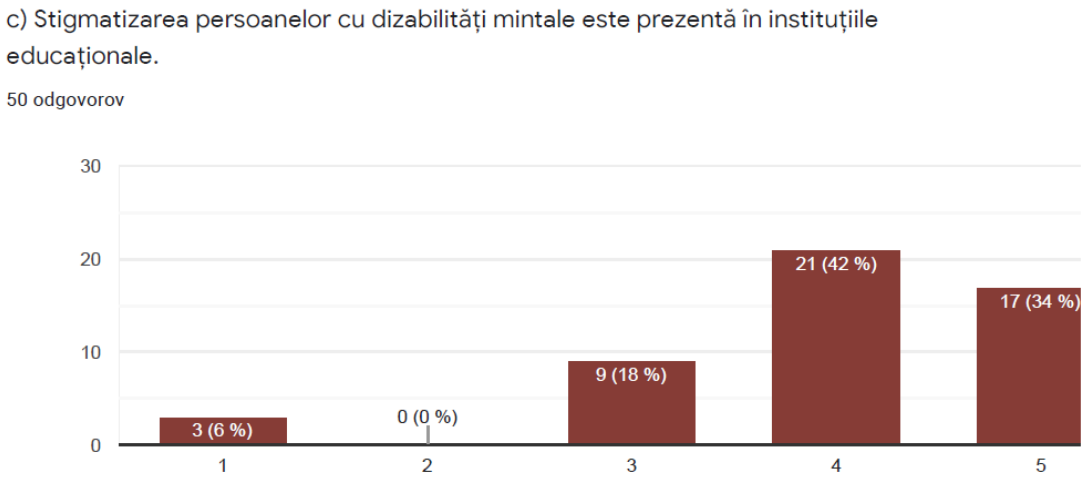


Tableau: 4 quater

Dans cette déclaration, qui fait référence à l'obligation législative d'embaucher un quota de travailleurs du groupe PWD, il existe un accord clair et ferme sur le fait que les amendes que les employeurs doivent payer lorsqu'ils ne respectent pas la loi, qu'il ne suffit pas de le faire et qu'il est nécessaire d'adopter une mesure complémentaire ou complémentaire qui soutiendrait davantage l'emploi des personnes handicapées.

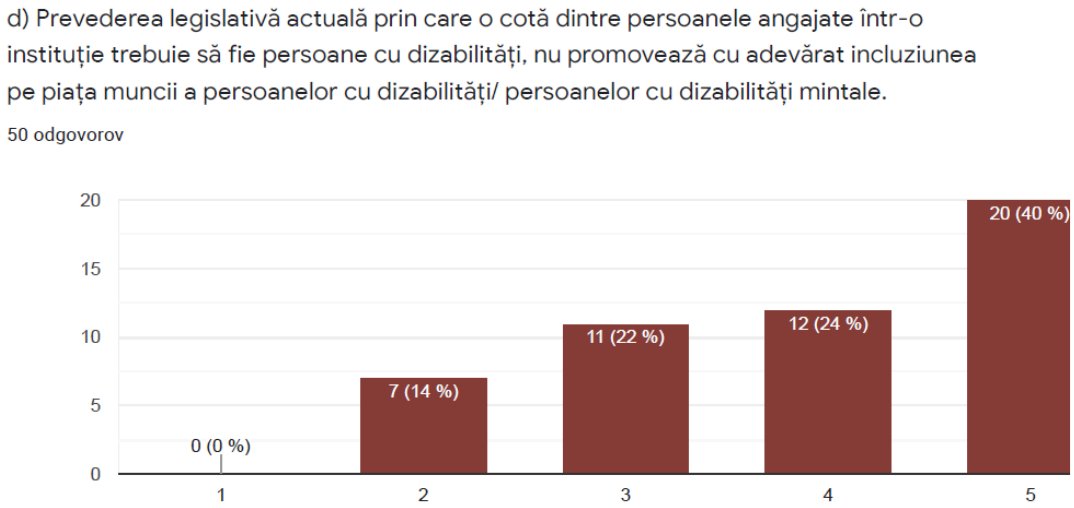


Tableau: 5 quater

Il est clair que la ségrégation entre les différentes autorités et institutions des services de protection des personnes handicapées est très présente au niveau de l'État roumain, ce qui ressort clairement des réponses données par les répondants. Cette ségrégation entraîne une dispersion des ressources et un processus plus difficile pour obtenir l'information et le soutien nécessaires à l'obtention d'un emploi sur le marché du travail.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

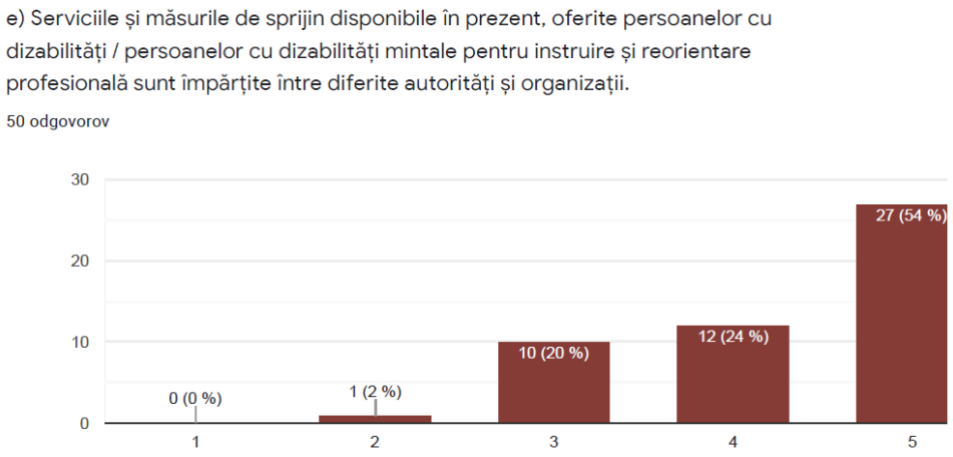


Tableau: 6 quater

Dans cette déclaration, nous avons le plus grand nombre de personnes qui sont d'accord et sont tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle il y a un manque de services de formation et/ou de recyclage adaptés aux besoins des personnes handicapées et qui seraient systématiquement offerts à ces personnes. L'Agence roumaine pour l'emploi dans la main-d'œuvre offre un nombre très limité de cours auxquels les personnes handicapées peuvent accéder et elles n'offrent pas de services de soutien à l'emploi une fois que la personne obtient un emploi, ce qui entraîne une réduction du taux de maintien de l'emploi.

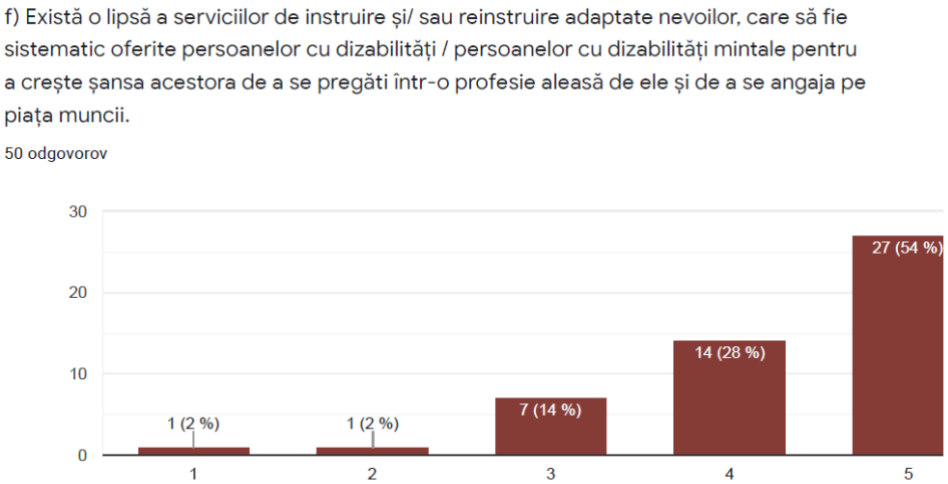


Tableau: 7 quater

Il y a un fort accord avec cette déclaration, qui complète la déclaration précédente et ajoute également la nécessité d'une formation professionnelle complémentaire en plus du contenu

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

de l'emploi, comme l'autonomisation et des méthodes innovantes de formation qui répondent aux besoins des personnes handicapées.

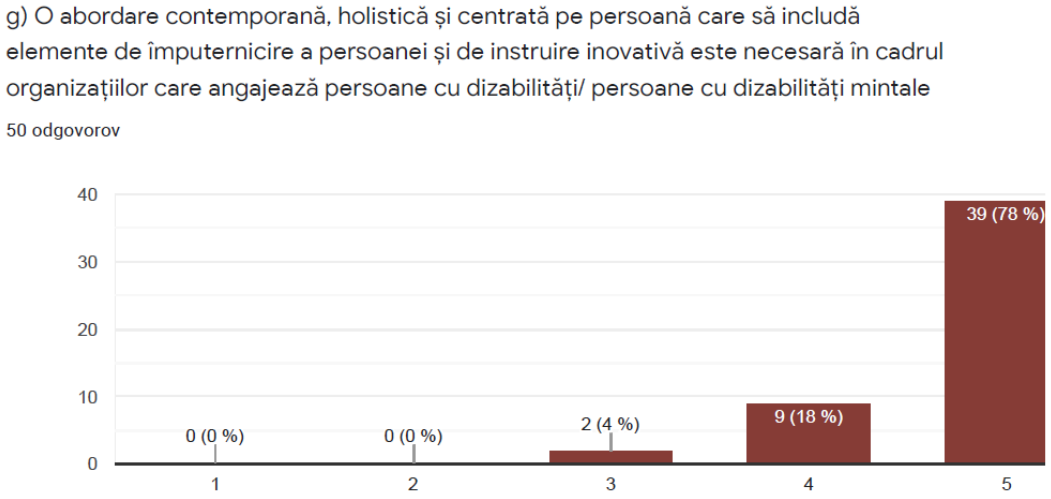


Tableau: 8 quater

Cette déclaration représente une réalité qui est confirmée par 82 % des répondants (32 % sont d'accord et 50 % sont tout à fait d'accord). D'autres mesures doivent être prises pour parvenir à des systèmes d'éducation et de formation qui permettront aux personnes handicapées d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour avoir des chances égales sur le marché du travail.

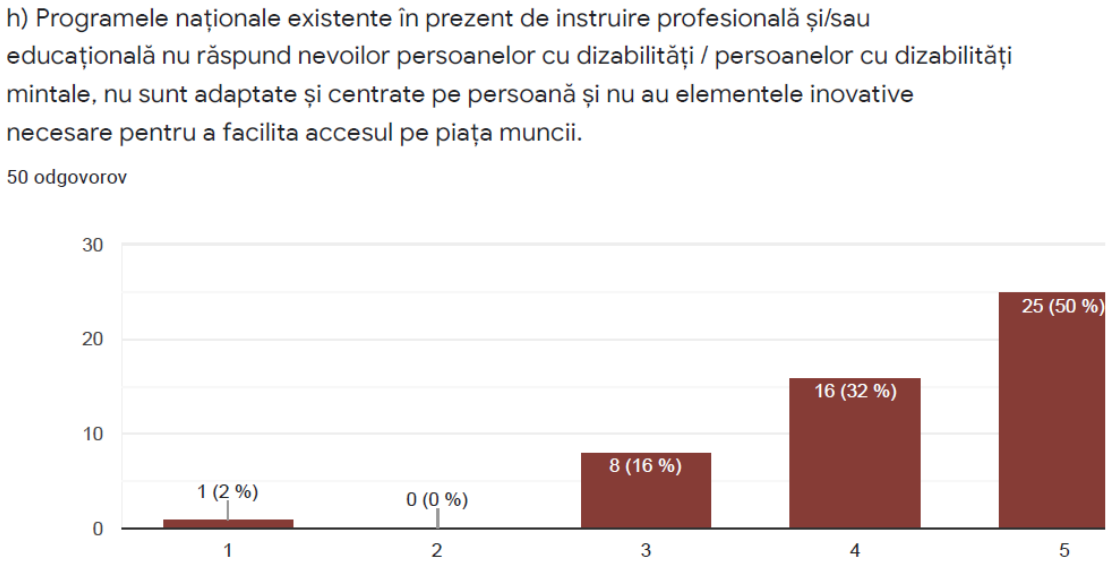


Tableau: 9 quater

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

L'adaptation des programmes d'éducation, de formation et d'emploi est vraiment nécessaire pour chaque personne handicapée, ce qui se reflète dans les réponses reçues, l'accord à cet égard étant de 94 %. (22 % sont d'accord et 72 % sont tout à fait d'accord).

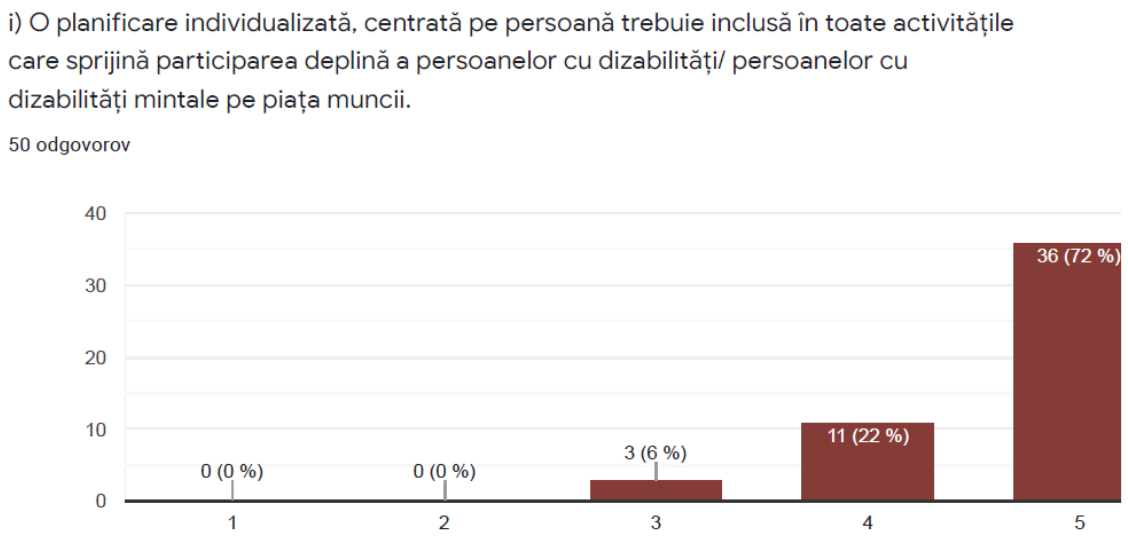
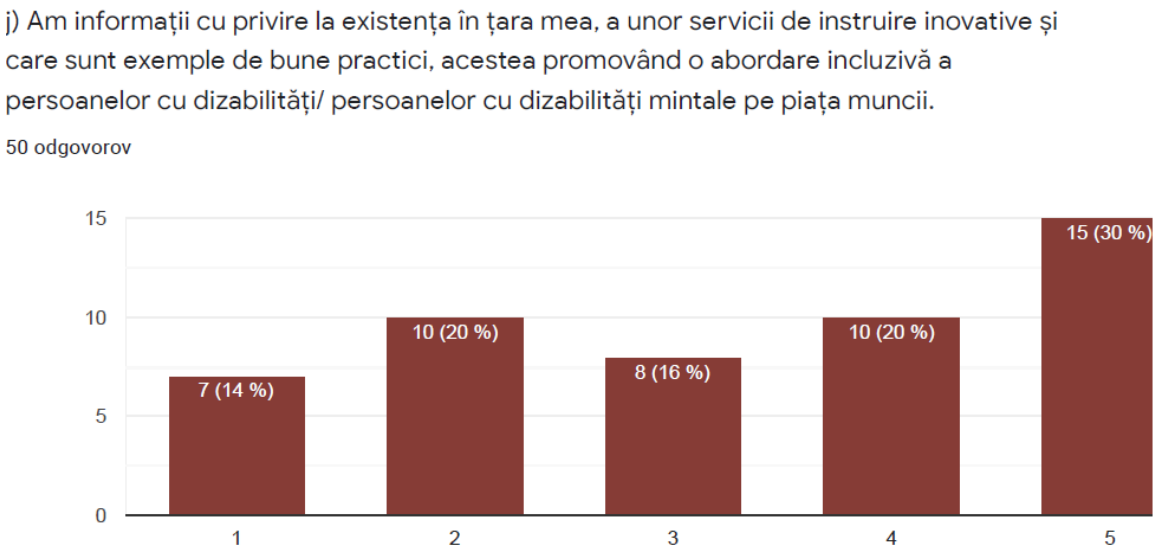


Tableau: 10 quater

La réponse à cette question montre qu'il existe encore un grand besoin d'informations sur les bonnes pratiques dans les services de formation innovants avec une approche inclusive, ce qui constitue une très bonne façon d'éduquer les gens sur la façon d'inclure les personnes handicapées dans leur lieu de travail.



Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Tableau: 11 quater

Par rapport à ce que le rapport de pays a constaté, l'enquête ci-dessus a pratiquement confirmé tous les aspects de la situation de l'éducation des personnes handicapées, des possibilités d'emploi et de l'inclusion sur le marché de l'emploi ouvert.

En conclusion, il reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne l'accès réel à l'éducation des personnes handicapées, ce qui leur permettrait d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour trouver un emploi, ainsi qu'un besoin réel de mettre au point des programmes de formation et/ou de recyclage novateurs et inclusifs qui ne sont pas offerts de manière systématique aux personnes handicapées.

2.3.2 Groupes de discussion

Au sein du groupe de discussion, les experts suivants y ont participé:

- Camelia Dragomirescu — psychologue clinique, experte en évaluation du degré d'invalidité pour la Commission de protection sociale qui établit le degré d'invalidité et les prestations sociales en Roumanie
- Tiberiu Rotaru Anghelescu — psychologue clinique, directeur de l'hôpital psychiatrique Siret, comté de Suceava
- Rodica Bilinschi — Travailleur social, Hôpital psychiatrique Siret, comté de Suceava
- Loredana Avramiuc — Coordonnatrice du centre d'assistance sociale Siret, comté de Suceava
- Carla Bilinschi — Étudiante en médecine, bénévole dans une association travaillant avec des personnes handicapées
- Mihaela Baragan — experte en handicap, fondatrice de l'Association nationale roumaine de miastenia Gravis
- Diana Stanculeanu — Psychothérapeute, experte en éducation parentale
- Raluca Nica — Psychologue, directrice de la Ligue roumaine pour la santé mentale

Même si le Ministère de l'éducation dispose d'une stratégie d'éducation inclusive, en réalité, les écoles ne sont pas équipées pour accueillir les enfants handicapés et la réalité est que nombre d'entre eux n'ont pas réellement la possibilité d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour être en mesure, après l'obtention de leur diplôme, d'obtenir un emploi.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Une question importante serait la flexibilisation de la législation pour les personnes handicapées afin de leur permettre de trouver un emploi même si elles perçoivent des prestations sociales et ne les limitent pas à un certain nombre d'heures et de jours en relation avec leur degré d'invalidité.
Il y a un manque d'évaluation et d'orientation professionnelle qui devrait être fait par une équipe multidisciplinaire. Cela permettrait aux personnes handicapées de comprendre quelles sont leurs capacités et leurs préférences et leurs capacités à obtenir un emploi qui réponde à toutes ces exigences. En outre, il y a un besoin de soutien avant l'emploi, pendant le processus d'emploi et après l'obtention de l'emploi afin que les personnes trouvent un emploi, obtiennent le travail et conservent le travail.
Il faut un changement de paradigme pour utiliser la perspective des capacités des personnes handicapées et se débarrasser de la perspective du handicap, car «il n'y a personne qui ne peut rien faire, bien sûr, avec un soutien supplémentaire au besoin». Les technologies d'assistance sont présentes dans nos vies et peuvent apporter un soutien essentiel pour qu'une personne puisse atteindre son potentiel maximal.

L'éducation et la formation des employeurs pour l'accueil d'une personne handicapée est une autre question qu'il convient d'aborder. La stigmatisation est un autre problème que les employeurs, les membres de l'équipe et le grand public doivent surmonter.
La législation relative à la nécessité d'obtenir les preuves médicales pour obtenir les prestations d'invalidité devrait être modifiée et ces preuves médicales devraient être levées pour les personnes souffrant d'un handicap chronique et grave afin que la personne dans cette situation ne perde pas de temps à se rendre à l'hôpital et entrave leurs possibilités d'emploi.
La législation prévoit des mesures incitatives pour les employés qui appuieraient l'idée d'employer des personnes handicapées.

Une force de ce que la Roumanie a, fait référence à des spécialistes bien formés dans le domaine des personnes handicapées, mais qui ne sont pas très encouragés à assumer le rôle de supporters des personnes handicapées. Elles se trouvent en particulier dans les organisations non gouvernementales qui travaillent avec et pour les personnes handicapées. Des exemples de bonnes pratiques sont présentés par les multinationales roumaines et elles ont des politiques en faveur de l'égalité des chances et des chances d'emploi des personnes handicapées.

Une occasion importante pour les personnes handicapées est le domaine IT &C qui permet aux personnes de travailler à domicile. Nous avons un énorme besoin de personnes dans la région (programmeurs, annonceurs Internet, marketing sur les réseaux sociaux) et il y a beaucoup de nouveaux emplois qui pourraient être réalisés par des personnes handicapées.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Nous devons offrir davantage d'éducation et de formation aux personnes handicapées dans ce domaine.

La formation dans des domaines supplémentaires tels que le soutien à l'autonomie fonctionnelle, la gestion du temps, la régulation de la motivation, la régulation difficile des émotions, dans le domaine socio-émotionnel et sans ces compétences techniques ne peut être utilisée de manière optimale.
La formation devrait également être dispensée en accord avec la demande d'emplois dans des domaines particuliers, car il n'y a pas de sens de donner une formation dans des emplois qui ne sont pas demandés sur le marché du travail.

Un autre aspect qui devrait être abordé est l'éducation des familles parce que, en particulier dans les zones rurales, les personnes handicapées sont totalement dépendantes de leur famille parce que les familles devraient être instruites en ce sens que les personnes handicapées devraient devenir indépendantes et autonomes.
La personne la mieux équipée avec un handicap est une personne ayant l'éducation et l'autonomie afin qu'elle puisse vivre une vie indépendante autant que possible.

2.3.3 Entrevues

En Roumanie, les professionnels suivants ont été interviewés pour notre rapport global sur le pays. Le rapport narratif et les conclusions sont recueillis séparément pour chaque professionnel.

1. Francisc Simon, président de l'Organisation nationale des personnes handicapées (ONPHR), bénévole dans le domaine des personnes handicapées depuis 1990

À partir de zéro, l'ONPHR s'est développé à travers ses branches des ateliers et l'inclusion sur le marché du travail des personnes handicapées, en investissant beaucoup de temps, d'efforts, de temps et d'énergie dans la formation, en particulier dans les cours (IT; coiffeur, cuisinier) mais au cours des années, ces services ont disparu.

Malheureusement, la législation dans ce domaine a été modifiée à plusieurs reprises et l'emploi des personnes handicapées, en août 2017 par l'ordonnance gouvernementale, les ateliers protégés pour les personnes handicapées appartenant à des ONG ou des entreprises privées ont été fermés. C'était un grand pas en arrière pour ces gens, tous les investissements réalisés par l'ONPHR et d'autres organisations ont été perdus car ces personnes ne pouvaient plus accomplir leur travail. Cette ordonnance a limité beaucoup l'emploi des personnes

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

handicapées. Le taux d'emploi des personnes handicapées a beaucoup diminué, il n'y a pas de données, mais les informations dont nous disposons montrent que de nombreuses personnes qui travaillaient maintenant ne sont que des bénéficiaires de prestations sociales.

Formation requise: Je pense qu'il est important que les personnes handicapées aient de bonnes compétences en communication afin de mieux s'intégrer sur le marché du travail.
Il est également important de connaître leurs droits afin qu'ils ne fassent pas l'objet de discrimination et qu'ils bénéficient de chances égales d'accéder au marché du travail.

2. Mihaela Lucia Bărăgan, experte en invalidité, fondatrice de l'Association nationale de Myastenia Gravis

Je travaille avec des personnes handicapées qui ont des handicaps «invisibles», principalement des maladies telles que la myasthénie grave. Pour ces personnes, la vie est plus compliquée que les personnes ayant une déficience visible.

L'un des problèmes réside dans le fait que les personnes handicapées ne bénéficient pas d'un service d'orientation professionnelle, de sorte que les personnes handicapées ne sont pas conscientes des capacités, de la capacité éducative et physique, des préférences et des talents qui leur permettent de s'orienter vers l'accomplissement de ces caractéristiques. Au lieu de cela, ils s'orientent vers des carrières qui, soit ne sont pas demandées sur le marché du travail, soit n'ont pas suffisamment de capacités et de capacités pour répondre aux exigences de l'emploi. L'une des difficultés de la législation réside dans le fait que les employeurs exigent du médecin de famille qu'ils soient en mesure de travailler, ce qui est contraire à la situation réelle de la personne handicapée.
Évaluation et orientation réalisées par une équipe multidisciplinaire qui présente et conseille la personne handicapée afin que la personne puisse choisir une zone qui réponde aux préférences et aux capacités personnelles de la personne handicapée.

Formation requise: Pour obtenir plus d'accès au marché du travail, l'un des services les plus importants est la personne parallèle qui aide pendant une période la personne à accéder au travail, en relation avec ses collègues et en comprendre la tâche.
Les modèles de personnes handicapées graves constituent un excellent moyen de susciter l'espoir pour les personnes handicapées.

3. Camelia Dragomirescu, psychologue clinicienne, experte en évaluation du degré d'invalidité pour la Commission de protection sociale qui établit le degré d'invalidité et les prestations sociales en Roumanie &

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

4. Sorin Iorga, psychologue clinicien, expert en évaluation du degré d'invalidité pour la Commission de protection sociale qui établit le degré d'invalidité et les prestations sociales

Ils travaillent avec des personnes souffrant d'un handicap psychiatrique et des personnes atteintes d'un handicap pulmonaire, elle effectue l'évaluation pour les deux groupes afin d'être présentée à la Commission nationale/conseil pour obtenir le degré d'invalidité et obtenir les prestations sociales.
Elle travaille aussi beaucoup avec les personnes handicapées qui viennent des régions rurales et je peux dire que pour eux, la situation est vraiment difficile, mais il n'y a pas beaucoup d'opportunités, donc ils ont très peu de chances d'obtenir un emploi, très souvent ils travaillent gratuitement pour le bénéfice de la communauté ou pour les personnes qui en ont besoin.
Une observation très importante est qu'étant donné que les spécialistes de l'évaluation sont invités à évaluer le handicap des personnes handicapées, mais qu'ils ne sont pas invités à évaluer les ABILITIES de ces personnes, ils sont en mesure de les utiliser pour surmonter les difficultés que leur pose le handicap.

Formation requise: En tant que formation, ils ont besoin d'un soutien pour la période d'adaptation (apprentissage du contenu du poste, apprendre à communiquer avec les collègues et les supérieurs, apprendre à faire face aux situations difficiles) car ils ont besoin d'un soutien considérable pendant cette période afin de pouvoir s'adapter aux exigences du poste et maintenir le lieu de travail.

5. Gabi Mihaela Comănescu, responsable de la formation, Motivation SRL

L'une des activités couvertes par Motivation SRL est l'emploi des personnes handicapées: la recherche d'emplois sur le marché du travail et la recherche de personnes souffrant de tout type de handicap qui répondent aux exigences de l'emploi et la facilitation de l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. La plus grande frustration apparaît lorsque vous avez un emploi et qu'il y a des personnes handicapées qui veulent un emploi, mais elles ne répondent pas aux exigences du poste, de sorte que vous ne pouvez pas recouper les deux bases de données. Une étude réalisée en coopération avec une ONG spécialisée a montré que la difficulté la plus importante pour les personnes handicapées à trouver un emploi est le manque d'éducation qui permet d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à un emploi. Une réussite est la coopération avec une entreprise multinationale qui a conclu un contrat avec Motivation SRL afin de les aider à obtenir des personnes handicapées pour les

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

emplois qu'elles offrent. La coopération entre les deux se passe très bien et PWD obtient et maintient des emplois avec cette multinationale avec le soutien de Motivation SRL.
Les facteurs qui ont amélioré la situation de l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail sont les suivants: Les ONG par l'intermédiaire de leurs programmes et services, les fonds structurels de l'UE pour l'inclusion des personnes handicapées.
La modification de la législation en 2017 (Ordonnance 60/2017) en ce qui concerne les ateliers protégés pour les personnes handicapées a eu pour résultat positif au cours des mois suivants, un intérêt accru des employeurs pour l'emploi de personnes handicapées afin d'éviter les sanctions qui ont augmenté.

Formation requise: développement personnel et motivation pour l'emploi, augmentation de l'estime de soi, prise en charge de la recherche et du maintien d'un emploi, recherche de motivation pour obtenir un emploi, éléments de culture du travail (travail d'équipe, programme de travail de respect, relation avec votre supérieur et vos collègues).

6. Rodica Bilinschi, assistante sociale à l'hôpital psychiatrique Siret, comté de Suceava, Roumanie

Elle travaille pendant 20 ans avec 80 % de personnes handicapées mentales et 20 % d'invalidité psychiatrique. Le degré d'inclusion des personnes handicapées est très faible, environ 2 à 3 % de l'emploi dans une région du comté de Suceava. Un obstacle important est la stigmatisation associée à l'incapacité mentale/psychiatre, dans le cas des personnes qui veulent vraiment obtenir un emploi, nous intervenons et prônons les gens pour obtenir le travail. Une fois qu'ils sont employés, nous avons une période au cours de laquelle nous soutenons les nouveaux employés en travaillant avec eux jour après jour afin d'obtenir les exigences du poste, mais aussi de savoir comment communiquer avec les autres.

Formation requise: compétences pour une vie autonome, autonomisation, aptitudes à la communication, comment faire face à des situations nouvelles/difficiles.

7. Mihaela Cira, directrice des services de soins à l'hôpital psychiatrique Siret

Elle travaille pendant 18 ans à l'hôpital, avec des personnes souffrant de handicaps mentaux et psychiatriques. Elle apprécie que la stigmatisation associée aux diagnostics entraîne le rejet de ces personnes par les employeurs potentiels. D'autres difficultés sont que bon nombre de ceux qui vivent avec des prestations sociales s'ils veulent trouver un emploi ou qu'ils craignent de perdre les prestations sociales ou qu'ils n'obtiennent pas suffisamment de soutien de la part de leur famille. Le marché du travail est également très limité dans son

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

offre en général et surtout dans la région de Suceava. Un moyen d'offrir des emplois serait d'avoir des ateliers protégés, mais il y a très peu d'initiatives.

Formation nécessaire: compétences en communication, comment poser une question ou une demande à quelqu'un inconnu, comment demander de l'aide lorsque vous avez une nouvelle situation dans votre travail.

8. Ramona Jibu, infirmière psychiatrique, Hôpital psychiatrique Siret

Elle a une expérience de 23 ans de travail auprès de personnes ayant des déficiences mentales et psychiatriques. Le développement du marché du travail et de l'emploi des personnes handicapées a été très lent et n'a guère progressé. Les choses ont évolué en ce sens que, même si les personnes handicapées ne sont pas employées sur le marché libre, elles ont toujours la possibilité de faire des activités à domicile, ce qui est important parce qu'elles ont une préoccupation. Bon nombre des personnes qui ont un diagnostic et qui sont hospitalisées ont besoin de soutien pour reprendre leur emploi et les agences d'emploi de la main-d'œuvre n'offrent pas ce service. En outre, un service pour aider ceux qui peuvent travailler à la maison (artisanat, artisanat en bois) pour la vente de ces produits. Un service de recherche d'emploi, d'adéquation entre les emplois et les compétences des personnes handicapées, une formation complémentaire dans les domaines où il y a des déficits de formation de contenu.

Formation nécessaire: compétences de socialisation, compétences de communication, où demander du soutien lorsque vous avez un problème, des compétences de vie indépendantes.

9. Diana Stanculeanu, psychothérapeute, experte en éducation parentale pour enfants et adolescents souffrant d'un handicap psychiatrique

Au cours des 30 dernières années, des progrès ont été accomplis: la législation qui est alignée sur les normes de l'UE, mais au niveau de la mise en œuvre, il reste encore beaucoup à faire. Un grand nombre d'enfants handicapés n'ont pas accès à l'éducation, ce qui les limite dès le départ à développer une compétence professionnelle. Une autre difficulté est la stigmatisation et l'accent mis sur les limites plutôt que sur les capacités et les possibilités qu'elles ont pour qu'elles puissent devenir employables.

Formation nécessaire: compétences pratiques mais alignées sur le mode de vie des personnes handicapées, l'autonomie fonctionnelle et les capacités émotionnelles. Connaissance de soi, développement de l'estime de soi, identification d'émotions difficiles (frustration, colère,

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

tristesse) et compétences de régulation de l'émotion, compétences de régulation de la motivation. Accompagnement, mentorat et supervision des personnes handicapées pendant une période postérieure à l'intégration sur le marché du travail.

10. Tiberiu Rotaru, directeur de l'hôpital psychiatrique Siret, comté de Suceava, Roumanie

Psychologue clinique, travaillant depuis plus de 20 ans avec la DP. Dans l'ensemble, la situation en ce qui concerne les personnes handicapées s'est améliorée, en particulier en ce qui concerne les droits des personnes handicapées et la législation qui est acceptable, mais qui est en réalité due à la stigmatisation, ainsi qu'à l'information et à l'éducation des employeurs et de la population en général, la mise en œuvre de la législation étant difficile. Il y a un autre problème qui ajoute que, pour obtenir des prestations sociales, les personnes handicapées doivent obtenir de nombreux papiers et constituer un dossier pour la Commission de protection sociale. Le processus d'obtention du dossier prend un an et, par la suite, la personne a peur d'obtenir un emploi parce que les prestations sont suspendues, et il faut une autre année pour les récupérer si la personne handicapée ne peut pas maintenir son emploi. Il s'agit principalement de deux choses: la motivation des personnes handicapées à trouver un emploi et les services de soutien.
Les ONG offrent des services de soutien et il est important qu'elles reçoivent l'appui de spécialistes qualifiés, de psychologues, de travailleurs sociaux.

Formation nécessaire: Comment trouver un emploi, comment faire votre CV, pour avoir un entretien d'emploi, ce qu'un lieu de travail suppose et les règles qui régissent l'emploi, les compétences sociales.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.4 SLOVÉNIE

Dans le domaine des soins aux personnes handicapées, la République de Slovénie, soucieuse d'améliorer la vie et l'inclusion sociale des personnes handicapées, a adopté un certain nombre de nouvelles réglementations concernant différents domaines de la vie et du travail des personnes handicapées. La Slovénie a été l'un des premiers pays au monde à ratifier la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et a adopté un programme d'action pour sa mise en œuvre. Les principaux documents législatifs relatifs au domaine du handicap en relation avec les spécificités de la recherche du projet ENABLE sont:

- *«Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami»* — La loi sur l'orientation des enfants ayant des besoins spéciaux réglemente l'orientation spéciale pour les enfants ayant des besoins spéciaux qui, pour pouvoir participer avec succès au processus d'éducation, ont besoin de programmes éducatifs appropriés et fournissent diverses formes d'assistance.

- *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* — Loi sur l'assurance pension et invalidité en vertu de laquelle l'assurance pension et invalidité en République de Slovénie est obligatoire et uniforme pour tous ceux qui remplissent les conditions légales d'assurance.

- *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* — Loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, qui réglemente le droit à la réadaptation professionnelle et à certaines questions d'emploi des personnes handicapées et définit d'autres formes, mesures et incitations pour leur emploi et leur mode de financement.

- *Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika* — Loi sur l'utilisation de la langue des signes slovène qui régit le droit des personnes sourdes d'utiliser la langue des signes slovène et le droit des personnes sourdes d'être informées des techniques qui leur sont adaptées, l'inclusion égale des personnes sourdes dans le milieu de vie et de travail, etc.

- *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov* — Loi sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans le but principal de prévenir et d'éliminer la discrimination fondée sur le handicap et de créer l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans tous les domaines de la vie.

- *Zakon o socialnem vključevanju invalidov* — La loi sur l'inclusion sociale des personnes handicapées, qui régit les droits et la procédure à suivre pour obtenir le statut des

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

personnes handicapées souffrant d'un handicap congénital ou acquis permanent qui ne peuvent s'intégrer socialement dans la communauté sans services d'inclusion sociale et qui ne peuvent agir et fonctionner de manière indépendante dans la plupart ou l'ensemble des activités de la vie.

Bien que tous les documents législatifs mentionnés précédemment réglementent une grande majorité ou une large gamme de droits différents, l'inclusion sociale et la promotion de l'éducation, le recyclage et les possibilités de réadaptation, il est important d'observer certains aspects pratiques qui découlent de la réglementation, tels que:

- Système de quotas et incitations à l'emploi des personnes handicapées

Le système de quotas est défini dans la loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi, entrée en vigueur en janvier 2006, qui prévoit l'obligation pour les employeurs ayant au moins 20 salariés d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées. Le pourcentage de la proportion obligatoire de travailleurs handicapés est déterminé par le décret de désignation des quotas d'emploi pour les handicapés et varie de 2 % à 6 % en fonction du type d'activité majeure pour laquelle l'entreprise est enregistrée.

L'obligation prévue par le régime des quotas peut être remplie par:
a) employant des personnes handicapées,
B) s'occuper de l'exécution de remplacement du quota (quota de remplacement), c'est-à-dire la conclusion d'un contrat de coopération commerciale avec le centre pour l'emploi, respectivement une entreprise handicapée,
c) le versement d'une contribution destinée à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans un fonds national spécial pour les personnes handicapées.

En ce qui concerne l'aspect de la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi, le système récompense les employeurs qui dépassent le quota et ces incitations comprennent également le financement des coûts d'adaptation de la situation professionnelle.

- Réhabilitation de l'emploi

La loi sur l'emploi et l'emploi des personnes handicapées définit la réadaptation comme un droit des handicapés. Il s'agit d'un ensemble de services qui permettent d'accroître l'employabilité de la personne handicapée en ayant la possibilité de suivre une formation professionnelle, d'être employée, de conserver le poste actuel ou de modifier ou de poursuivre (une nouvelle) carrière professionnelle. Les personnes handicapées ont droit à la réadaptation professionnelle dans les cas où, en vertu d'autres règlements, elles n'ont pas

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

droit aux mêmes services de réadaptation et s'ils remplissent les critères prévus par la loi. Une personne handicapée, en tant qu'utilisateur de services de réadaptation professionnelle, est considérée comme un membre égal (équipe/employé) dans le processus de réadaptation professionnelle, ce qui développe le sentiment d'appartenance, de participation et de coresponsabilité dans le processus de réadaptation. La réadaptation professionnelle est effectuée en tant que fonction publique.

- Soutien à l'emploi

L'emploi de soutien en tant que tel est un concept spécial consistant à employer des personnes handicapées dans un environnement de travail intégré au sein des employeurs ordinaires/réguliers et repose sur l'assurance et la fourniture d'un soutien professionnel aux personnes handicapées, à l'environnement de travail et à l'employeur. Elle est définie dans la loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Un soutien spécial est prévu dans le cadre de ce mode, en vertu duquel tant l'employeur que l'environnement de travail ont droit à un soutien professionnel (information et conseil). Il existe également des conditions particulières pour un tel modèle: il ne comprend que les personnes handicapées pour lesquelles le Service de l'emploi de Slovénie a rendu une décision sur l'employabilité dans un emploi de soutien (statut d'invalidité obtenu), la décision relative à l'employabilité dans un emploi de soutien, le processus achevé de réadaptation professionnelle, l'élaboration d'un plan individualisé d'aide à la personne handicapée et la volonté de l'employeur de coopérer et d'adapter l'environnement de travail et le poste de travail dans le cadre du plan individualisé, la personne handicapée est qualifiée pour accomplir un travail spécifique, est motivée, un plan d'aide individualisé pour la personne handicapée est élaboré et l'employeur est prêt à travailler ensemble et à adapter l'environnement de travail et le lieu de travail avec un plan d'aide individualisé[5].

- Emploi protégé ou protégé

L'emploi protecteur est l'emploi d'une personne handicapée sur le lieu de travail et dans un environnement de travail adapté à la capacité de travail et aux besoins de la personne handicapée qui n'est pas apte à travailler sur un lieu de travail normal (travail protégé). Ce type d'emploi est très lié à un type particulier d'entités économiques opérant en tant que centres pour l'emploi; il s'agit d'une personne morale créée dans le seul but d'employer des personnes handicapées sur des lieux de travail protégés et doit remplir des mesures spécifiques en matière de dotation en personnel, de conditions organisationnelles, techniques et autres prescrites par le ministre chargé de la protection des personnes handicapées et d'un plan d'activités préparé. Les municipalités sont chargées de promouvoir la création et l'exploitation de centres pour l'emploi dans leur région.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

En particulier, la réadaptation professionnelle comporte des options plus précises pour les personnes handicapées; il comprend des approches spéciales et sur mesure en matière de formation/requalification et d'éventuels perfectionnements. D'une part, les services de réadaptation de l'emploi comprennent déjà des conseils, de l'autonomisation et de la motivation à jouer un rôle actif dans la vie; soutien et conseil en matière d'objectifs et d'orientation professionnelles gérables, développement des compétences sociales, soutien professionnel en matière de recyclage et d'éducation[5]

D'autre part, si l'on considère le point de vue des services RH concrets des différentes entreprises (peu importe le type), la situation dans la pratique peut différer. Les principaux experts nationaux dans les processus de réadaptation ont placé un article intéressant (Brecelj,Vidmar, Boštjančič, 2014) déjà en 2014, abordant le thème de la planification de carrière des personnes handicapées, examinant la relation entre les souhaits et les obstacles. Il est intéressant de noter qu'en Slovénie, la compréhension du handicap lui-même passe de la compréhension médicale traditionnelle à la compréhension et à la conception holistiques qui englobent tous les aspects d'une personne. L'article mentionne également les théories contemporaines du développement de carrière qui ont établi un soulèvement de l'interconnectivité de la carrière et de la perception de soi, du développement personnel, de la vie personnelle et des décisions personnelles.

Dans le cadre d'un rapport spécial établi chaque année au niveau gouvernemental, les notes explicatives relatives au financement national sont expliquées plus en détail (efficience et efficacité des dépenses publiques — activités de stimulation de l'emploi, politiques actives de l'emploi et formation, etc.). Une partie de ce dernier comprend également le marché de l'emploi et les conditions de travail. Dans ce dernier domaine, il existe également un objectif préalablement défini explicitement qui a fait l'objet d'un suivi, à savoir assurer l'égalité des chances pour les personnes handicapées sur le marché du travail. Les résultats montrent que, de 2012 à 2018, les mesures prévues ont été réalisées. Toutefois, la note explicative contient des informations importantes. Le succès de la formation (professionnelle), de l'emploi, du maintien de l'emploi, de l'évolution de carrière ou du changement de carrière est plus faible au sein des groupes qui ont souffert d'une déficience physique ou mentale ou d'une maladie en général. À la fin de 2018, seulement 3,84 % de l'ensemble de la population occupée était représentée par des personnes handicapées. Les entreprises handicapées en tant que moyen d'économie sociale, de centres pour l'emploi et d'emplois de soutien restent la position des principales situations d'organisation/d'emploi des travailleurs pour les groupes cibles[7].

Les avantages financiers et le soutien aux personnes handicapées diffèrent — si une personne est en réadaptation, la réévaluation des coûts différents est offerte à une personne:

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

transports publics, renumération financière pour la durée du processus de réhabilitation (40 % du salaire minimum si les services sont appliqués en un minimum de 100 heures et si la personne handicapée n'a pas droit au remplacement financier d'une aide financière régie par des droits spéciaux pour les chômeurs ou par la réglementation dans le domaine de l'assurance invalidité). En outre, les droits déjà acquis (c'est-à-dire l'aide financière liée à une courte durée de vie financière en tant que chômeur nouvellement enregistré — ce qui n'est pas le même que les subventions/prestations financières sociales), comme l'allocation d'invalidité, constituent un droit restant à la personne handicapée si elle est employée pour le temps de travail, moins que 40 heures par semaine de travail.

Dans l'ensemble, l'approche systémique tente de réglementer la pleine inclusion et la participation. D'autre part, le souci d'une augmentation lente mais régulière des taux de chômage des personnes handicapées au sein de l'ensemble de la population de chômeurs est toujours présent.

L'article déjà mentionné de Brecelj et al. (2014) présente également des informations concrètes sur l'inclusion sur le marché du travail. Les résultats d'une enquête spéciale réalisée auprès de 243 personnes handicapées sans emploi incluses dans les services de réadaptation (36 ans en moyenne d'âge) ont montré une caractéristique intéressante dans le choix d'une carrière, car plus de 63 % des répondants étaient motivés par des souhaits et des intérêts personnels. Les obstacles à la planification de carrière et à l'évolution de carrière sont toujours présents et peuvent être classés comme[6]:

- Interne (perception personnelle sur la pertinence d'un poste, les compétences de travail et la conception d'attentes concrètes dans des vocations spécifiques)
- Externe (soutien à l'environnement et au placement professionnel)

Dans le même temps, l'article mentionne d'autres chercheurs (Fabian, Beveridge et Ethridge) dans leurs études, qui rendent également compte de la perception des personnes handicapées lorsqu'ils trouvent un chemin vers le monde du travail — manque d'information ou compétences insuffisantes pour décider de leur carrière personnelle.

En outre, lorsqu'on examine l'aspect pratique des obstacles, il existe également un écart notable entre l'accessibilité du système éducatif et l'inclusion sur le marché du travail. Alors que le système éducatif offre de nombreuses possibilités d'inclusion dans les études formelles (y compris avec l'adaptation du processus d'étude) et aussi au niveau de l'enseignement supérieur, l'aspect pratique de l'activation de l'emploi des personnes handicapées s'accompagne malheureusement d'un fait amer — les personnes handicapées sont confrontées à des préjugés, à des stéréotypes et à des craintes du côté des employeurs. Les

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

jeunes personnes instruites sont confrontées à des événements de chômage de longue durée, bien qu'elles aient été formées et instruites; L'écart mentionné tient également au fait que, lorsque l'enseignement est dispensé, de nombreuses adaptations sont possibles pour les personnes handicapées, mais que l'exécution concrète d'un emploi, dont on a été formé, est en réalité presque impossible[9].

Les entreprises de personnes handicapées conservent la position d'être l'un des secteurs les plus importants pour l'emploi des personnes handicapées. Fin 2018, le registre des sociétés de personnes handicapées a enregistré 143 de ces entités; de ces 131 opéraient dans le secteur privé et 12 dans le secteur public. Ces entreprises étaient actives dans la fabrication (51 %). Dans le cas contraire, le marché du travail lui-même ne limite pas le libre arbitre d'une personne handicapée à la recherche d'un emploi dans n'importe quel secteur, mais des obstacles existent et ont été mentionnés précédemment[8].

Le plan d'action slovène pour la période 2014-2021 définit clairement plusieurs éléments, décrivant plus concrètement ce qui a déjà été réalisé et les objectifs d'inclusion complète jusqu'en 2021. Le document comprend également un plan d'action pour obtenir les résultats et les améliorations dans différents domaines liés à la réglementation actuelle déjà en vigueur, ainsi que des suggestions sur la manière d'atteindre les objectifs.[10]

Le système éducatif du pays comprend le principe de l'orientation pour les enfants, les mineurs et les jeunes adultes ayant des besoins particuliers. Une approche globale est en vigueur avec une partie spéciale pour les adultes de plus de 21 ans et jusqu'à 26 ans dans le cadre de la formation continue et des programmes professionnels et professionnels adaptés[10].

La loi sur le ciblage des enfants handicapés comprend également les enfants, les mineurs et les jeunes adultes ayant des besoins spéciaux et, exceptionnellement, les adultes âgés de plus de 21 ans et y compris de 26 ans qui suivent une formation continue dans le cadre de programmes professionnels et professionnels adaptés aux mêmes normes d'enseignement et d'enseignement professionnel assortis d'un niveau d'enseignement équivalent et d'un programme spécial de réadaptation, ainsi que les personnes du même âge qui peuvent être inscrites au programme d'éducation et de formation des adultes, qui fait partie d'un programme spécial destiné aux enfants de niveau modéré, déficience intellectuelle grave et lourde (il s'agit des enfants ayant une déficience intellectuelle, des enfants aveugles et malvoyants, des enfants ayant une déficience visuelle, des enfants sourds et malentendants, des enfants souffrant de troubles de la parole et du langage, des handicapés physiques, des malades de longue durée, des troubles de l'apprentissage, de l'autisme, des troubles émotionnels et comportementaux nécessitant des programmes personnalisés d'éducation à

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

l'exercice avec une aide professionnelle supplémentaire ou des programmes d'éducation et d'éducation spécialisés).[10]

Dans le cadre de l'objectif de promotion de l'emploi des personnes handicapées, des mesures concrètes sont prévues et mises en œuvre, telles que la pleine participation aux mesures «politique active de l'emploi» et l'orientation professionnelle de longue durée.

En réalité, le problème de l'écart entre le monde du travail et l'éducation demeure cependant.

Le domaine problématique dans les départements RH des différentes entreprises reste l'absence de lignes directrices concrètes dans le cadre d'un développement de carrière d'une personne handicapée — cet élément devrait être placé en tant qu'entité stratégique au sein des organisations. L'apprentissage de longue vie et l'éducation des adultes n'excluent pas — mais le changement devrait se faire avec l'idée que toutes les parties devraient se réunir. L'autonomisation des personnes handicapées en termes de renforcement des compétences, d'utilisation des TIC et de toute activité de développement personnel est importante; les interventions publiques, la campagne de sensibilisation des OSC contre les préjugés et la présentation de l'égalité et de tout le potentiel des personnes handicapées sont importantes — la connaissance et la sensibilisation en fin de compte sont un pouvoir pour les employés et les employeurs.

Ressources:

1 Pravno informacijski sistem Republike Slovenije (2020). Extrait à partir de: http://www.pisrs.si/Pis.web/#
2 Zavod Republike Slovenije za šolstvo. (2020). Extrait à partir de: https://www.zrss.si/o-nas/usmerjanje-otrok-s-pp
3 Zavod za pokojninsko dans invalidsko zavarovanje Slovenije. (2020). Extrait à partir de: https://www.zpiz.si/cms/?ids=content2019&inf=1192
4 Brumnič — Smrekar, T. et al. (2009). Kaj mora o zaposlovanju invalidov vedeti vsak delodajalec? OD davčnih olajšav za delodajalce do smernic po zakonodaji Evropske unije. Extrait à partir de: http://www.ir-rs.si/f/docs/RR/smernice_vlozni_listi.pdf
5 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. (2014). Extrait à partir de: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841
6 Brecelj, B., Vidmar, G., Boštjančič, E. (2014). Načrtovanje Kariere invalidov — želje in ovire. Extrait à l'adresse https://revije.ff.uni-lj.si/AndragoskaSpoznanja/article/view/2971

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

7 Ministrstvo za finance. (2018). Extrait à partir de: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MF/Proracun-direktorat/Drzavni-proracun/Zakljucni-racun/2018-ZR/03-Obrazlozitve-politik/10-Trg-dela-in-delovni-pogoji.pdf
8 Statistični urad Republike Slovenije. (2019). Extrait à partir de: https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8355
9 Vrbnjak, T. (2019). Zaposlovanje invalidov: Več let iščejo službo. Dans le potem obupajo. *C'est Večer.* Extrait à partir de: https://www.vecer.com/zaposlovanje-invalidov-vec-let-iscejo-sluzbo-in-potem-obupajo-10070829
10 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2014). *AKCIJSKI PROGRAMME ZA INVALIDE 2014-2021.* Extrait à partir de: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/API-2014-2021/API_2014_2021.pdf

2.4.1 Résultats de l'enquête en ligne

L'enquête en ligne en Slovénie a principalement été diffusée auprès des parties prenantes potentielles et des bénéficiaires du projet. Les institutions du secteur privé et du secteur public ont été principalement incluses: les centres de travail social, les bureaux pour l'emploi, les institutions de réadaptation, les centres pour l'emploi et d'autres organisations, qui, d'une manière ou d'une autre, travaillent avec ou incluent des personnes handicapées. La plupart des réponses reçues provenaient du secteur des services spécialisés, c'est-à-dire la réhabilitation de l'emploi, le secteur de l'aide sociale, le secteur de l'éducation et le secteur de l'économie sociale.

Le travail des professionnels individuels, fournissant des réponses, était en majorité (75 %) directement lié aux personnes handicapées, tandis que d'autres ont décrit leur travail comme n'ayant qu'un lien indirect avec les personnes handicapées.

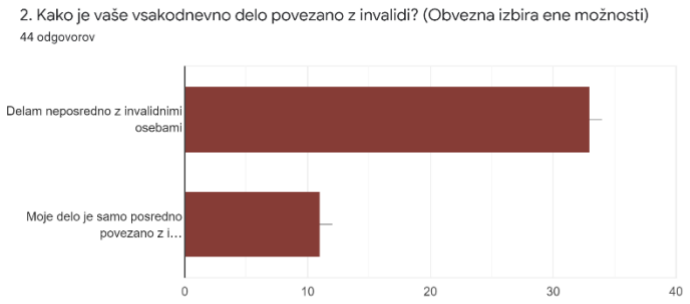


Tableau: 1 quinquies

Le type d'organisations incluses dans l'enquête (où les réponses à ces dernières ont été fournies par les participants) couvrent les services sociaux et de protection sociale, les

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

entreprises handicapées, les entrepreneurs indépendants, les garderies, les centres d'emploi, les entreprises sociales et les ONG actives dans le domaine des soins de santé mentale.

Toutes les organisations (à une exception près) ont leur siège légal en Slovénie.

Dans la question suivante, nous avons étudié l'opinion, la mesure et l'échelle des réponses aux différentes déclarations. Il ressort clairement de la première phase de la collecte de données par pays que certaines questions ou sujets émergents sont communs à tous les pays et doivent être évalués par les professionnels. Malheureusement, l'élément de discrimination à l'égard des personnes handicapées/PMHP dans l'environnement/la société en général demeure une «condition remarquée» de la part des professionnels, les résultats ayant tendance à être presque entièrement d'accord avec cette affirmation chez plus de 70 % des répondants (niveaux 4 et 5).

Tableau: 2 quinquies

~~La question de la stigmatisation due au MHP, présente du côté de l'employeur, est également évidente, bien que légèrement inférieure par rapport aux éléments discriminatoires ou aux menaces du côté de l'offre sur le marché du travail (65 % pour les niveaux 4 et 5).~~

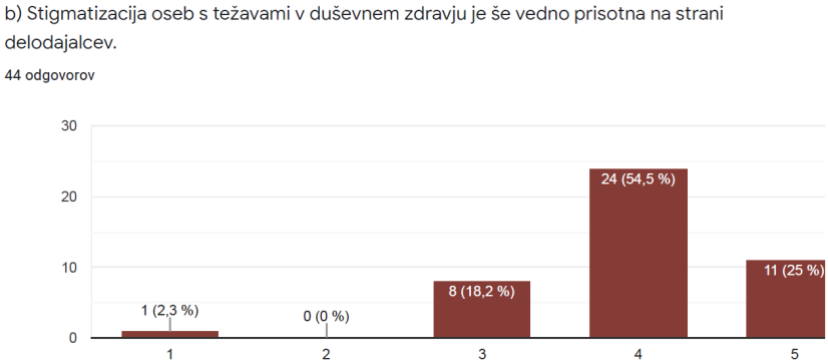


Tableau: 3 quinquies

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

D'autre part, la stigmatisation dans le secteur de l'éducation est évidemment plus faible, même si près de 20 % des répondants sont restés à la décision de ne pas être d'accord ni de désaccord (niveau 3) avec cette affirmation.

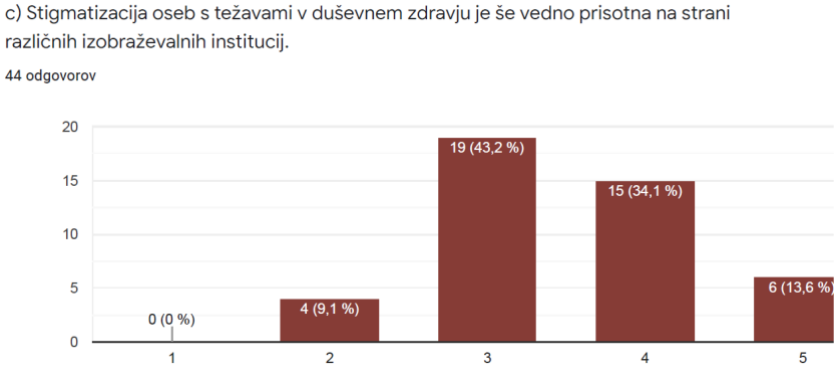


Tableau: 4 quinquies

Une autre caractéristique intéressante a été les résultats concernant le système national de quotas en tant qu'élément de soutien et de promotion, soutenant l'inclusion sur le marché du travail. Les résultats sont dispersés à différents niveaux, ce qui ne permet pas de parler d'une tendance à un accord total (toujours plus de 27 % des répondants n'étaient pas décidants à ce sujet).

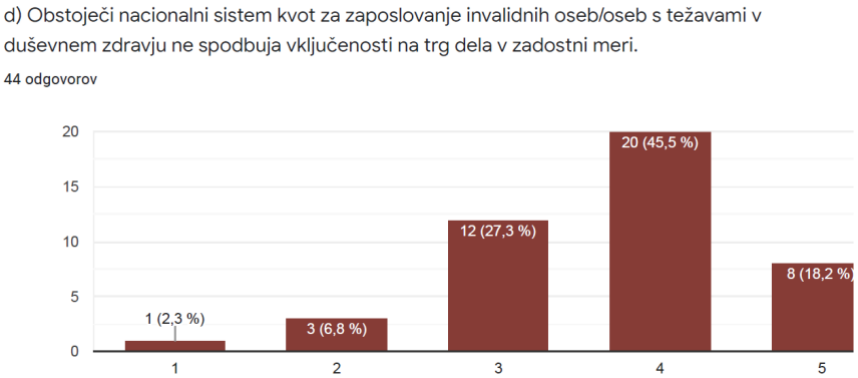


Tableau: 5 quinquies

Dans le cadre de la recherche sur la dispersion des services existants et des mesures de soutien en matière de formation et de recyclage, à la disposition des personnes handicapées/PMHP du côté des différentes organisations, les résultats ont tendance à être entièrement d'accord avec l'énoncé (plus de 60 % pour les niveaux 4 et 5); cependant, plus de 30 % des répondants n'étaient pas décidants.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

e) Razpoložljive storitve in podporni ukrepi, ki so na voljo invalidnim osebam/osebam s težavami v duševnem zdravju na področju usposabljanja/prekvalifikacij so precej razpršeni med različnimi javnimi institucijami in drugimi organizacijami.

44 odgovorov

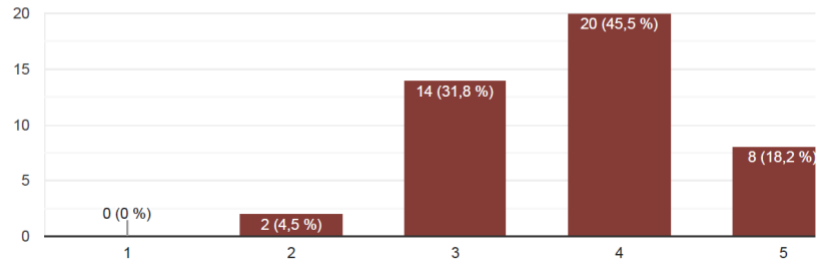


Tableau: 6 quinquies

Les réponses à la question des options de formation et/ou de recyclage plus adaptées pour accroître le potentiel d'exercice d'une profession librement choisie ont tendance à être pleinement acceptées (plus de 80 % pour les niveaux 4 et 5).

f) Na sistemski ravni primanjkuje konkretnih in individualno prilagojenih možnosti za usposabljanje in / ali prekvalifikacijo, ki bi invalidnim osebam / osebam s težavami v duševnem zdravju povečale možnost opravljanja svobodno izbranega dela/poklica na odprtem trgu dela.

44 odgovorov

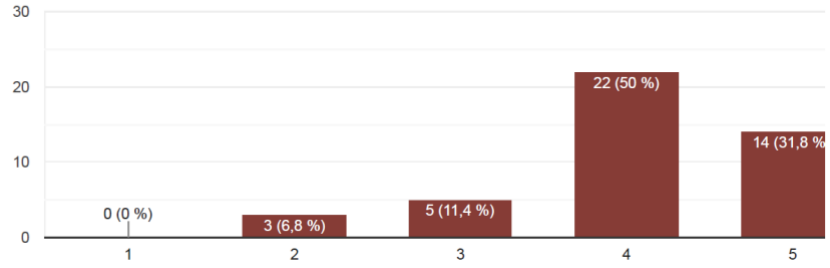


Tableau: 7 quinquies

En ce qui concerne la nécessité d'une approche plus contemporaine et centrée sur la personne pour le groupe cible dans les différentes organisations, les réponses montrent également une tendance à un accord total avec plus de 70 % (pour les niveaux 4 et 5).

g) V organizacijah, ki v svoje delo vključujejo in/ali zaposlujejo invalidne osebe/osebe s težavami v duševnem zdravju, bi potrebovali bolj sodoben, celosten in na osebo osredotočen pristop (vključno z elementi opolnomočenja in inovativnimi usposabljanji).

44 odgovorov

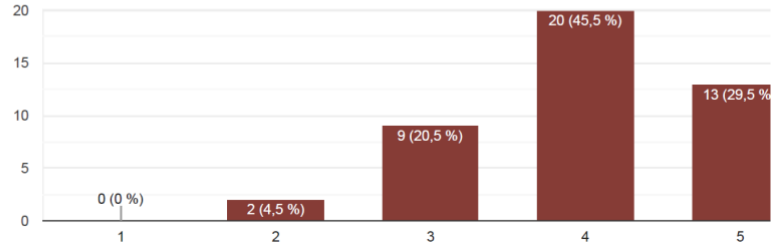


Tableau: 8 quinquies

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Lors de l'évaluation des possibilités nationales existantes en matière de formation et d'éducation et du niveau d'approche contemporaine et centrée sur la personne avec une nature plus pratique du travail, les résultats sont plus encourageants étant donné que le niveau d'accord, quelle que soit la tendance, est assez dispersé et que seulement un peu plus de la moitié des répondants pourraient être d'accord avec cette affirmation.

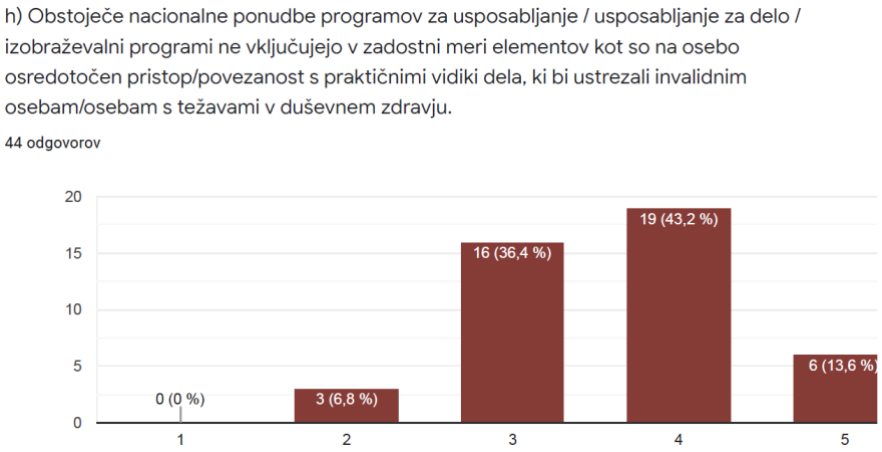


Tableau: 9 quinquies

D'autre part, l'accord général sur une planification plus centrée sur la personne dans toutes les activités favorisant la pleine participation au marché du travail est très fort, plus de 90 % des personnes interrogées penchant vers le plein accord (niveaux 4 et 5).

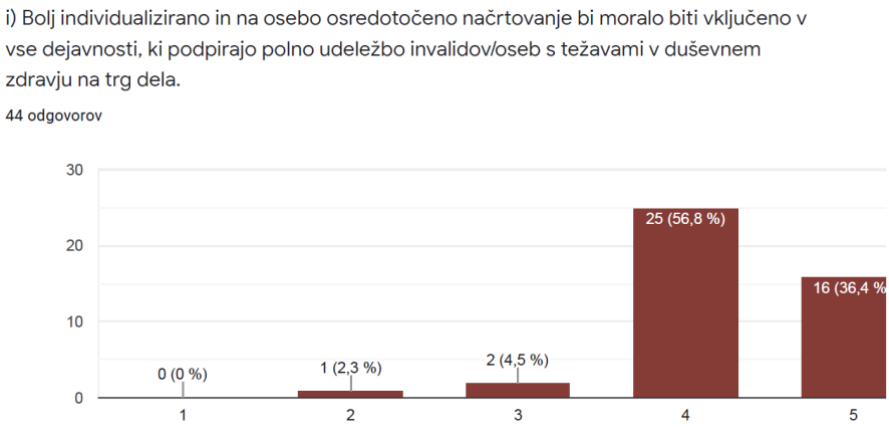


Tableau: 10 quinquies

La dernière caractéristique importante de l'enquête a été la réponse/auto-évaluation du niveau de connaissances personnelles concernant des éléments novateurs de

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

formation/exemples de bonnes pratiques pour une approche ascendante de l'inclusion sur le marché du travail. Plus de 30 % des répondants n'étaient pas décisifs et seuls 7 répondants pouvaient exprimer leur compréhension des approches nouvelles et ascendantes.

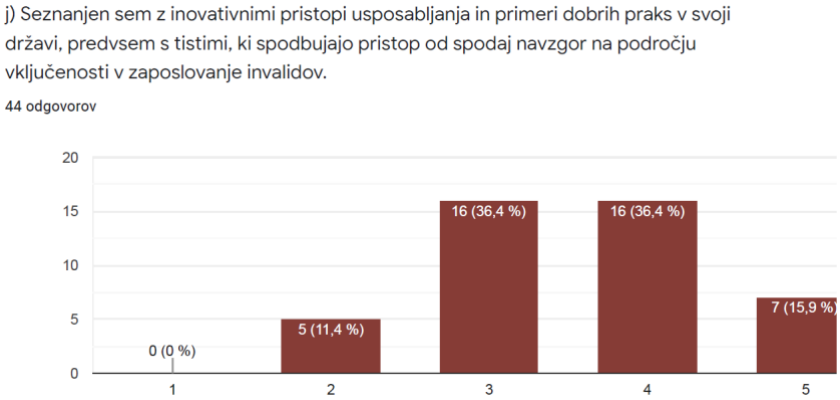


Tableau: 11 quinquies

Les résultats ont été assez intéressants lorsqu'on les compare aux informations et aux faits recueillis dans le rapport national du chapitre précédent. Les aspects pratiques de l'inclusion sur le marché du travail pour les personnes handicapées en général et de leur point de vue confirment qu'il existe un domaine gris et problématique mettant en évidence la stigmatisation qui existe encore aujourd'hui. Les résultats confirment également le fait que le secteur de l'éducation devient de plus en plus inclusif, mais des problèmes surgissent plus tard, lorsqu'une personne a besoin de tout le soutien pour l'inclusion dans le placement concret de travail. Comme il ressort clairement des réponses, les services ou les activités concrètes pour l'inclusion sur le marché du travail pourraient être plus individualisés. Ce dernier est lié à différents éléments tels que les connaissances dans les services RH, la compréhension de la création de nouveaux lieux de travail sur mesure et l'utilisation de la technologie moderne et des médias sociaux à des fins différentes (travail lui-même, auto-présentation et communication).

2.4.2 Groupe de discussion

Le groupe de réflexion en Slovénie a eu lieu à la fin du mois de février 2020. Elle a été planifiée et organisée en pensant clairement à saisir l'opportunité d'une composition européenne d'organisations d'experts travaillant directement ou indirectement avec les personnes handicapées dans différents secteurs. Les organisations suivantes, avec 19 participants de huit pays européens, ont participé au groupe de discussion:

- Agence bulgare de développement (Bulgarie)

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- INTAMT — Académie internationale de gestion et de technologie (Allemagne)
- Centro Internazionale Per La Dell'educazione E Lo Sviluppo Associazione (CEIPES, Italie)
- 36,6 Centre de compétences (Pologne) et 36,6 Centre de compétences (Royaume-Uni)
- Asociatia Centrul European pentru Integrare Socioprofesionala (ACTA, Roumanie)
- OZARA ZC d.o.o. (Slovénie) — Centre pour l'emploi
- Gouverneur d'Izmir — Bureau de l'UE et des relations extérieures (Turquie) —
- Engelsiz Toplum olusturma Dernegi (etod, Turquie)

Toutes les organisations (secteurs privé et public, ONG) travaillent dans le domaine des politiques et approches d'inclusion, de la formation et du développement de l'EFP pour les adultes, du développement régional, du perfectionnement des compétences et de l'inclusion des groupes sociétaux les plus vulnérables.

En ce qui concerne les questions de recherche, utilisées dans les entrevues, le groupe de discussion a tenu une discussion reflétant les objectifs mentionnés ci-dessous:

- Questions et obstacles actuels et communs en ce qui concerne l'inclusion dans le marché du travail dit «premier» ou ouvert pour les personnes handicapées (indépendamment des réglementations nationales en la matière).
- Révision des modèles les plus innovants et inclusifs dans différents secteurs où les personnes handicapées accomplissent leur travail.
- Nécessité de formations et de connaissances spéciales pour les personnes handicapées, les services des ressources humaines et d'autres professionnels afin d'approfondir l'inclusion sociale, l'autonomisation et de surmonter les préjugés.

L'expérience de tous les participants a montré que, dans la majorité des cas, les similitudes apparaissent lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre de documents stratégiques et de règlements sur le participant à part entière des personnes handicapées dans l'emploi et l'éducation. Bien entendu, la législation elle-même est conforme aux normes internationales, aux conventions et à d'autres documents stratégiques. Toutefois, lorsqu'on pose la question de savoir comment les choses fonctionnent dans la pratique, de nombreux obstacles subsistent. L'un des plus importants est les préjugés et les stéréotypes qui subsistent malheureusement sur ce qu'une personne est «capable de faire ou de faire» malgré son handicap. Bien que les domaines de l'emploi et de l'éducation des personnes handicapées soient généralement très réglementés, la dimension législative ne peut tout réglementer car elle ne combat pas solennellement les préjugés en tant que tels. On peut dire qu'avec tout le respect des réglementations et des normes à suivre, un changement sociétal et un changement de perspective (du côté du marché de l'emploi et des services RH et des spécialistes) sont plus que nécessaire.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Pourquoi ce dernier est si important — tout le monde, quelle que soit la nature du handicap, est différent. Des lignes directrices efficaces et stratégiquement placées à suivre par les services des RH devraient également inclure une plus grande sensibilisation au sein des organisations. La réflexion hors de la boîte, la recherche, l'acquisition d'une nouvelle expérience et la possibilité d'organiser des lieux ou des éléments de performance professionnelle de manière innovante et adaptée devraient être inclus dans le travail des RH.

Des exemples de pratiques exemplaires, que les participants des groupes de discussion connaissent ou pratiquent, montrent clairement deux grands potentiels:

- Même dans certains modèles d'emploi favorables, il reste encore de la place à l'innovation, aux tâches (ré)organisation et à d'autres éléments qui découlent d'une approche plus personnelle à l'égard d'une personne handicapée salariée (favorisant l'initiative personnelle, la créativité et le potentiel personnel).
- Les ministères des RH sont susceptibles de s'attaquer à la question des obstacles; ils connaissent les procédures, ont les connaissances et peuvent jouer un rôle de catalyseur pour le changement et sont également cibles pour les campagnes de sensibilisation, car ils apportent de nouveaux points de vue sur les opérations de travail existantes et prévisibles/définies.

L'une des preuves les plus évidentes de ce qui précède est une croissance notable de l'organisation spécialisée, offrant des services de soutien entre les deux entités, qui pourraient déjà faire partie des services RH avec optimisme.

D'autre part, lorsqu'il s'agit d'évolution de carrière, avant d'entrer dans le monde du travail et par la suite, les formations disponibles devraient être plus centrées sur la personne, en leur donnant les moyens d'agir également en termes d'avantages et de possibilités d'utilisation des TIC, des médias sociaux et d'autres moyens de communication. Tous les outils disponibles sont essentiels et offrent un autre potentiel de travail, de communication, de connexion et d'autoprésentation. L'acceptation de soi, l'autonomisation et le développement de la créativité sont également une autre question importante. Lorsque l'on discute du PMHP, c'est d'autant plus important que les stéréotypes et les préjugés montrent encore plus d'enracinement dans la société. L'exécution de tâches simples, les tâches adoptées avec le soutien ne doivent pas être cachées au public, de bons exemples devraient être promus — sinon nous, car la société restera inchangée et ignore le potentiel que chacun peut apporter, quel que soit le secteur dans lequel il travaille.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.4.3 Entrevues

En Slovénie, les entretiens ont eu lieu entre la fin février et le mois d'avril, entre 10 professionnels différents. Tous travaillent dans le secteur social, plus particulièrement dans le domaine de l'emploi et de la réadaptation, ainsi que des services à l'intention des personnes handicapées, des services d'inclusion sociale des personnes handicapées, de la pédagogie spéciale et de la réadaptation, de l'ergothérapie, du conseil psychologique individuel indépendant et de la gestion des ressources humaines. Les professionnels travaillent dans:

- Entreprises de personnes handicapées
- Centres pour l'emploi (c'est-à-dire OZARA ZC d.o.o., zaposlitveni centre AVANTUS d.o.o)
- Écoles primaires
- Instituts indépendants de conseil (Inštitut Ribalon)
- Institutions privées qui gèrent des programmes d'inclusion sociale

Tous travaillent avec les personnes handicapées et ou PMHP, les personnes ayant besoin d'un soutien psychologique, les personnes ayant un déficit d'apprentissage.

Les approches utilisées par les professionnels diffèrent et comprennent différents aspects du travail, qui peuvent être décrits comme une combinaison de:

- approches du travail social (travailler avec la communauté et les individus, soutenir l'autonomisation, l'inclusion, la création de réseaux, etc.)
- gestion des ressources humaines
- conseils psychosociaux et psychologiques et soutien aux personnes handicapées/PMHP/Personnes en détresse en général (individuelles et en groupe)
- pédagogie de l'éducation spéciale

Peu importe la portée du travail, tous les professionnels utilisent une approche individualisée d'une manière ou d'une autre dans le cadre de leur travail. Les décisions concrètes concernant l'approche utilisée sont, pour le moins, toujours adaptées aux besoins spécifiques d'un individu.

Lorsqu'on nous a interrogés sur la situation actuelle au niveau national en ce qui concerne l'inclusion dans le marché du travail ouvert, nous avons reçu une réponse presque unifiée. Tous les experts affirment et conviennent que l'approche systémique nationale (couvrant et excluant tous les moyens de discrimination sur le marché du travail) est bonne par rapport à

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

d'autres pays. Toutefois, des obstacles différents semblent également persister dans le domaine de l'insertion professionnelle. Ces obstacles, qui reflètent également les résultats de l'enquête en ligne, semblent avoir un statut permanent et sont difficiles à surmonter — ils peuvent être classés dans de nombreux cas comme des obstacles bureaucratiques simples (procédures officielles et demandes d'emploi, adaptation du lieu de travail et plus important, manque de compréhension et discrimination à l'égard des personnes handicapées en termes d'efficacité du travail). Ces obstacles placent certains individus dans une situation en spirale, avec presque aucune chance d'emploi. L'une des personnes interrogées travaille à l'échelle internationale, spécialisée dans la thérapie brève axée sur la solution, a révélé un fait intéressant, spécifique pour le Royaume-Uni: l'obligation de répondre à un questionnaire anonyme, exigé par la loi sur l'égalité, dans le cadre duquel l'employeur potentiel est contrôlé pour les éléments discriminatoires dans le processus d'emploi (anonyme). Si l'on compare cette situation aux réponses de la Slovénie, il s'agit d'un pas plus loin, probablement difficile à réaliser, étant donné que la situation actuelle de l'emploi et le marché en général sont assez rigides, même pour les demandeurs d'emploi réguliers. En outre, l'institut d'adaptation du poste de travail/du lieu de travail aux besoins d'une personne handicapée, est un institut, utilisé trop peu par rapport à toutes les options qui sont offertes et soutenues par l'État.

Les principaux défis, à l'aspect national, sont liés à des éléments spécifiques du marché du travail en général (manque de travailleurs spécialisés en général, inadéquation de la demande et de l'offre, etc.) et du secteur de l'emploi n'ayant pas «l'oreille pour l'inclusion». D'autre part, il est évident que l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail nécessiterait quelque chose de plus, en dehors des réglementations générales, même si cette dernière a un niveau élevé lorsqu'il s'agit de surmonter la discrimination.

Dans le cadre du travail professionnel avec les personnes handicapées, différentes approches ont été mentionnées chez les personnes interrogées. Le dévouement à l'utilisation d'approches novatrices demeure élevé dans toutes les réponses reçues. Cela signifie que toutes les personnes interrogées sont très dévouées à la recherche d'approches nouvelles et orientées vers la personne, ce qui signifie que tous s'informent constamment sur le développement de leur propre profession. Certains utilisateurs de services se voient offrir différentes possibilités d'apprentissage non formel, dispensés dans différents contextes afin de favoriser et de promouvoir la coopération et la compréhension mutuelle entre les personnes handicapées et d'autres membres du personnel ou mentors. L'un des éléments clés, lorsqu'on emploie une personne handicapée, a également été décrit comme favorisant le développement d'un milieu de travail qui comprend des aspects psychologiques, émotionnels et non seulement physiques du travail.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

L'un des points de vue les plus intéressants sur le travail avec les personnes handicapées et les personnes ayant des difficultés d'apprentissage, que nous avons reçu, a été tiré du projet national, actuellement réalisé par un réseau national de différentes organisations actives dans le domaine de la réadaptation professionnelle. Le projet «Prehod mladih»[1] (traduction directe «Transition de la jeunesse») vise à stimuler l'inclusion sociale des jeunes ayant des besoins spéciaux, à développer un environnement favorable qui fonctionne comme un lien de liaison entre les écoles (primaire, secondaire) et le marché du travail, afin de motiver les employeurs à employer des jeunes ayant des besoins spéciaux (enfants, déjà dotés d'une orientation et d'un soutien officiellement offerts pour l'inclusion dans des programmes éducatifs spéciaux, enfants ayant des besoins spéciaux, y compris les enfants ayant des déficiences intellectuelles, les enfants ayant des déficiences oculaires, les enfants sourds et malentendants, les enfants présentant des disparités physiques, les enfants atteints de troubles autistes, les enfants avec des troubles émotionnels et comportementaux). Dans le cadre du projet, les enfants de l'école primaire bénéficient d'un soutien dans le domaine de l'orientation professionnelle, en choisissant une profession future — ici, une forte impulsion réside dans l'approche de la personne et la recherche de solutions communes lors de l'exploration des souhaits personnels et des possibilités de la vie réelle. La personne interrogée a déclaré que les données les plus précieuses ici sont reçues dans le cadre d'une entrevue personnelle, l'une sur l'autre (ce qui est requis également en raison des particularités du projet). Réseau de membres de la famille, différentes présentations et ateliers, différents professionnels impliqués dans ce processus sont essentiels dans le cadre de ce projet, pour rechercher le meilleur processus de décision possible et personnalisé — l'objectif principal reste dans les interventions précoces, ce qui réduit les divergences futures dans le monde du travail et de l'exercice d'une vocation. Chaque individu a la chance de cocréer un plan spécial pour les actions futures. Le «modus operandi» de ce projet, avec les possibilités offertes aux jeunes, n'a pas été réalisé dans le passé et est donc hautement innovant (une approche holistique offrant la constitution et le soutien des réseaux sociaux; L'orientation professionnelle — jusque-là presque inexistante pour ce type d'âge, reliant les employeurs et les employés — en travaillant ensemble pour adapter les lieux de travail, en aidant également les employés à comprendre chaque individu dans l'inclusion dans l'emploi, la lutte contre la discrimination, le système scolaire et le secteur de l'emploi n'a jamais été reliée à un niveau aussi vaste dans le passé pour ce groupe cible). Sage national, le groupe cible des bénéficiaires comprend les jeunes jusqu'à 29 ans (à commencer généralement par des élèves, inclus dans les 2 dernières années de l'école primaire — 8$^{e\ et\ 9e}$ année).

[1] Pour en savoir plus sur le projet, cliquez ici: https://prehodmladih.si/koordinator-projekt a/

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.5 ESPAGNE

Contexte législatif/réglementations nationales portant sur le thème de la PMD/PWD

Le cadre juridique régissant l'inclusion des personnes handicapées en Espagne est la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur inclusion sociale. Cette loi refonde, clarifie et harmonise en un seul texte, les principales lois sur le handicap:

- Loi 13/1982 du 7 avril sur l'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI).
- Loi no 51/2003 du 2 décembre sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accessibilité universelle des personnes handicapées (LIONDAU).
- Loi no 49/2007 du 26 décembre 2007 relative aux infractions et sanctions dans le domaine de l'égalité des chances, de la non-discrimination et de l'accessibilité universelle des personnes handicapées.

La norme comprend une série de définitions, y compris celles de discrimination directe, indirecte, d'association et de harcèlement, et renforce l'attention particulière accordée à la discrimination multiple, et est régie par les principes du respect de la dignité, de l'autonomie de vie, de l'égalité des chances, de la non-discrimination, de l'accessibilité universelle et de la conception pour tous, du dialogue civil et de l'intégration des politiques.

En outre, conformément à la loi, il existe la «stratégie espagnole sur le handicap» (2012-2020). La présente stratégie met l'accent sur l'élimination des obstacles et recense huit domaines d'action clés: accessibilité, participation, égalité, emploi, éducation et formation, protection sociale, santé et action extérieure. Il comprend des politiques visant à accroître le nombre de personnes handicapées qui travaillent, à accroître le niveau de formation des demandeurs d'emploi en réduisant le taux d'abandon scolaire et le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion.

Questions abordées par la loi

- Droits des personnes handicapées:

Cette loi reconnaît aux personnes handicapées les titulaires d 'une série de droits et les pouvoirs publics comme garants de l' exercice effectif et réel de ces droits, conformément aux dispositions de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. Il établit également un système d'infractions et de sanctions garantissant les conditions de base de l'égalité des chances, de la non-discrimination et de l'accessibilité universelle des personnes handicapées. Il est expressément reconnu que l ' exercice des

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

droits des personnes handicapées est conforme au principe de la liberté de décision et que les filles, les garçons et les femmes présentant un certain type de handicap sont particulièrement protégés. Il comprend un titre consacré aux droits des personnes handicapées, qui assurera leur protection dans tous les domaines, depuis la protection de la santé jusqu'aux soins complets, y compris l'éducation et l'emploi, la protection sociale, la vie autonome et la participation aux affaires publiques.

- Accessibilité:

Les domaines d'application de cette loi sont les télécommunications et la société de l'information, les espaces publics urbanisés, les infrastructures et la construction, les transports, les biens et les services mis à la disposition du public et les relations avec les administrations publiques, l'administration de la justice, le patrimoine culturel et l'emploi. Chacun de ces domaines est abordé dans l'obligation que tous les environnements, produits et services soient ouverts, accessibles et réalisables pour tous, progressivement et progressivement. À cette fin, il fixe des délais et des calendriers pour les adaptations nécessaires.

- Emploi:

Elle réglemente l'obligation pour les entreprises de 50 travailleurs ou plus de réserver 2 % de leur main-d'œuvre aux personnes handicapées. Lorsque le respect de la loi n'est pas possible, la loi établit une période exceptionnelle et transitoire dans laquelle l'entreprise peut profiter de «mesures alternatives» d'intégration, jusqu'à ce qu'elle puisse obtenir l'embauche directe de personnes handicapées.

Il existe des circonstances exceptionnelles dans les cas suivants:

- Lorsqu'il est impossible pour les travailleurs handicapés de couvrir l'offre d'emploi.
- Lorsqu'ils sont accrédités, des questions qui motivent la difficulté particulière d'intégrer des travailleurs handicapés au personnel de l'entreprise.

Les autres mesures de nature exceptionnelle à l'exécution de cette obligation peuvent être les suivantes:

1. Contrats de prestation de services ou d'achat de biens avec des centres spéciaux pour l'emploi ou avec un travailleur indépendant (libre-lance) handicapé.
2. Des dons monétaires ou des actions de parrainage en faveur de fondations ou d'associations d'utilité publique dont l'objet social est, entre autres, la formation

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

professionnelle, l'insertion professionnelle ou la création d'emplois en faveur des personnes handicapées.

3. Constitution des enclaves du travail[2] avec des centres spéciaux pour l'emploi.

- Éducation:

En ce qui concerne le droit à l'éducation, un système éducatif inclusif est assuré, en accordant une attention particulière à la diversité des besoins éducatifs des élèves handicapés, grâce à la réglementation des mesures de soutien et d'adaptation correspondantes.

Possibilités de recyclage/recyclage

Il existe une stratégie de recyclage/recyclage pour les personnes défavorisées, y compris le PMD/PWD, ce qu'on appelle l'itinéraire d'insertion personnalisé. L'itinéraire d'insertion personnalisée est défini comme la conception, la mise en œuvre et le suivi d'une série d'actions concaténées visant à améliorer l'employabilité des personnes à la recherche d'un emploi.
Les administrations publiques compétentes en matière de subventions pour l'emploi ONG qui mènent des initiatives dans le cadre de cette stratégie.

Inclusion sur le marché du travail de PMD/PWD

La chose la plus remarquable au sujet du groupe de personnes handicapées est leur faible participation au marché du travail. En 2017, son taux d'activité était de 35,0 %, soit plus de 42 points de moins que celui de la population non handicapée (INE, 2017).

Le taux d'emploi était de 25,9 %, soit plus de 38 points de moins que celui des personnes non handicapées. (INE, 2017).

D'autre part, le taux de chômage était supérieur de plus de neuf points à celui de la population sans handicap, 26,2 % contre 17,1 % (INE, 2017).

Le taux d'emploi des personnes handicapées est de 25,9 %. 89,1 % d'entre eux sont des employés et 74,4 % d'entre eux avaient un contrat à durée indéterminée. Le pourcentage de

[2] On entend par «Enclave du travail» le contrat conclu entre une entreprise sur le marché du travail ordinaire, appelée société collaboratrice, et un Centre spécial pour l'emploi (CEE) pour l'exécution de travaux ou de services directement liés à l'activité principale de cette entreprise et pour l'exécution duquel un groupe de travailleurs handicapés du Centre spécial pour l'emploi se déplace temporairement vers le centre de travail de l'entreprise collaboratrice. Il s'agit d'une formule de relation commerciale entre une société ordinaire et le CEE. Il s'agit d'un instrument pour la création d'emplois pour les personnes handicapées et leur éventuelle intégration dans le marché libre. Il favorise le développement d'une activité productive par une équipe professionnelle d'un CEE dans les installations d'une autre entreprise.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

salariés handicapés dans les entreprises de 50 salariés ou plus (ceux qui sont obligés par la loi) dans le secteur privé était de 2,3 %. Ce chiffre comprend des entités spécialisées dans l'inclusion sociale des personnes handicapées. (Sepe, s.d)

Comme c'est le cas pour l'ensemble de la population, les femmes handicapées étaient moins susceptibles que les hommes d'être actives sur le marché du travail. Toutefois, son taux d'activité était plus proche dans la population non handicapée (35,0 % contre 35,1 %). (Sepe, s.d)

Le taux d'emploi des hommes handicapés était de 0,4 point de plus que celui des femmes. Pour le reste de la population âgée de 16 à 64 ans, la différence était de 12,6 points (SEPE, s.d). À son tour, le taux de chômage des femmes handicapées est supérieur de 0,9 point à celui des hommes.

En 2017, une incidence plus élevée du chômage a été observée parmi la population plus jeune. Les taux d'activité les plus élevés ont été donnés dans le groupe des 25 à 44 ans, tant pour les personnes handicapées que pour le reste de la population (SEPE, s.d).

La participation au travail est très déterminée par le type et l'intensité du handicap. Le taux d'activité pour le degré d'invalidité le plus faible était de 57,7 % en 2017 et a progressivement diminué pour s'établir à 11,4 % pour le degré d'invalidité le plus élevé. . (Sepe, s.d)
Les personnes malentendantes avaient les taux d'activité les plus élevés (58,1 %) et les personnes ayant des problèmes de santé mentale étaient les plus faibles (31,1 %). Seuls 16 % des personnes atteintes d'une maladie mentale ont un emploi (Confederación SALUD MENTAL, s.d).

Conditions de travail et secteurs

La majorité des travailleurs handicapés en 2017 étaient des employés; ils avaient un contrat à durée indéterminée, à temps plein et exerçaient leur activité dans le secteur des services (SEPE, s.d).
Ainsi, 89,1 % des personnes handicapées qui travaillent en tant que salariés (5,4 points de plus que les personnes non handicapées). Et 74,4 % ont un contrat à durée indéterminée (1,1point de plus que la population non handicapée) (SEPE, s.d).

Les données montrent que 81,8 % des personnes handicapées occupées travaillent à temps plein, soit une proportion inférieure à celle des travailleurs non handicapés (3,5 points de moins). En plus du fait que 82,7 % des personnes handicapées occupées exercent leur activité dans le secteur des services,

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

comparativement à 75,4 % des personnes sans handicap (SEPE, s.d).

Avantages de travail pour l'embauche de personnes handicapées

Parmi les politiques visant à promouvoir l'activité de travail du collectif figurent celles qui favorisent leur insertion dans l'emploi ordinaire. Il s'agit notamment de réductions et de primes d'impôt, tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants.
Il existe également une modalité d'embauche spécifique pour les travailleurs handicapés qui, outre les réductions sur les cotisations de sécurité sociale, prévoit certaines subventions ou subventions à l'entreprise.
Les réductions et les primes d'impôt et l'embauche spécifique ont surtout profité à la population masculine, groupe d'âge de 16 à 44 ans, aux groupes d'invalidité associés à des déficiences sensorielles et intellectuelles et aux personnes ayant une déficience intellectuelle de plus de 65 % (Empleo con apoyo, s.d.).

Principaux obstacles à l'inclusion sur le marché du travail dans la pratique

Nous avons constaté plusieurs facteurs qui entravent l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Du point de vue des entreprises, et selon le rapport des administrateurs et de la responsabilité d'entreprise, élaboré par la Fondation Adecco (Fundación Adecco, s.d), 70 % des entreprises rencontrent des obstacles à l'embauche de personnes handicapées. Leur grande ignorance dans le travail avec ce profil de travailleur uni l'image des personnes handicapées, même socialement stigmatisées, rend leur inclusion plus difficile.

Du point de vue des personnes handicapées, un facteur qui peut contribuer à maintenir ce taux de chômage élevé est leur faible qualification. Un tiers des personnes handicapées âgées de 25 à 44 ans n'ont pas achevé l'enseignement primaire et seulement 18 % atteignent un niveau d'enseignement supérieur. Seulement 1,3 % des étudiants de l'université souffrent d'un certain degré d'incapacité. (ODISNET, 2019).

Il est également vrai qu'il y a un grand pourcentage de personnes handicapées qui ne veulent pas travailler: 63 % des personnes handicapées n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas un. Cette faible activité est attribuée à de multiples facteurs simultanés: L'absence de programmes éducatifs garantissant l'égalité de formation, le manque de ressources spécifiques pour la recherche d'un emploi, un système de retraite qui favorise l'inactivité, les barrières chez la personne héritées des clichés sociaux et culturels et les obstacles à l'embauche des entreprises en raison de stéréotypes (ODISNET, 2019).

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Initiatives existantes privées/non formelles/éducation des adultes/bonnes pratiques ou exemples de projets

Les bonnes pratiques en matière de formation détectées étaient les suivantes:

- Certificats de professionnalisme: Les certificats de professionnalisme sont un instrument qui accrédite la qualification pour le développement d'une activité de travail avec importance pour l'emploi et assure la formation nécessaire à son acquisition.
- Itinéraires d'insertion personnalisés.

Les bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle détectées étaient les suivantes:

- Inserta programme- Fundacion ONCE: Le programme Inserta est un programme de formation DUAL qui combine formation théorique et pratique afin de réaliser le perfectionnement professionnel adapté à une première expérience professionnelle et d'améliorer l'employabilité (Fundación ONCE, s.d.).
- Emploi bénéficiant d'un soutien: L'emploi soutenu consiste en un ensemble de services et d'actions axés sur la personne, principalement individualisés, afin que la personne handicapée et ayant des difficultés particulières puisse accéder, maintenir et promouvoir dans une entreprise ordinaire sur le marché du travail ouvert, avec le soutien de professionnels et d'autres types de soutien (Fundación ONCE, s.d.).
- Programmes POISES — Fonds social européen: Il vise à améliorer l'employabilité et à promouvoir l'accès à l'emploi pour les personnes et les groupes sociaux les plus touchés par le chômage (Fundación ONCE, s.d.).
- Programme «Incorpora» — dirigé par «La Caixa» (une banque) qui accorde aux ONG pour développer le programme qui a 3 modalités: travail indépendant, réemploi pour les ex-prisonniers et emploi pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Le programme offre également des formations aux ONG pour mener à bien l'initiative (Fundación La Caixa, s.d).
- «Occasion de talent» — Fundación ONCE: Bourses d'études pour les personnes handicapées pour la mobilité transnationale; pour les masters et les diplômés de troisième cycle; bourses d'études doctorales; bourses de recherche; et bourses d'études et de sport (Fundación ONCE, s.d.).

Ressources:

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1 INE (Institut national de statistique) (2017). L'emploi des personnes handicapées. Extrait à partir de: www.ine.es
2 Empleo con apoyo (n.n). Extrait à partir de: http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html
3 SEPE (n.d). Emploi pour les personnes handicapées. Extrait à partir de: https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad
4 FAAM (s.d). *Bonnes pratiques. Stratégies mondiales pour l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail.* Extrait à partir de: https://www.faam.es/index.php/publicaciones-faam/item/guia-de-buenas-practicas-estrategias-globales-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad
5 Confederación Salud Mental (s.d.). Extrait à partir de: https://consaludmental.org/
6 Fundación ADECCO (n.d). Les*administrateurs et la responsabilité d'entreprise*. Extrait à partir de: https://fundacionadecco.org/
7 Fundación ONCE (s.d). *Avances légales*. Extrait à partir de: https://www.fundacionononce.es/es/pagina/impulso-normativo
8 Fundación ONCE (n.d) *11 Bonne pratique d'inclusion des personnes handicapées.* https://www.odismet.es/biblioteca-virtual/11-buenas-practicas-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad
9 Obra Social La Caixa (s.d). *Programa Incorpora*. Extrait à partir de: https://www.incorpora.org/metodo-incorpora
10 ODISNET (2019). La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral: informe 4. Extrait à partir de: https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-odismet-2019.pdf

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.5.1 Résultats du sondage en ligne

L'enquête en ligne a été envoyée aux parties prenantes actives dans le domaine des handicaps. Au total, 90 questionnaires ont été répondus par différents types de professionnels. Les 82 % des répondants travaillent directement avec des personnes handicapées

Les 84, 5 % sont d'accord (46,7 %) ou totalement (37,8 %) sur le fait que, bien que différentes réglementations législatives, politiques et stratégies nationales en matière d'emploi traitent de l'égalité des chances pour une pleine participation au marché du travail, des éléments discriminatoires peuvent encore être constatés lorsqu'il s'agit d'employer une personne handicapée/PMD sur le marché du travail ouvert (question 5.a).

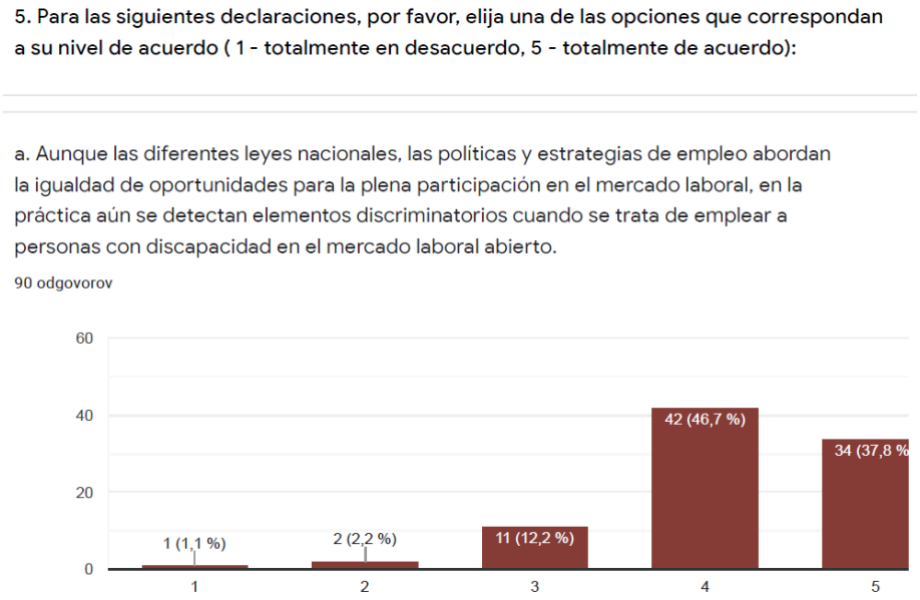


Tableau: 1 sexies

De plus, une grande majorité (84 %) considère que les personnes atteintes de troubles mentaux sont stigmatisées dans les entreprises (question 5.b) et que cette stigmatisation est également présente dans les établissements d'enseignement (86, 6 %). (Question 5.c)

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

b. Las personas con trastornos mentales están estigmatizadas en las empresas.

90 odgovorov

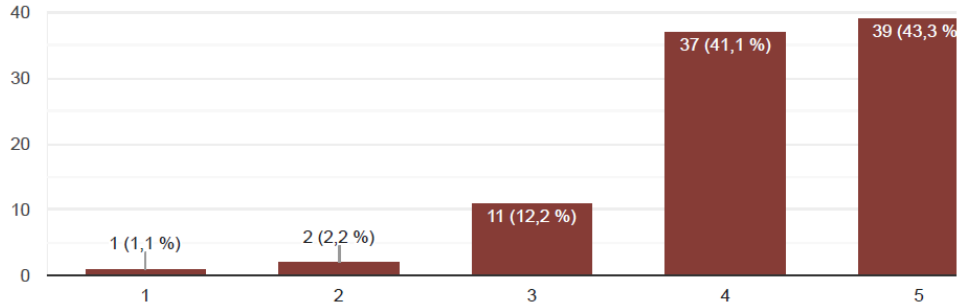


Tableau: 2e

c. La estigmatización de las personas con trastornos mentales todavía está presente en diferentes instituciones educativas.

90 odgovorov

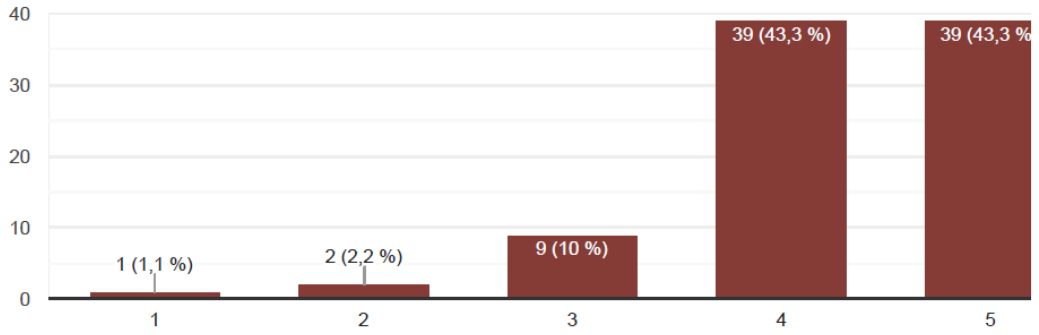
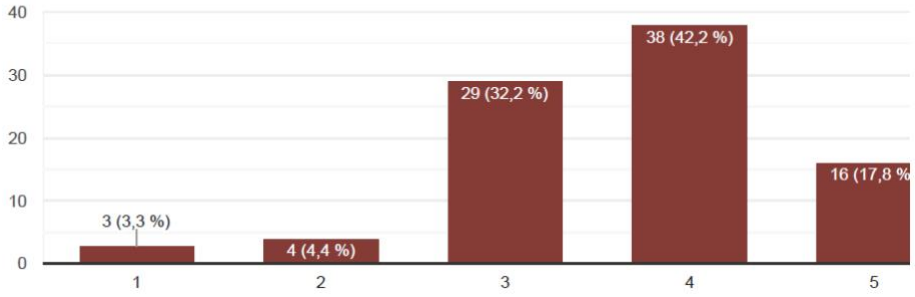


Tableau: 3e

En ce qui concerne le système national de quotas, les 60 % des répondants à l'enquête estiment qu'il ne favorise pas pleinement l'inclusion des personnes handicapées dans la main-d'œuvre (42 % sont d'accord et 17,8 % sont totalement d'accord), mais 32,3 % restent dans la valeur moyenne.

d. El sistema de cuotas nacional existente para el empleo de personas con discapacidad no promueve plenamente la inclusión en el mercado laboral

90 odgovorov



Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Tableau: 4e

Plus de 70 % (50 % sont d'accord et 22 % sont totalement d'accord) estiment que les services disponibles et les mesures de soutien offertes aux personnes handicapées/PMD pour la formation professionnelle et le recyclage sont encore assez dispersés entre les différentes autorités et organisations (Q.5e).

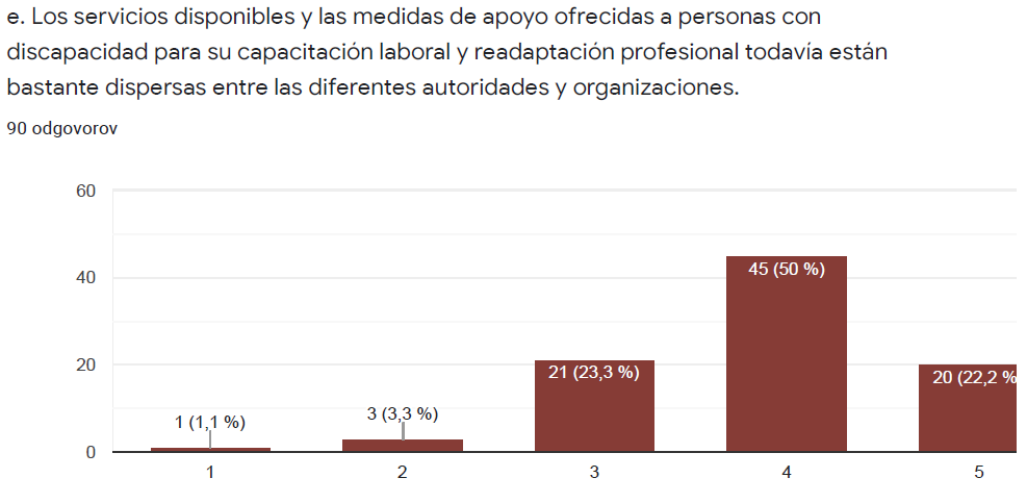


Tableau: 5e

De plus, l'essentiel estime que les services disponibles et les mesures de soutien offerts aux personnes handicapées/PMD pour la formation professionnelle et le recyclage sont encore assez dispersés entre les différentes autorités et organisations (Q5f), 43, 3 % sont d'accord et 25,6 % sont totalement d'accord. Un quart des personnes interrogées ne sont pas d'accord ni de désaccord.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

f. Existe una falta de oportunidades de capacitación y reciclaje concretas y adaptadas para las personas con discapacidad que aumenten sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral abierto.

90 odgovorov

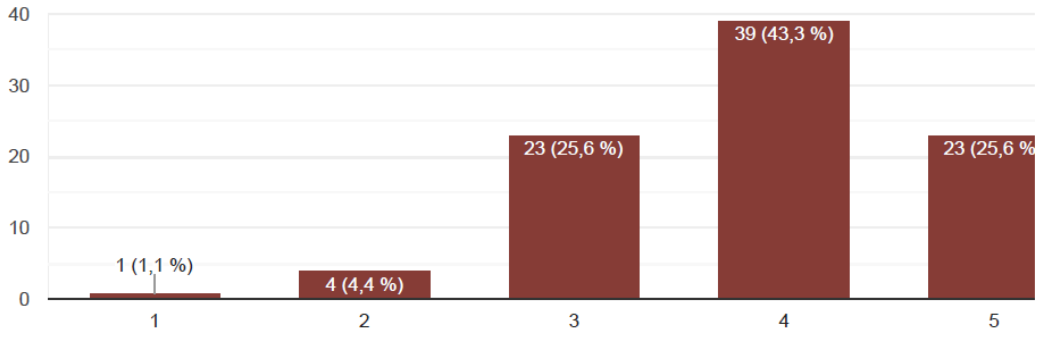


Tableau: 6e

Il y a aussi un large consensus sur le Q5g: «Une approche plus dynamique, contemporaine et holistique (y compris des éléments d'autonomisation et des formations innovantes) est nécessaire dans les organisations qui incluent les personnes handicapées et les personnes handicapées dans leurs activités/ou les emploient.» Les 50 % des répondants à l'enquête sont totalement d'accord avec cette phrase et les 34,4 % sont d'accord.

g. Se necesita un enfoque más centrado en la persona, contemporáneo y holístico que incluya elementos de empoderamiento y capacitaciones innovadoras, en las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad.

90 odgovorov

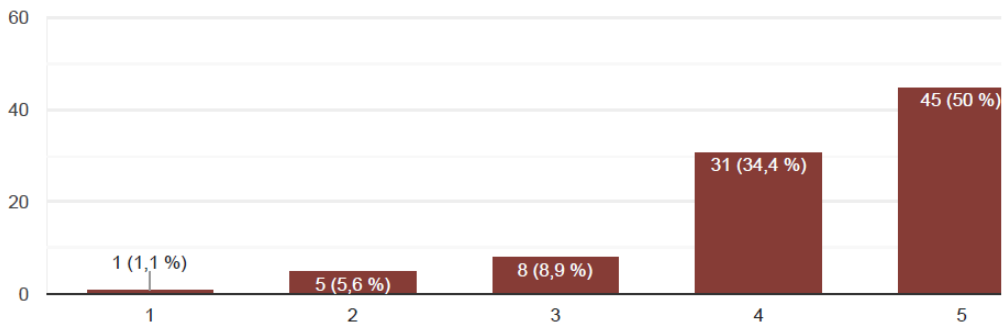


Tableau: 7e

En ce qui concerne la question Q5.h «Les offres nationales existantes de formation/formation professionnelle/programmes éducatifs n'abordent pas les éléments actifs et innovants/orientés vers la pratique dans la mesure nécessaire également pour les personnes handicapées/PMD», plus d'un quart des personnes interrogées ont donné une réponse

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

intermédiaire (26,7 %), et la majorité est d'accord avec cette phrase (43,3 %) et un autre quart totalement d'accord (25,6 %).

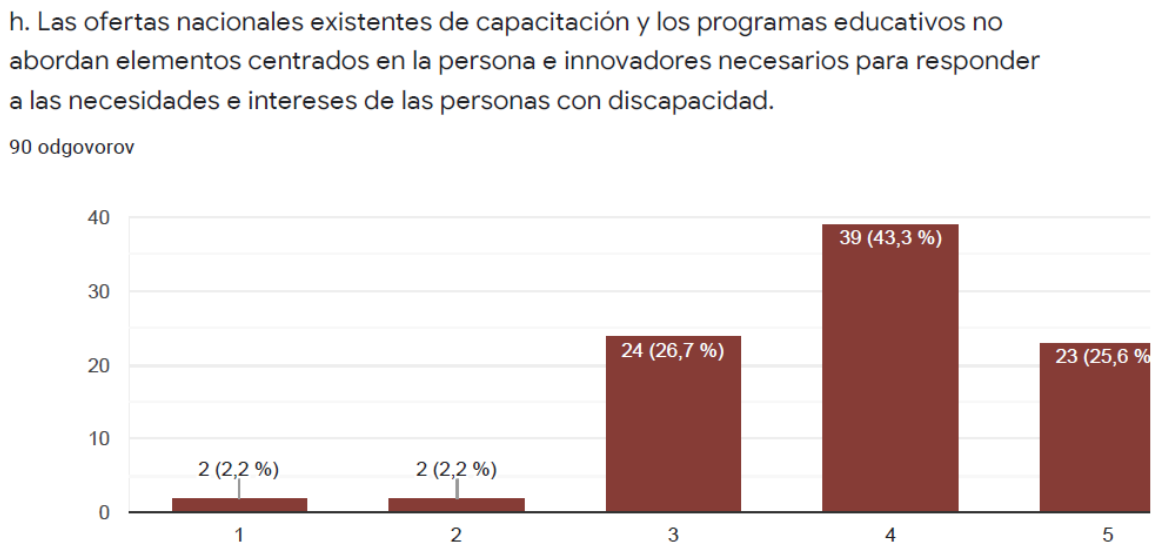


Tableau: 8e

Plus de la moitié des répondants (52,2 %) sont totalement d'accord pour dire qu'une planification plus individualisée et moins exigeante devrait être incluse dans toutes les activités qui favorisent la pleine participation de la DDP/PMD au marché du travail (Q5.i) et les 36, 7 % sont d'accord à ce sujet.

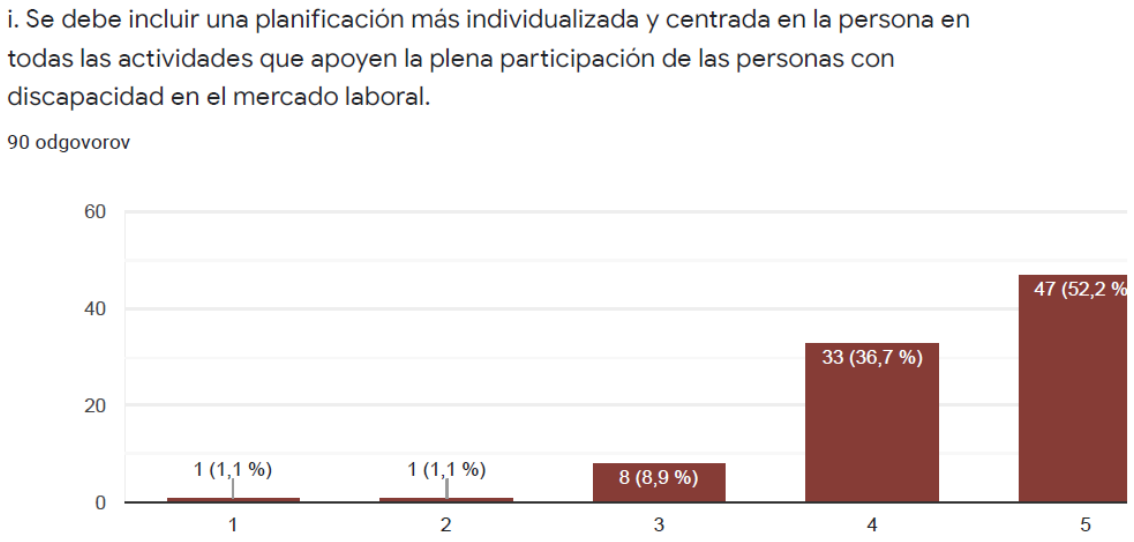


Tableau: 9e

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Les 61 % des personnes interrogées sont conscientes d'approches innovantes en matière de formation et d'exemples de bonnes pratiques dans mon pays, surtout celles qui encouragent une approche ascendante dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et les 30 % n'en sont pas si sûrs.

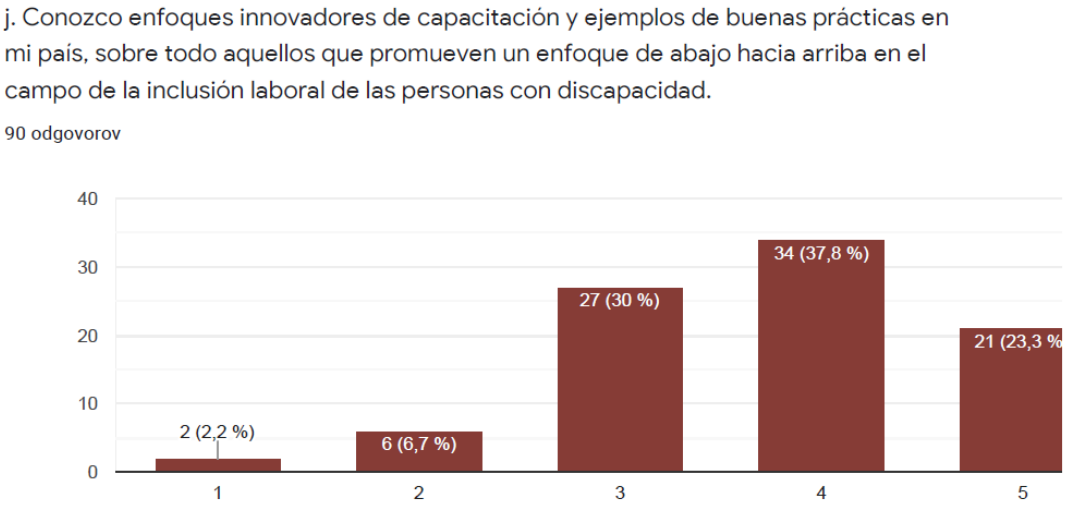


Tableau: 10 sexies

2.5.2 Groupes de discussion

Un groupe de réflexion en Espagne a été organisé avec des professionnels du domaine de l'emploi et du handicap et a eu lieu fin février 2020. Les participants provenaient des organisations suivantes:

- Intras FOUNDATION — Responsable du département de la formation et de l'emploi.
- Intras FOUNDATION — formateur d'EFP
- ARTMO — Centre d'accueil pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale
- Grupo LINCE — Centre d'accueil pour les personnes atteintes du syndrome de Down
- Plena INCLUSION — Fournisseur de services pour les personnes ayant une déficience intellectuelle
- COCEMFE — Fournisseur de services pour les personnes ayant une déficience motrice
- ISEM — Réseau de fournisseurs de services de santé mentale
- Fundación Agustín Serrate — Fournisseur de services pour les personnes atteintes de troubles mentaux

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial — Fournisseur de services pour les personnes souffrant de troubles mentaux et/ou de dépendances.

Les participants décrivent et évaluent l'état actuel et national de l'inclusion et de la pleine participation des personnes handicapées et des personnes handicapées sur le marché du travail comme étant compliquées. La quasi-totalité des personnes handicapées/PMD ayant un emploi travaillent dans des centres pour l'emploi protégés, pas sur le marché du travail ordinaire.
Ils sont tous d'accord sur le fait que les personnes ayant des problèmes de santé mentale sont davantage confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine du handicap. Le manque de connaissance de la société en général sur la maladie mentale et la diffusion de la stigmatisation sont les principaux obstacles à la pleine participation de la PMD. Les médias diffusent une image très négative des personnes aux prises avec des problèmes mentaux, ce qui accroît la stigmatisation sociale et rend ainsi plus difficile l'inclusion sociale et professionnelle de ces personnes.

Aujourd'hui, en Espagne, le modèle de promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées a changé et est davantage axé sur l'individu. Les participants s'accordent sur l'avance que ce changement constitue.

Le groupe a entamé une discussion sur les différents aspects à améliorer afin de réduire l'écart entre les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Il s'agit de quelques-uns des aspects les plus pertinents sur lesquels ils sont tous convenus:
- Individu: fournir les ressources nécessaires à l'accès à un emploi (formation, orientation, soutien).
- Entreprise: sensibilisation et visibilité des entreprises sur le marché ordinaire. En plus de rendre les entreprises d'emploi protégées compétitives et productives sur le marché.
- Population: diffusion et visibilité.
- Réseau de santé publique: coordination et collaboration avec les professionnels et les programmes de traitement.

2.5.3 Entrevues

Sept organisations de prestataires de services différents pour les personnes handicapées ont été interviewées, provenant des organismes suivants:

- Fundación Intras — Santé mentale
- Grupo Lince — Difficultés intellectuelles

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- CODEMFE- Difficultés physiques
- Plena Inclusión- Difficultés intellectuelles
- Fundación Agustín Serrate
- ISEM — Réseau d'organisations pour l'inclusion des personnes handicapées
- Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial- Centre de réadaptation des toxicomanies et de la santé mentale.

Toutes les organisations ont pour mission de promouvoir l'inclusion de leurs groupes cibles et de travailler dans une perspective intégrale et avec le modèle d'intervention centré sur la personne.

En tant que participants aux groupes de discussion, les personnes interrogées estiment qu'il y a très peu d'opportunités sur le marché du travail ordinaire pour les personnes handicapées. En Espagne, la plupart des personnes handicapées travaillent dans des centres d'emploi protégés. Pour les personnes souffrant de troubles mentaux ou de handicaps intellectuels, la situation est encore pire, car la plupart des centres d'emploi protégés en Espagne sont principalement axés sur les handicaps physiques.
Il reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne l'inclusion des personnes ayant des problèmes de santé mentale. Quoi qu'il en soit, au cours des deux dernières décennies, un changement de paradigme dans le modèle de gestion des ressources a eu lieu au niveau national et donc au niveau régional et organisationnel, favorisant la désinstitutionnalisation (par exemple, d'anciens psychiatres également appelés «asiles») et favorisant une transition vers un modèle inclusif, où les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont entrées dans la vie communautaire et où de nouvelles voies d'emploi ont été ouvertes. Mais ce processus est encore en transition, il y a encore des éléments et des ressources de formation qui ne sont pas du tout inclusifs, découlant des règlements qui ne prévoient pas une adaptation pour les personnes handicapées, comme dans le cas de la formation en alternance, par exemple.
Par rapport à ce cadre et à ce modèle de rétablissement, nous constatons que le taux de chômage des personnes atteintes d'un certain type de troubles mentaux graves se situe au bas de tous les handicaps, avec environ 80 %. Les entreprises se concentrent sur les avantages économiques et considèrent qu'un employé handicapé ne sera pas rentable:
Par conséquent, les efforts doivent comprendre des stratégies qui incluent l'emploi pour intervenir, tant au niveau individuel que communautaire.
«Ce que je perçois lors de l'intermédiation, c'est que les entreprises (y compris les CEE) examinent leur production et leur rentabilité, de sorte qu'elles veulent des travailleurs 100 % adaptés. Ils bénéficient de réductions et d'avantages pour l'embauche de personnes handicapées, mais le handicap, comme bon nombre de nos utilisateurs se plaignent, reste à la porte, ou plutôt dans les journaux (contrats, bonus...) mais les handicaps ne sont pas pris en

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

compte dans la réalité de la vie quotidienne et du travail." (Intermédiaire de la Société — COCEMFE)

Les personnes interrogées se concentrent sur les questions suivantes comme principaux obstacles:

- Crise actuelle de la COVID-19

Certaines des personnes interrogées soulignent qu'il y a une situation antérieure à l'état d'alarme et une aggravation de cette situation que nous ne pouvons vraiment pas savoir jusqu'où elle ira.
La situation antérieure n'était pas une situation d'inclusion complète. Il y a eu un développement de la main-d'œuvre des personnes handicapées dans des environnements liés au mouvement associatif de promotion de ce groupe. Mais pour le reste de la société et des entreprises, les personnes handicapées restent inconnues et il y a encore de grands préjugés à l'égard des personnes. Dans le cas des personnes ayant des problèmes de santé mentale, ces préjugés sont à la base de la stigmatisation sociale, qui continue d'être le principal obstacle à leur pleine inclusion. La réalité actuelle est qu'un nombre élevé de centres d'hébergement pour l'emploi sont contraints de mettre des personnes à feu dans le temps, avec une nette incertitude quant à ce qui se passera lorsque l'état d'alerte prendra fin et comment le marché sera restructuré. Le taux de chômage des personnes handicapées peut augmenter encore plus en raison de la crise économique dans laquelle nous sommes immergés.

- Manque de professionnels de soutien dans les entreprises:

Un autre des plus grands défis est de trouver une équipe professionnelle pour les accompagner, surtout lorsqu'il s'agit de personnes ayant des problèmes de santé mentale, car cela exige des qualifications particulières pour pouvoir répondre aux exigences spécifiques inhérentes au groupe de personnes ayant des problèmes de santé mentale. Il est donc très difficile pour les entreprises ordinaires d'investir dans ce domaine, malgré le fait que l'actuelle convention collective d'invalidité prévoit des avantages salariaux et que, selon la réglementation espagnole, les entreprises sont obligées d'avoir un pourcentage de personnes handicapées, ce qui n'est souvent pas respecté, et qu'elles préfèrent payer l'amende correspondante, ou si le montant est très élevé, parfois avec ce montant qu'elles réclament pour aider à promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

- Préjugés et stigmatisation: L'autre grand défi est associé à la stigmatisation qui persiste à l'égard du groupe de personnes ayant des problèmes de santé mentale, et à démontrer qu'elles peuvent effectivement accomplir un travail.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Compétitivité: L'emploi devient de plus en plus compétitif, les emplois sont de plus en plus exigeants, il est nécessaire d'offrir à la clientèle des produits et des services de qualité en termes de viabilité commerciale. Cela est difficile si les entreprises ne disposent pas des moyens nécessaires pour garantir le succès. Il s'agit donc, d'une part, de la difficulté rencontrée par les centres spéciaux pour l'emploi. D'autre part, les entreprises ordinaires se concentrent sur la productivité et le profit, et non sur la création d'environnements inclusifs.

Ce sont les principales approches innovantes des organisations:

- Méthodologie transversale pour développer des compétences et acquérir de l'expérience en même temps.
- Processus d'accueil visant à faciliter l'intégration du travailleur sur le lieu de travail.
- Processus d'appariement des emplois, visant à favoriser le maintien du poste.
- Processus de développement personnel et social, axé sur les aspects personnels, sociaux et familiaux qui favorisent leur qualité de vie. Au sein de chaque processus, les travailleurs sont habilités par l'acquisition de compétences.
- Les projets d'emploi sur mesure, dans lesquels la personne décide de son projet de vie et donc elle devient plus autonome et se donne les moyens d'agir.
- Méthodologies innovantes pour les compétences de formation: narration, formation en réalité virtuelle, approche de service d'apprentissage, jeu, réseautage social.
- Coaching et formation à l'intelligence émotionnelle.
- Speednetworking.

Une formation sur mesure pour les personnes handicapées/PMD devrait comprendre:

- Il convient d'inclure des plans d'aide individuels assortis d'objectifs différenciés pour chaque domaine dans lequel les différents agents sociaux et professionnels participent (gestionnaires, superviseurs, famille, personne handicapée elle-même, etc.) afin de garantir des résultats positifs.

- Des questions de nature émotionnelle (comme surmonter le stress lors d'une entrevue d'emploi ou d'un test pratique) et offrant beaucoup d'informations sur la façon dont les processus sélectifs sont développés, afin que les gens puissent faire face à ces processus avec plus de sécurité. En outre, la connaissance du lieu où le test sera effectué ou de l'endroit où le travail aura lieu peut grandement faciliter l'insertion correcte du travail.

- Les caractéristiques inhérentes au groupe devraient être prises en considération, par exemple, que, parfois, après un processus de convalescence, les gens doivent être

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

complètement formés dans les mêmes compétences, et cette réalité n'est généralement pas prise en compte dans les entreprises ordinaires. Un autre problème est que le quota de personnes handicapées que les entreprises sont obligées d'embaucher n'envisage pas le pourcentage de personnes handicapées, de sorte que les personnes ayant des problèmes de santé mentale ont moins de possibilités d'être recrutées sur le marché ordinaire, parce que parfois la personne doit être réformée et le processus de rétablissement doit commencer.

- Dans les entreprises ordinaires, il devrait y avoir une unité de soutien (ou un service d'ajustement du personnel) par ratios, qui existe déjà, par exemple, dans les CEE et parfois dans les entreprises d'insertion. Il s'agit d'un chiffre clé qui accompagne et soutient les personnes atteintes de maladie mentale dans leur milieu de travail.

- La formation personnalisée pour les personnes atteintes de maladie mentale et/ou de handicap doit inclure des actions qui facilitent le rôle actif de la personne dans son processus d'insertion, qui est le principal protagoniste. Le soutenir et fournir les ressources nécessaires à une prise de décision efficace. À partir d'un cadre de travail basé sur l'entretien de motivation, il est possible d'inclure des sessions de sensibilisation au profil du travail, aux difficultés et aux atouts, à la conception de mesures adaptées pour le développement de l'activité professionnelle, à l'accès à une formation adaptée et à la professionnalisation.

- Il convient d'envisager des domaines d'emploi nouveaux et émergents et d'offrir une formation dans ce sens afin de former les personnes à de nouvelles professions.

- Formation sur l'intelligence émotionnelle, la gestion du changement, les compétences sociales, l'acceptation des circonstances de l'environnement qui ne dépendent pas exclusivement de la personne elle-même, s'il le reformule dans sa tête et l'approche pour continuer à être efficace dans la recherche (relations avec les pairs, gestion du stress, tolérance à la frustration...).

- Accompagnement sur le lieu de travail, c'est-à-dire pour assurer la présence de quelqu'un de confiance en qui la personne peut déposer toutes ses angoisses psychotiques. Il s'agit de l'adaptation de base que nous considérons nécessaire pour atteindre les objectifs d'inclusion avec les plus grandes garanties possibles. En outre, la possibilité d'adapter certains aspects de l'environnement de travail tels que les horaires, les pauses, la flexibilité de la récupération.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l’opinion de l’auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l’usage qui pourrait être fait des informations qu’elle contient.

3. DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

Le présent rapport révèle des caractéristiques et des points de vue intéressants pour chaque pays. Sur le plan agrégé et des comparaisons croisées entre les pays, de nombreuses similitudes apparaissent:

- Le système de soutien fourni pour l'inclusion sur le marché du travail primaire ou sur le marché du travail ne résout pas entièrement le problème de l'inclusion.
- La discrimination est toujours perçue comme un élément de l'inclusion dans l'emploi en général.
- L'encouragement et les connaissances nécessaires à l'inclusion sont des éléments importants de la base de connaissances en matière de ressources humaines et sont un catalyseur entre la personne handicapée et l'employeur.
- Les approches novatrices et contemporaines de la collaboration avec les personnes handicapées sont un élément d'un changement constant des résultats contemporains et plaident en faveur de l'élaboration d'une formation ciblée (pour l'autonomisation des personnes handicapées, menant à une plus grande confiance en soi et en trouvant des forces personnelles).
- Les exemples de bonnes pratiques illustrent l'importance de trouver des nouvelles pour relier le marché de l'emploi et les personnes handicapées, en trouvant des solutions répondant aux besoins d'un côté et aux souhaits personnels des personnes qui entrent sur le marché du travail — les deux parties étant également associées à la recherche de solutions communes et acceptables.
- Dans le cadre des possibilités de formation, l'approche de la personne et la conception axée sur la personne sont d'une grande importance.

Pour chaque pays, des recommandations concrètes concernant les actions futures sont présentées ci-après.

<u>Belgique</u>

En comparant les données recueillies dans notre examen de pays avec les déclarations contenues dans l'enquête en ligne, les entrevues et le groupe de discussion, nous pouvons mettre en évidence deux questions prédominantes qui pourraient être attaquées dans le cadre de notre projet.

Tout d'abord, nous devons nous rendre compte que les personnes handicapées doivent encore faire face à la discrimination sur le marché du travail primaire. La raison en est que le grand public, et donc aussi les employeurs et les services des ressources humaines, sont peu

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

sensibilisés aux handicaps et à leurs spécificités. Les personnes handicapées sont donc encore stigmatisées. Un accompagnement spécifique en matière de sensibilisation des employeurs et des employés pourrait être utile pour lutter contre les préjugés et réduire la crainte d'inclure les personnes handicapées dans leur personnel. En outre, les employeurs doivent être informés plus efficacement de toute l'aide qu'ils peuvent attendre s'ils veulent employer des personnes handicapées; un système plus transparent et moins complexe aiderait à la fois eux-mêmes et leurs employés potentiels.

Deuxièmement, les personnes handicapées ont besoin de plus d'encouragement et d'assistance lorsqu'il s'agit de choisir leur propre projet de vie; beaucoup d'entre eux doivent faire face à leurs faiblesses si souvent qu'ils oublient leurs forces. Ils ont besoin de formations plus centrées sur la personne et devraient également avoir des possibilités non contraignantes d'expérimenter et d'essayer différents métiers. En se concentrant sur leurs forces et sur les choses qu'ils aiment réellement faire, ils sont plus susceptibles de trouver une profession qui leur donne un sens du but et de l'accomplissement.

Les exemples de réussite devraient être partagés dans les médias; nous devons faire la lumière sur les expériences positives des personnes handicapées sur le marché du travail; cela devrait encourager les employeurs et les personnes handicapées à se rapprocher. Tout en partageant ces histoires, nous devons veiller à ce que l'accès à l'information soit accordé à tous; les choses doivent être écrites dans un langage facile à lire et le contenu doit être multimodal, pour inclure également les aveugles et les sourds.

Italie

Le problème du chômage des personnes handicapées et des personnes handicapées en Italie, qui est d'environ 80 %, reste très important, malgré les progrès réalisés au cours des 20 dernières années. Elle est également exacerbée aujourd'hui par la crise économique dramatique et par la diminution de l'emploi causée par l'urgence liée à la pandémie de COVID-19. Nous recommandons donc l'engagement commun des forces sociales et des autorités décisionnelles régionales/nationales, afin que, malgré la situation actuelle, les PMD/PWD puissent être de plus en plus intégrés sur le marché du travail et soutenus pour exprimer leur potentiel et acquérir consciemment leur rôle social.

Des mesures devraient être prises afin d'atteindre l'objectif d'harmonisation des politiques d'insertion professionnelle sur le territoire national et d'appliquer plus efficacement la loi 68/99. De nombreuses parties prenantes ont recommandé l'abolition, ou du moins la reconsidération, de l'obligation d'embaucher des personnes handicapées/PMD prévue par cette loi.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

En particulier, sur la base des résultats de la présente recherche en Italie, les recommandations suivantes sont formulées:

- soutenir le réseau des services territoriaux et le troisième secteur. Il est nécessaire de valoriser le grand patrimoine représenté par les associations PMD/PWD et leurs familles, qui possèdent un savoir-faire de grande valeur, et par le monde des coopératives, capables de gérer, même les handicaps les plus complexes dans le domaine du travail;
- développer un dialogue sans cesse croissant entre le monde du profit et du monde sans but lucratif, transmettre les expériences et les connaissances des entreprises, d'une part, et des associations et du monde bénévole, d'autre part, vers l'objectif d'un modèle de croissance économique plus inclusif de la diversité;
- améliorer les stratégies et les cours de formation et d'accompagnement adaptés aux personnes handicapées et aux personnes handicapées, conformément à la transformation en cours des exigences du marché du travail;
- renforcer la présence du responsable handicap dans les entreprises, qui, de sa position privilégiée, peut le mieux soutenir et renforcer le PMD/PWD, en consolidant un lien plus étroit entre l'entreprise et le territoire de référence;
- sensibiliser les entreprises à la question du «handicap et du travail» par les moyens suivants: une formation adaptée aux caractéristiques, aux besoins et aux ressources du PMD/PWD; stratégies visant à éliminer la stigmatisation et les préjugés à l'égard des personnes ayant une déficience mentale et à améliorer les ressources humaines.

<u>Roumanie</u>

Sur la base des constatations et de la description de la situation en Roumanie, les recommandations suivantes sont proposées pour l'avenir:

- Le système éducatif doit fournir une évaluation multidisciplinaire complexe qui met l'accent sur les capacités de l'enfant et oriente l'enfant vers la meilleure forme et les meilleurs programmes d'enseignement. Ainsi, l'enfant peut bénéficier d'aptitudes et de compétences qui lui permettront d'entrer sur le marché du travail.
- Les services d'orientation professionnelle devraient être fournis en temps opportun afin que l'enfant handicapé puisse acquérir un emploi qui ne correspond pas à ses capacités et compétences, mais aussi à ses préférences.
- Un plus grand nombre de services avant et surtout après l'emploi devraient être fournis aux personnes handicapées dès leur entrée sur le marché du travail afin qu'elles puissent s'adapter correctement aux exigences de l'emploi et de l'environnement de travail social.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Les ONG devraient être davantage soutenues par l'État pour fournir les services mentionnés ci-dessus, car elles bénéficient de spécialistes hautement qualifiés dans ce domaine.
- L'application de la loi en matière d'emploi en ce qui concerne les personnes handicapées devrait être assurée. L'application de la législation devrait être soutenue par une éducation et un soutien financier accrus pour les adaptations innovantes qui doivent être apportées par les employeurs potentiels.

Slovénie

La situation sage au niveau national, telle qu'elle est perçue à travers les données recueillies, révèle plusieurs aspects intéressants. Le marché du travail, par rapport aux autres pays, est très rigide — d'autre part, toutes les options disponibles pour soutenir la participation des personnes handicapées dans le monde du travail ne fonctionnent pas pleinement. Ce dernier pourrait être lié au manque de connaissances et de motivation générale de la part des employeurs. En l'exprimant de manière simple, «cela prend trop de temps, trop de choses doivent être reconsidérées, etc.» révèle que les services de soutien pour les personnes handicapées, reliant les deux parties sont essentiels. En outre, en général, les personnes handicapées bénéficient d'une approche plus centrée sur la personne, comme c'est le cas dans certains cas, les procédures bureaucratiques et compliquées présentent un grand risque de diminution de la motivation, également du côté de la personne handicapée. Une impulsion accrue serait également nécessaire pour mieux comprendre comment davantage d'approches axées sur la personne et de communauté de réseau pourraient permettre ou faciliter le processus d'inclusion des personnes handicapées dans les opérations de travail existantes, ainsi qu'un changement dans la perception de ce que la personne peut ou ne peut pas faire. Le nombre de personnes handicapées au chômage reste malheureusement relativement élevé.

Du point de vue des défis sociétaux et des changements les plus récents, liés à la situation sanitaire/pandémique en Europe, la menace de pertes d'emplois et la diminution de l'inclusion représentent un défi encore plus grand et une perspective incertaine pour l'avenir. C'est précisément à ce moment-là que l'autoreprésentation, l'image positive de soi et, d'autre part, la perception des employeurs sont cruciales pour ne pas perdre l'attention pour l'avenir et empêcher ainsi tout approfondissement de la discrimination en général.

Espagne

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Le taux d'emploi des personnes handicapées est très faible, principalement en raison des préjugés et du manque de connaissance des entreprises à l'égard des personnes handicapées et en particulier des personnes atteintes de troubles mentaux.
La situation s'aggrave en raison de la crise de la COVID-19. En Espagne, la plupart des personnes handicapées sont employées dans des centres d'emploi protégés qui sont maintenant contraints de licencier des employés en raison de la quarantaine.
La principale recommandation est de travailler à différents niveaux afin d'améliorer l'inclusion professionnelle des personnes handicapées:
— Prestataires de services: une approche centrée sur la personne doit être mise en place pour soutenir la prise de décision et l'autonomie des utilisateurs, en intégrant de nouvelles approches et méthodologies innovantes.
— Individu: les aider à trouver et à définir leur propre vie de projet, à adapter la formation et à fournir les ressources nécessaires à l'accès à un emploi (formation, orientation, soutien); et leur fournir la formation émotionnelle nécessaire pour gérer le stress, la frustration et leur donner les moyens d'agir en utilisant différentes méthodologies innovantes.
— Entreprise: accroître la sensibilisation et la visibilité des entreprises sur le marché ordinaire afin d'éliminer les stéréotypes liés aux personnes handicapées. En plus de rendre les entreprises d'emploi protégées compétitives et productives sur le marché.
— Population: diffusion et visibilité des capacités des personnes handicapées à éliminer les stéréotypes et la stigmatisation sociale, en particulier pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale.
— Réseau de santé publique: coordination et collaboration avec les professionnels et les programmes de traitement.

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

ANNEXE 1

ON - LINE QUESTIONNAIRE - sample

We kindly ask you to complete the below evaluation for a study conducted under the Erasmus+ supported project ENABLE – Enhancing Employability Skills of Persons with Disabilities. This short questionnaire is completely anonymous – no private data of any kind will be collected within the answers provided.

Please choose one of the answers bellow or add specification if none of the options apply to you.

1. **In what sector do you currently work in?** *(obligatory to choose one option)*

a) Social care sector
b) Educational sector
c) Specialized services sector (rehabilitation/support to persons with disabilities/employment office)
d) Human resource department
e) Social economy sector
f) Other, please specify:

2. **How is your daily work connected to persons with disabilities? (***Obligatory to choose one option)*

a) I work directly with PWD
b) My work is only indirectly connected to PWD

3. **Please, state the name and type of your organisation** *(not obligatory):*

4. **In what country is the head seat of your organisation?** (not obligatory):

a) Belgium
b) Italy
c) Romania
d) Slovenia
e) Spain
f) Other _____

5. **For the following statements below, we kindly ask you to provide your answers, by choosing one of the options that correspond to your level of agreement - 1 corresponds to your full disagreement and the criteria 5 corresponds to your full agreement with the statement (1 – fully disagree, 5 - fully agree):**

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

a) **Although different national legislative regulation, employment policies and strategies address equal opportunities for full participation in the labour market, in reality discriminatory elements can still be noticed when it comes down to employing a PWD/PMD in the open labour market**

1 2 3 4 5

b) **The stigmatization of people with mental disorders is still present in employers.**

1 2 3 4 5

c) **The stigmatization of people with mental disorders is still present in different educational institutions.**

1 2 3 4 5

d) **The existing national quota system for employment of PWD/PMD does not fully promote the inclusion in the labour market.**

1 2 3 4 5

e) **Available services and support measures offered to PWD/PMD for job training and retraining are still quite dispersed between different authorities and organisations.**

1 2 3 4 5

f) **There is lack of more concrete and adapted training and/or retraining opportunities offered systemically to PWD/PMD in order to at least increase the chance of performing a freely chosen job in the open labour market.**

1 2 3 4 5

g) **A more person cantered, contemporary, and holistic approach (including empowerment elements and innovative trainings) is needed in the organisations who include PWD/PMD in their activities/or employ them.**

1 2 3 4 5

h) **Existing national offers of training/job training/educational programmes do not address the person cantered and innovative/practice-oriented elements to the extent needed also for PWD/PMD.**

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1 2 3 4 5

i) **A more individualised and person cantered planning should be included in all activities that support full participation of the PWD/PMD in the labour market.**

1 2 3 4 5

j) **I am aware of innovative training approaches and good practice examples in my country, above all those promoting a bottom-up approach in the field of PWD employment inclusion.**

1 2 3 4 5

6. **If you wish to be updated about the progress of the project, we kindly invite you to state your email address here** (not obligatory):

Thank you for your attention

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

ANNEXE 2

Exemple de questionnaire pour les entrevues et les groupes de discussion

1. Briefly describe the area of your work, groups and/or individuals you work with (users of your services / activities)? What approaches do you use in your professional work and how would you briefly describe them?

2. How would you describe/evaluate the current (national) state of inclusion and full participation of PWD/PMD in the labour market?

3. What are the current challenges and/or obstacles in your country, when it comes down to full participation of PWD/PMD in the labour market in your country? How would you describe them from the perspective of your professional work?

4. Does your work include different contemporary / innovative approaches (i.e. engaging in creative workshops, using on-line social networks, storytelling, empowerment activities)? How would you describe them?

5. What kind of elements, according to your opinion and target groups you work with, should be included into a tailor-made training for PWD/PMD, that would enable them a better and more important, a full participation in the labour market?

Ce projet a été financé avec le soutien du programme Erasmus+. Cette publication ne reflète que l'opinion de l'auteur et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.