# HIGH LEVEL MEETING ON DISABILITY

# « FROM INCLUSIVE EDUCATION TO INCLUSIVE EMPLOYEMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES »

# Riga 11-12 mai 2015

Mr Uldis AUGULIS, Ministre de la Santé en Lettonie évoque la mise en œuvre des programmes politiques sans un budget suffisamment conséquent. Ont été organisés en Lettonie des événements qui rassemblent les représentants politiques, de la société civile, académique : un séminaire relatif aux services de secours en cas d’urgence et une conférence sur la désinstitutionalisation. La Lettonie a ratifié en 2008 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et un rapport a été rédigé en 2014.

Mme SEILE Ministre de l’éducation en Lettonie concède qu’il subsiste une tâche difficile : obtenir une attitude respectueuse de la société à l’égard de la personne handicapée.

Mme Maria-Louisa CABRAL, Head of Unit pour les droits des personnes handicapées à la Commission européenne, souligne l’écart persistant dans le marché du travail et dans le secteur de l’éducation entre les personnes en bonne santé et les personnes ayant des besoins spécifiques. Les états membres doivent assumer leur responsabilité et l’Union européenne est là pour soutenir les initiatives. Un examen du rapport d’évaluation de la stratégie 2010-2012 aura lieu le 2 avril 2015 par le Comité des Nations Unies.

Nils MUIZNIEKS, Commissaire pour les droits de l’homme au Conseil de l’Europe, constate qu’il y a effectivement des modifications dans la législation mais sans y affecter les ressources suffisantes et souvent sans l’implication des personnes handicapées dans les décisions. Les anciennes approches persistent mais sont autrement nommées : 80% des enfants autistes en France par exemple, ne peuvent participer à l’enseignement ordinaire mais sont confinés dans un enseignement dit « adéquat » ou « adapté » mais cela reste une ségrégation. Souvent ceux qui travaillent dans les lieux spécialisés sont moins rémunérés. L’austérité budgétaire amène à diminuer les prestations de services communautaires (community based services) et la mise à l’écart des personnes handicapées dans des institutions en dehors des villes.

L’Irlande n’a pas encore ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées étant donné la complexité de la procédure de ratification dans le cadre législatif.

Margus TSAHKNA, Ministre estonien de la Protection sociale mène une réforme globale : de nouveaux services sociaux et de nouvelles aides aux aidants proches vont être créés malgré les restrictions budgétaires. Un système indépendant de suivi de la convention doit encore être institué.

Guy LÖÖV Conseiller politique suédois pour le Ministre de l’enfance, des aînés et de l’égalité des genres signale que la Suède a ratifié la convention en 2009, que le rapport de suivi a été présenté en 2011, et que le dialogue en 2014 fût un succès. Une nouvelle politique à l’égard des personnes handicapées est en cours d’élaboration sur base de la convention. Le Gouvernement suédois est très attentif à l’égalité homme-femme. Une campagne d’information sera menée. L’éducation et le marché du travail font partie des priorités.

Pal SZEKERES Commissaire ministériel pour les personnes handicapées en Hongrie, explique qu’une stratégie a été adoptée par la Hongrie en collaboration avec la société civile et les personnes handicapées elle-même. Le plan d’actions é été élaboré il y a seulement 2 semaines. Un plan de communication a été mis au point en veillant à simplifier le contenu informatif.

Mr Joao AFONSO, député portugais, explique que les villes sont le lieu de rencontre et de vie pour de nombreuses personnes handicapées et ont une position stratégique pour travailler en partenariat ([EuroCities](http://www.eurocities.eu/)) comme par exemple l’organisation OpenHouse à Lisbonne.

Mark PRIESTLEY travaille comme expert dans le réseau [ANED](http://www.disability-europe.net/) Academic Network of european Disability qui gère des bases de données et une batterie d’indicateurs statistiques. L’analyse de la stratégie d’emploi en UE confirme qu’il sera difficile d’atteindre l’objectif de taux d’emploi de 75 % sans accroître l’emploi des personnes handicapées et des femmes.Par ailleurs, il ressort aussi des statistiques qu’une proportion plus forte des élèves handicapés âgés de 18 à 24 ans quitte l’enseignement. Il existe aussi des informations plus spécifiques concernant les besoins particuliers des personnes atteintes de Trisomie 21 plus nombreuses en Irlande.

Il n’y a pas assez d’information concernant la réelle application des articles de la convention. Comment peut-on collecter les informations utiles étant donné les écueils rencontrés ? Les secrétariats sociaux ne peuvent donner des statistiques d’emploi de personnes handicapées, le niveau de sécurité sociale n’est guère harmonisé en Europe, des questions comme par exemple celle relatives au nombre de bus qui ont réellement aménagés, restent sans réponse.

Parmi les réactions du public, on relève que selon une opinion, le système basé sur la protection empêche une politique inclusive basée sur les droits de l’homme.

## Inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail

Mr Pat CLARCKE relève qu’en Irlande 53 % des personnes ne travaillent pas en raison de leur handicap et que c’est encore pire pour les personnes handicapées mentales. L’Irlande a une législation fortement imprégnée par la prise en compte du handicap cependant la crise budgétaire a réduit les financements et retardé les réalisations. La formation des jeunes en chômage de longue durée est plus difficile à envisager.

L’expérience finlandaise est basée sur le collège Validia permettant l’accès physique à l’information favorisant l’intégration. Un centre de services fournit une aide aux écoles qui accueillent des personnes handicapées. Pour choisir un programme professionnel, la personne handicapée suit une orientation de 1 à 2 semaines. L’école voit le genre de support indispensable et peut ainsi choisir les bons professeurs. Pendant les études, l’école peut proposer quelques lieux de stage de pratique professionnelle. Il y a environ une vingtaine de programmes différents. Une description du processus montre le parcours de l’étudiant jusqu’à l’emploi lors de la dernière année d’école. Un suivi et une évaluation sont réalisés après la sortie de l’école. Quelques bonnes pratiques sont mis en exergue par exemple un petit déjeuner avec des entreprises qui travaillent dans les environs du collège, un Talent Meeting en 2013 & 2014 basé sur le concept du « speed dating », un cours de recherche d’emploi (comment se porter candidat, écrire une lettre de motivation, rédiger ou enregistrer son CV en vidéo), un parc à loisirs qui proposé en 2014-2015 des jobs étudiants pour personnes handicapées durant les vacances.

Adecco Group Foundation veille au respect par les entreprises des principes de la convention. La méthode intitulée « Corporate Social Responsability » est devenu une référence. Des conférences sont organisées à l’attention des chefs d’entreprises et des cadres pour les sensibiliser au handicap au sein de l’entreprise. Les conférenciers handicapés deviennent de véritables « ambassadeurs » pour transmettre aux entreprises un programme pour les parents avec handicap, un programme pour les employés handicapés (plan AFLORA), un programme de volontariat, un projet de mentorat pour les étudiants universitaires handicapés (Together project) au départ des entreprises. Un projet Erasmus+ financé par l’UE et qui prévoit la création d’emploi dans des chaines d’hôtel se développe en Espagne, Italie et Portugal.

L’expérience autrichienne en matière d’inclusion des jeunes dans le monde du travail met en avant quelques mesures instituées : le coaching des jeunes, le soutien à l’emploi (Jobcoaching), les écoles professionnelles (Production School), ainsi que l’aide au travail.

Beaucoup de jeunes qui n’arrivent pas à identifier leur capacité ou leur compétence peuvent bénéficier d’une consultation d’experts du monde du travail ou de l’éducation (Youth Coaching) jusqu’à l’âge de 25 ans. Le consultant peut trouver des possibilités de stage ou conseiller la prolongation de la scolarité. L’aide au travail (Work Assistance) permet de trouver et de s’insérer dans le monde du travail, donne aux employeurs les conseils nécessaires pour anticiper et résoudre les éventuels problèmes conflictuels avec les collaborateurs au sein de l’entreprise.

En Suède 62 % des personnes handicapées ont un emploi contre 28 % en Irlande. L’enseignement inclusif ne fonctionne que si les conditions sont optimales sur le plan de l’accessibilité de lieux, la capacité du corps enseignant à s’adapter et de l’environnement technologique. L’enseignement inclusif reste encore trop rarement réellement appliqué.

## Comment lever les obstacles à l’emploi

Mme Dovile JUODKAITE, Présidente du Forum lituanien des personnes handicapées, a collecté quelques données statistiques. 75% de toute la population européenne devrait être en situation d’emploi d’après l’objectif que l’Europe s’est assignée. Bien que la définition du handicap reste difficile à définir, une personne sur huit est atteinte d’un handicap, 78 % sont plus gravement handicapés et 52 % des personnes handicapées ont vu l’apparition de leur handicap durant leur période d’activité. Elle évoque la « flexicurité » qui est une mesure qui devrait faciliter l’insertion des personnes handicapées dans le marché du travail. Durant leurs études les personnes handicapées ne peuvent tout apprendre tant sur l’aspect social que sur l’aspect professionnel. Au plus la période d’inactivité est longue, au mois les personnes handicapées auront l’espoir de s’insérer sur le marché du travail. Les types de handicaps et les gravités du handicap sont très variables dès lors les prestations de service doivent être spécifiques : l’apprentissage de la langue des signes par exemple est spécifique. Les modèles actuellement en vigueur dans nos pays européens sont les suivants : le poste de travail subventionné, le soutien à l’emploi par l’intervention d’un jobcoach, les ateliers protégés qui sont progressivement abandonnés du fait de la discrimination qu’ils génèrent par la ségrégation et enfin le système de quota.

L’EASPD se concentre sur les articles 24 & 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Les 3 piliers de l’organisation sont : information, innovation, impact. Un emploi devrait être pouvoir choisi librement, être suffisamment rémunérateur, avoir un statut décent. Attention aux définitions données aux ateliers protégés qui recouvrent parfois des réalités fort différentes d’un pays à l’autre. On a tendance à se focaliser sur le handicap et non sur les capacités résiduaires. Les facilités de transport public, les procédures de recrutement, les méthodes de travail, l’environnement de travail sont autant de barrières possibles à l’emploi à défaut d’être adaptés. La coopération entre les parties prenantes (employeurs et les associations), le développement de solutions individuelles (ce que peut apporter la personne à l’entreprise) et l’analyse des facteurs de succès et de la notion d’adaptation raisonnable sont les clés du succès pour mener vers l’emploi.

ILO Global Business and Disability Network est un réseau mondial de sociétés multinationales, d’organisations nationales d'employeurs, de réseaux d'entreprises et d’organisations de personnes handicapées qui collaborent pour promouvoir l'inclusion des personnes handicapées en milieu de travail. L’organisation a comme zones d'intérêt : le partage des connaissances et l'identification des bonnes pratiques entre les entreprises et les organisations d'employeurs, le développement de services communs pour les entreprises et les employeurs afin de faciliter l'embauche et le maintien de l’emploi, la construction d’une expertise technique sur les questions de handicap. Pour un complément d’information, l’orateur recommande de visiter le site : <http://www.businessanddisability.org/index.php/en/>.

British Telecom applique le principe de « Responsible Business » depuis plus de 150 ans. La société collabore activement avec les syndicats. Elle veille à offrir une image compatible avec le handicap et à utiliser des canaux adaptés pour annoncer ses emplois vacants. 5,6 % de l’effectif de la société se déclare comme handicapée. Le personnel handicapé imagine et teste les fonctionnalités des nouvelles technologies et la société sponsorise le sport adapté. Le maintien à l’emploi dépend largement de la rapidité de la réaction de l’employeur pour faire face au changement de l’état de santé du travailleur avant que cela devienne handicapant.

Lors des échanges avec l’assemblée, Mr PLURA qui est membre du parlement européen et handicapé, demande l’instauration d’une carte de handicapé européenne pour faciliter les démarches de personnes handicapées lorsqu’elles veulent bénéficier de services adaptés à l’étranger. Mme CABRAL de la Commission européenne travaille à ce projet. Elle indique également que le système de consultation et de la collaboration avec la société civile qui sera mis en place servira à analyser utilement les recommandations de l’ONU.

Un système de protection social efficace et durable est important pour maintenir un niveau de compétitivité satisfaisant et la création de réseaux sociaux peut lever les barrières. Dans l’UE il y aurait 2 millions d’emplois disponibles parce que les candidats n’ont pas les compétences requises. Cela veut dire qu’il faut modifier les programmes d’enseignement et renforcer les systèmes d’éducation, y compris en incluant les personnes handicapées. La tolérance de la société et sa compréhension des problèmes vécus par les personnes handicapées est également fondamental pour garantir une sécurité sociale aux personnes handicapées. Mr BENIFO représentant du Parlement européen indique que la collecte des données statistiques et l’implication des personnes handicapées et des associations représentatives feront partie des priorités à venir. Mr YALLOUROS Membre du Comité exécutif d’EDF, insiste sur l’article 4.3 de la convention pour impliquer les personnes handicapées dans le processus décisionnel et politique. Les conclusions finales de l’ONU qui seront publiées en septembre prochain, donneront une nouvelle impulsion pour accélérer l’inclusion des personnes handicapées