



## Table ronde des signataires de la Charte commune « Emploi&Handicap »

### Education – Ateliers protégés – Besoins de l'entreprise

*A l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2016, Info-Handicap a choisi le thème de l'inclusion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La conférence « Modes d'emploi » s'est tenue le 29 novembre à la Chambre de Commerce à laquelle des bonnes pratiques ont été présentées et quatre ministres ont témoigné de leur engagement en faveur d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap. En présence de Leurs Altesses Royales le Grand-Duc Héritier et la Grande-Duchesse Héritière, les signataires de la Charte commune « Emploi&Handicap » ont animé une table ronde autour des transitions entre école ou atelier protégé et le premier marché de l'emploi.*

### Table ronde

M. Norman Fisch, Coordinateur de l'INDR, a rappelé les objectifs de la Charte commune et présenté les actions découlant des engagements pris par les quatre signataires. La table ronde du 29 novembre était la deuxième manifestation organisée par les signataires de la « **Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi** », signée le 3 décembre 2015 par l'OGBL-Département des Travailleurs handicapés, le LCGB, l'UEL et l'INDR.

Animée par M. Joël Delvaux, Conseiller syndical, OGBL-Département des Travailleurs handicapés, la table ronde a vu l'intervention de

- Mme Chantal Mertens, Présidente, Association Zesummen fir Inklusioun (ZEFI)
- M. Christophe Muller, Directeur Formation et travail, Ligue HMC (Ligue Luxembourgeoise pour le Secours aux Enfants, aux Adolescents et aux Adultes mentalement ou cérébralement handicapés)
- M. Carlo Frising, Chargé de direction, Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)
- M. Frédéric Veynachter, Gestionnaire de carrière, Ressources humaines, Computer Task Group (CTG)

ainsi que de deux témoins :

- M. Ken Hoss, travaille au service de la communication de la Poste de manière tout à fait indépendante, et
- Nico Weyrich, travaille à la Ville de Luxembourg, encadré par un *job coach* de la Ligue HMC

### 1. Education de base et apprentissage

Les enfants qui ne suivent pas une formation classique parce qu'ils sont en situation de handicap depuis leur naissance ou suite à un accident, sont généralement insuffisamment préparés pour intégrer le premier marché du travail. Ce **faible bagage scolaire** les exclut dès le départ du marché ordinaire de l'emploi.

La discussion a retenu que le Ministère de l'Éducation va dans la **bonne direction** en termes d'inclusion. Pour Zesummen fir Inklusioun, l'important, c'est d'adapter l'école aux enfants et non l'inverse. À terme, les barrières invisibles envers le handicap ne pourront tomber que si les enfants porteurs ou non de handicap grandissent ensemble. Il s'agit surtout de redistribuer différemment les **ressources** existantes : identifier les forces et les talents au lieu de se focaliser sur les déficits, apprécier les connaissances des enfants plutôt que de sanctionner ce qu'ils ne savent pas faire, réfléchir au niveau requis dans l'apprentissage des différentes langues, faire avancer les enfants dans le but de renforcer leurs compétences et surtout leur **ouvrir l'accès à des qualifications** qui leur permettront de trouver un emploi. À côté de cela, leur donner de l'assurance et de la confiance pour qu'ils puissent s'affirmer dans le monde du travail.

Les interactions doivent davantage être renforcées entre personnes suivant une formation et les entreprises, de façon à mieux **adapter l'apprentissage aux besoins réels** de l'économie. Il existe des exemples de formation en **alternance** qui se sont avérés très efficaces. Le statut de l'« apprenti handicapé » pourrait être envisagé dans ce contexte.

➤ **Recommandation : Promouvoir les compétences à tous les niveaux**

Des mesures d'accompagnement ciblées et l'implication de personnel qualifié devraient faciliter un encadrement qui permette aux élèves en situation de handicap d'obtenir les meilleures qualifications possibles en relation avec leurs talents. La transition entre école et marché ordinaire de l'emploi doit être organisée de manière plus ciblée, qu'elle se fasse via un atelier protégé ou non. Enfin, deux priorités s'imposent : d'une part, une **orientation** de l'élève vers un métier adéquat et d'autre part, une **formation** qui répond aux besoins réels de l'économie.

## 2. Ateliers protégés et formation continue

Lorsque les jeunes ont terminé leur parcours scolaire, ils en éprouvent une certaine fierté. Le problème qui se pose alors est que souvent il n'y a pas de poste disponible sur le marché de l'emploi et les jeunes sont alors directement orientés vers les ateliers protégés, qui à leur tour n'ont pas de poste à offrir car ils sont **saturés**. Les ateliers protégés jouent un rôle très important en tant que pourvoyeurs d'emplois pour de nombreuses personnes. Or, la réalité du terrain montre qu'un nombre considérable de personnes qui travaillent dans les ateliers protégés seraient **aptes** à intégrer le marché du travail ordinaire.

La table ronde a rappelé que les ateliers protégés ont la mission d'accompagner leurs salariés vers le marché ordinaire de l'emploi. Or, ils se voient confrontés à un **paradoxe** : d'une part, personne ne veut vraiment y entrer, mais en même temps la demande d'intégrer un atelier protégé est très importante, cela pour plusieurs raisons. L'entrée dans un atelier protégé est beaucoup plus simple que pour le premier marché de l'emploi et offre la garantie de pouvoir y rester jusqu'à l'âge de la retraite, ce qui offre une grande sécurité aux salariés et enlève beaucoup de stress lié à l'incertitude. En outre, l'atelier va s'adapter au salarié et non le contraire et d'importantes relations sociales et d'entraide vont se nouer. À cela s'ajoutent des aides comme le transport vers le lieu de travail.

La Ligue HMC assure le suivi socio-professionnel de certaines personnes aptes à intégrer le marché ordinaire de l'emploi via un **job coach**, qui encadre la personne également à l'intérieur de l'entreprise.

Les **formations spécialisées** ne préparent pas suffisamment les jeunes en situation de handicap au marché du travail ordinaire. Lorsque ces jeunes décrochent un emploi, ils doivent continuer à se tenir au courant des développements professionnels pour demeurer productifs et **s'adapter** aux rapides évolutions du monde du travail.

Le Luxembourg Lifelong Learning Center a voulu offrir des formations ouvertes à tous, mais les personnes en situation de handicap n'ont pas répondu à cette offre, souvent faute de confiance en soi. La situation idéale serait d'ouvrir la formation professionnelle continue à tout le monde, y compris les personnes peu ou non qualifiées, pour leur permettre de se certifier à leur juste valeur.

Dans le monde des entreprises, un unique parcours professionnel jusqu'à l'âge de la retraite n'est de nos jours plus imaginable, les salariés changent aujourd'hui plusieurs fois de métiers. Chez CTG, l'**employabilité** des salariés est maintenue grâce à des formations adéquates.

- **Recommandation : Renforcer les synergies entre ateliers protégés et entreprises**  
Ce renforcement est important pour mieux faire correspondre la formation et l'encadrement en atelier aux besoins réels de l'économie. Le rôle du **job coach** a ici toute sa place. Un premier pas dans cette direction serait par exemple que l'entreprise passe des commandes aux ateliers protégés, ce qui aurait comme conséquence une **formation pratique** adaptée aux besoins. Les acteurs pourraient ainsi pleinement bénéficier de telles synergies : les personnes en situation de handicap pourraient intégrer plus facilement le premier marché de l'emploi et ne seraient pas condamnées à demeurer dans l'atelier protégé indéfiniment.

### 3. Besoins de l'entreprise

Les déficits du parcours scolaire des personnes en situation de handicap compromettent gravement l'**accès** au premier marché de l'emploi. Le rôle des ateliers protégés pour améliorer la transition école-marché de l'emploi est essentiel.

Parmi les intervenants de la table ronde,

- la Ligue HMC a relevé avoir quelques contacts individuels avec des entreprises pour intégrer et encadrer des personnes ayant les compétences professionnelles requises. Les **obstacles** rencontrés lors de cette démarche ont trait à tout ce qu'il y a autour du poste de travail : les transports, la préparation de la direction et des salariés, l'élimination des idées reçues et des barrières invisibles etc. A cela s'ajoute qu'il faut absolument renforcer la confiance en soi des personnes en situation de handicap pour leur permettre de **s'affirmer** sur le marché de l'emploi ;
- CTG, qui emploie une personne tétraplégique, a confirmé qu'il peut y avoir au départ une certaine **méfiance** entre les acteurs. Celle-ci peut toutefois se dissiper rapidement en organisant des rencontres, en communiquant bien en interne, en identifiant et en tenant compte des caractéristiques de chaque individu pour savoir si un poste est adapté (pour salariés en situation de handicap ou non), en **anticipant** les aspects « santé » des salariés, en demandant l'avis des personnes concernées plutôt que de décider pour elles, en se comportant de manière civique etc.

### ➤ **Recommandation : Sensibiliser les entreprises**

Il existe des exemples d'entreprises employant des salariés en situation de handicap compétents où le handicap en soi n'est pas perçu comme un problème. Ces employeurs devraient sortir du lot, afficher clairement leur engagement social et **inspirer d'autres entreprises** à suivre leur exemple. Dans le même temps, il importe de mettre en exergue les **aides étatiques** dont peuvent bénéficier les entreprises qui emploient des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Car les entreprises ont des connaissances très lacunaires de ces aides, ce qui entraîne une certaine réticence de leur part au contact de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Il est ici renvoyé au **profil de compétences** anonyme, élaboré par les signataires de la Charte commune en collaboration avec l'ADEM et qui contient les informations liées aux aides d'Etat.

### **Conclusion**

Après avoir présenté les recommandations pour les 3 thématiques abordées, M. Christophe Knebler, Secrétaire général adjoint du LCGB, a conclu la table ronde en relevant que les échanges avaient bien montré qu'une personne en situation de handicap développe souvent des compétences liées aux capacités d'adaptation auxquelles elle est confrontée au quotidien et qui requièrent une grande force de créativité. **Adaptation** et **créativité** sont justement des compétences recherchées par les entreprises. C'est une raison pour l'entreprise de se focaliser sur les compétences plutôt que sur le handicap.

### **Video clip « Disons OUI aux compétences »**

A l'occasion de la conférence, les signataires ont lancé une campagne de communication autour de la Journée internationale via un spot vidéo diffusé avec le soutien médiatique de RTL Télé Lëtzebuerg. Ce spot intitulé « **Disons OUI aux compétences** » porte un message positif et se focalise uniquement sur les compétences du salarié en situation de handicap.

INDR, le 8 décembre 2016