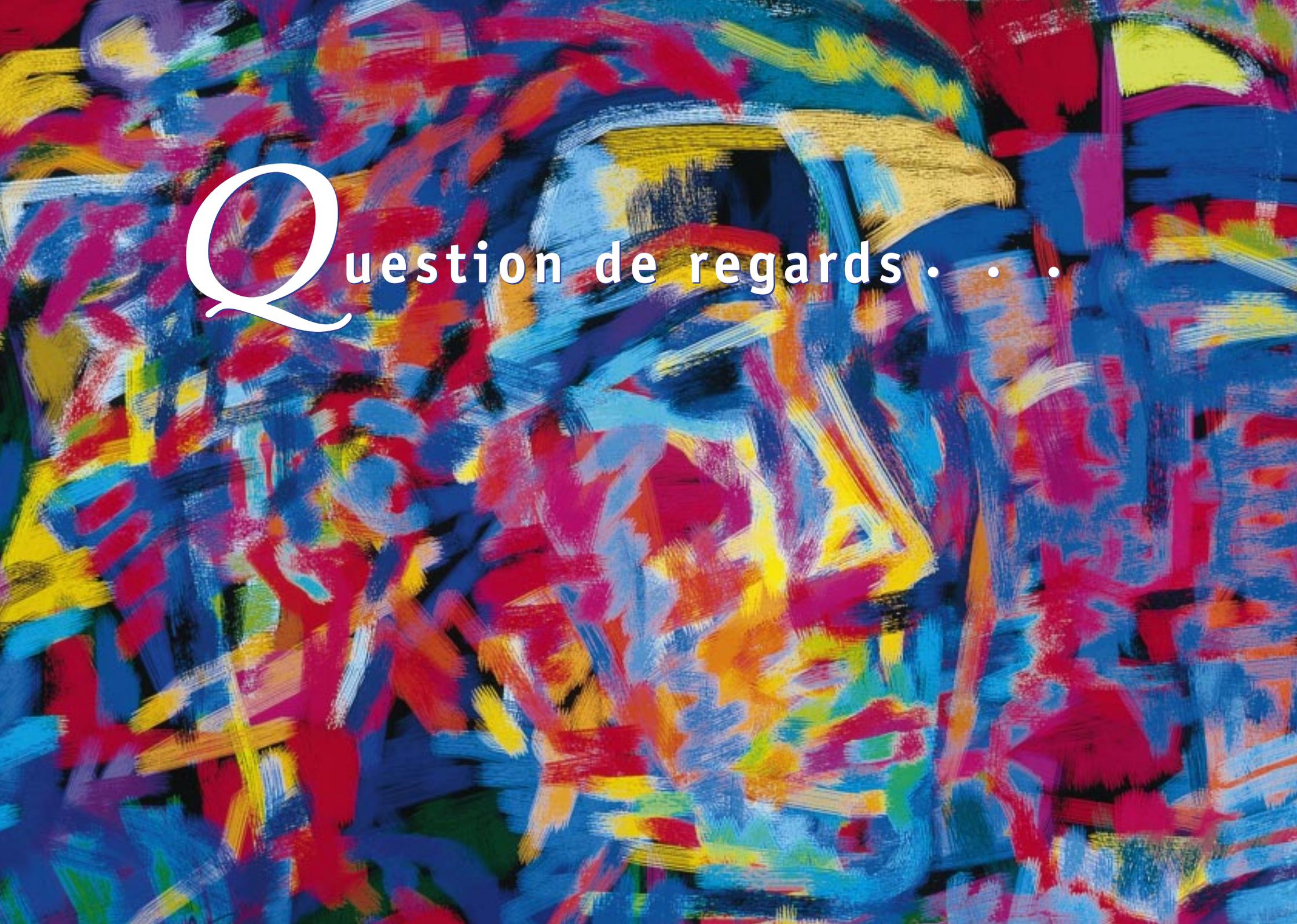


Compendium



**Bonnes pratiques
sur l'emploi des
personnes handicapées**



An abstract painting with a dense, textured surface. The composition is dominated by vibrant, saturated colors: deep blues, bright yellows, fiery reds, and magentas. The brushstrokes are varied in direction and intensity, creating a sense of movement and depth. The overall effect is one of dynamic energy and complex visual information.

Q uestion de regards . . .

Publié à l'initiative
des partenaires
sociaux européens
(CES, UNICE, CEEP)



CONFÉDÉRATION
EUROPÉENNE
DES SYNDICATS



Avec le soutien
de la Commission européenne



COMMISSION
EUROPÉENNE

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis
ou la position de la Direction générale "Emploi, relations industrielles
et affaires sociales" de la Commission européenne

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne
sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999

ISBN 92-828-6063-9

© Communautés européennes, 1999
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

Imprimé sur papier blanchi sans chlore

Compendium

Bonnes pratiques sur l'emploi des personnes handicapées

Emploi & affaires sociales

**Relations du travail
et mutations industrielles**

Commission européenne
Direction générale
de l'emploi, des relations industrielles
et des affaires sociales
Unité V/D.1

Préface

Face

Message de Padraig FLYNN

La situation des personnes handicapées dans l'Union européenne est une source de préoccupation grandissante: plus de 37 millions de citoyens européens sont touchés par une forme ou une autre de handicap. De plus, un ensemble d'obstacles nuisent à leur intégration et à leur maintien dans le marché du travail. En dépit de progrès certains dans l'élimination de ces obstacles, les personnes handicapées participent deux fois moins que les autres au marché du travail.

Pour répondre à un tel défi, l'Union européenne a développé une nouvelle approche fondée sur l'égalité des chances des personnes handicapées et sur l'inclusion de cette préoccupation au cœur des politiques communautaires. C'est ainsi que l'objectif d'améliorer la participation au travail des personnes handicapées a été pleinement intégré dans la nouvelle stratégie européenne de l'emploi décidée par les Chefs d'Etat et de Gouvernement, réunis en Conseil européen extraordinaire sur l'emploi, les 20 et 21 novembre 1997. Il a été reflété encore davantage dans le projet de Lignes directrices 1999 pour les politiques d'emploi des Etats membres récemment adoptées par la Commission.

Par ailleurs, dans le cadre de cette même stratégie, les partenaires sociaux sont invités, à leurs différents niveaux de responsabilité et d'action, à conclure des accords en vue d'ouvrir aux personnes handicapées des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages ou d'autres mesures semblables.

Ce recueil démontre de façon tangible que les partenaires sociaux peuvent conjuguer leurs efforts pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. Il prouve que des mesures concrètes, prises en partenariat, peuvent surmonter les obstacles que rencontrent les personnes handicapées. Il prouve que le handicap n'est pas forcément vécu par l'entreprise comme un coût social.

À la lumière de ce travail et de l'orientation adoptée dans le cadre des Lignes directrices pour l'emploi, il est bien clair qu'il existe une volonté commune de tous les acteurs de la politique de l'emploi dans l'Union européenne. Nous voulons briser toutes les barrières et mettre fin à toutes les discriminations auxquelles sont confrontées les personnes handicapées dans le monde du travail. Ce que nous cherchons, c'est à créer une véritable égalité d'accès, un marché du travail vraiment ouvert à tous.



Padraig FLYNN,
membre de la Commission

Table des matières

PRÉFACE	5
CLASSEMENT PAR ÉTATS MEMBRES	8
INTRODUCTION DES PARTENAIRES SOCIAUX	10
36 CAS DE BONNES PRATIQUES	
<i>Sensibilisation</i>	12
<i>Dialoguer pour mieux comprendre - Horizon 2000</i>	13
<i>Guide de bonnes pratiques - Irish Trade Union Trust</i>	14
<i>Informier pour sensibiliser - Lika Villkor</i>	15
<i>Une association d'employeurs - Employers' Forum on Disability</i>	16
<i>Recrutement</i>	17
<i>Prendre ses responsabilités - Gram A/S</i>	18
<i>Des salaires 50/50 - Migatronics A/S</i>	19
<i>Se serrer les coudes - Leipziger Verkehrsbetriebe</i>	20
<i>Un avenir informatique - SAP</i>	21
<i>La richesse d'une vraie collaboration - Paul-Ehrlich-Institut</i>	23
<i>Quand formation et promotion coïncident - Banque Populaire Val de France</i>	24
<i>Embarquement immédiat - Air France</i>	26
<i>Les coulisses de Disney - Disneyland Paris</i>	27
<i>Encouragés à postuler et à voyager - Aer Rianta</i>	28
<i>S'engager à engager - H.J. Heinz Company Limited</i>	29
<i>Ne plus se sentir exclu du monde du travail - Caridata</i>	30
<i>80 nouveaux "télécommunicateurs" - TIM</i>	32
<i>Constance dans le recrutement - Yazaki Saltano de Portugal</i>	33
<i>Volonté d'ouverture - BT</i>	35

Table des matières

Maintien de l'emploi	3 6
<i>"Light jobs" sur mesure - DSB</i>	3 7
<i>Prise en charge et réinsertion progressive - Adam Opel AG</i>	3 9
<i>Se réaliser professionnellement - Eulen</i>	4 0
<i>Difficulté ne rime pas avec licenciement - Centre Leclerc</i>	4 2
<i>Un reclassement efficace à 100% - Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges</i>	4 3
<i>Une agence pour l'emploi à l'intérieur de l'entreprise - Nederlandse Spoorwegen</i>	4 5
<i>Retour et remise au travail - FNV</i>	4 7
<i>Réduire les accidents du travail - STTK</i>	4 9
<i>De nouveaux outils de travail - Barclays Bank plc</i>	5 0
Formation	5 1
<i>Travail de guidance pour étudiants handicapés - Tremplin</i>	5 2
<i>Contrats de formation-travail - A.Co.Se.R.</i>	5 3
<i>Une menuiserie milanaise propose des stages de formation - Tecno S.P.A.</i>	5 4
<i>Apprendre ensemble, sans distinction - Siemens</i>	5 5
<i>Jardiniers formés, jardiniers engagés - Stadt Wien</i>	5 7
<i>Faciliter l'intégration - IEFP</i>	5 8
<i>Acquérir de l'expérience par la pratique d'un métier - ARCIL</i>	5 9
<i>Des collègues formateurs - AB Svenska Spel</i>	6 0
<i>Activités à l'unisson - UNISON</i>	6 1
SITUATION LÉGISLATIVE DANS LES ETATS MEMBRES	6 2
GLOSSAIRE	7 3
BIBLIOGRAPHIE	7 4

Classement

Classement par Etats membres

BELGIQUE

Dialoguer pour mieux comprendre - Horizon 2000. 1 3

DANEMARK

Prendre ses responsabilités - Gram A/S 1 8

Des salaires 50/50 - Migatronics A/S 1 9

“Light jobs” sur mesure - DSB 3 7

ALLEMAGNE

Se serrer les coudes - Leipziger Verkehrsbetriebe 2 0

Un avenir informatique - SAP. 2 1

La richesse d’une vraie collaboration - Paul-Ehrlich-Institut. 2 3

Prise en charge et réinsertion progressive - Adam Opel AG 3 9

ESPAGNE

Se réaliser professionnellement – Eulen 4 0

FRANCE

Quand formation et promotion coïncident - Banque Populaire Val de France 2 4

Embarquement immédiat - Air France. 2 6

Les coulisses de Disney - Disneyland Paris 2 7

Difficulté ne rime pas avec licenciement - Centre Leclerc 4 2

Un reclassement efficace à 100% - Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges 4 3

Travail de guidance pour étudiants handicapés - Tremplin. 5 2

IRLANDE

Guide de bonnes pratiques - Irish Trade Union Trust. 1 4

Encouragés à postuler et à voyager - Aer Rianta. 2 8

S’engager à engager - H.J. Heinz Company Limited 2 9

Classement

ITALIE

<i>Ne plus se sentir exclu du monde du travail - Caridata</i>	3 0
<i>80 nouveaux "télécommunicateurs" - TIM</i>	3 2
<i>Une menuiserie milanaise propose des stages de formation - Tecno S.P.A.</i>	5 4
<i>Contrats de formation-travail - A.Co.Se.R</i>	5 3

PAYS-BAS

<i>Une agence pour l'emploi à l'intérieur de l'entreprise - Nederlandse Spoorwegen</i>	4 5
<i>Retour et remise au travail - FNV</i>	4 7

AUTRICHE

<i>Apprendre ensemble, sans distinction - Siemens</i>	5 5
<i>Jardiniers formés, jardiniers engagés - Stadt Wien</i>	5 7

PORTUGAL

<i>Constance dans le recrutement - Yazaki Saltano de Portugal</i>	3 3
<i>Faciliter l'intégration - IEFP</i>	5 8
<i>Acquérir de l'expérience par la pratique d'un métier - ARCIL</i>	5 9

FINLANDE

<i>Réduire les accidents du travail - STTK</i>	4 9
--	-----

SUÈDE

<i>Informier pour sensibiliser - Lika Villkor</i>	1 5
<i>Des collègues formateurs - AB Svenska Spel</i>	6 0

ROYAUME-UNI

<i>Une association d'employeurs - Employers' Forum on Disability</i>	1 6
<i>Volonté d'ouverture - BT</i>	3 5
<i>De nouveaux outils de travail - Barclays Bank plc</i>	5 0
<i>Activités à l'unisson - UNISON</i>	6 1

Introduction

INTRODUCTION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Afin de contribuer aux discussions sur l'égalité des chances des personnes handicapées, le CEEP, l'UNICE et la CES, dans le cadre du Dialogue Social, se sont engagés à rédiger un compendium de bonnes pratiques mises en oeuvre par les entreprises et les syndicats pour intégrer les personnes handicapées sur le lieu de travail. Un groupe de travail a été constitué à cet effet, dès juillet 1997, pour produire ce compendium avec le soutien de la Commission européenne.

Ce souci a également été pris en compte par le Sommet Extraordinaire sur l'Emploi du 21 novembre 1997 à Luxembourg. Les chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union européenne ont adopté, le 15 décembre 1997, pour la première fois, des lignes directrices pour l'emploi. Parmi celles-ci, ils ont fixé comme objectif, dans le pilier "égalité des chances", l'intégration dans la vie active des personnes handicapées, un objectif qui figurait dans la contribution des partenaires sociaux pour le Sommet de Luxembourg.

En vue d'appréhender réellement les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, les partenaires sociaux ont d'abord voulu identifier les problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les salariés à cet égard, puis la manière dont ils les surmontent sur le lieu de travail. L'objectif des partenaires sociaux, dans ce compendium, est de mettre en évidence les initiatives positives prises dans le milieu ordinaire de travail pour les porter à l'attention de leurs membres, des entreprises, des travailleurs et des décideurs politiques.

Les politiques d'intégration des personnes handicapées à travers l'Europe reflètent la diversité des cultures et des cadres législatifs des Etats membres. Ce compendium n'entend pas établir une définition de ce qui constitue un handicap, mais fait référence aux situations telles qu'elles se présentent dans chaque pays. Pour aider à la compréhension des initiatives prises et mises en oeuvre, il y est fait un rapide rappel de la législation de chacun des pays concernés par ces actions.

Pour étudier les approches différentes adoptées par les entreprises du secteur marchand, public et privé, le compendium intègre, afin de prendre en compte leurs spécificités, toutes les tailles d'entreprises, petites, moyennes et grandes, appartenant à des secteurs d'activité différents. Enfin, les exemples d'initiatives en partenariat entre les partenaires sociaux ont été privilégiés, sans pour autant exclure les initiatives unilatérales pertinentes prises par les employeurs ou les syndicats.

Tenant compte des diverses situations de handicap, ce compendium couvre une riche palette de thèmes sur l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail, tels que l'environnement de travail, le maintien dans l'emploi, la formation du personnel et la sensibilisation au handicap, la formation et l'expérience professionnelles.

Incontestablement, le nombre et la diversité des exemples reçus sont révélateurs de l'intérêt que les employeurs et les salariés dans l'entreprise portent à cette question. Ces exemples, confirmés par l'expérience des personnes impliquées dans les cas retenus, montrent que l'emploi de la personne handicapée peut avoir un impact positif tant pour la personne concernée et les autres salariés que pour les employeurs, car les mesures d'insertion ont permis aux travailleurs concernés de mieux correspondre à leurs missions et fonctions et aux emplois qu'ils sont amenés à occuper. Ce qui fonde d'abord l'accès à l'emploi, c'est la reconnaissance de la compétence plus que celle du handicap. Selon les personnes impliquées dans ces actions, celles-ci sont également un facteur positif dans les relations sur le lieu de travail. Plus globalement pour



Emilio Gabaglio
CES

la société elle-même, elles se traduisent par un renforcement de la cohésion sociale.

Même s'il reste beaucoup à faire dans ce domaine, cette publication montre que l'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire du travail est non seulement possible, mais qu'il est une réalité. Loin d'être une contrainte, il peut apporter une "plus-value", tant au niveau économique que social et humain.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce compendium, illustrant des exemples concrets dans ce domaine, puisse être une source d'inspiration et d'encouragement pour les employeurs et les salariés sur les initiatives qu'il est possible de prendre et de mettre en oeuvre sur le lieu de travail.



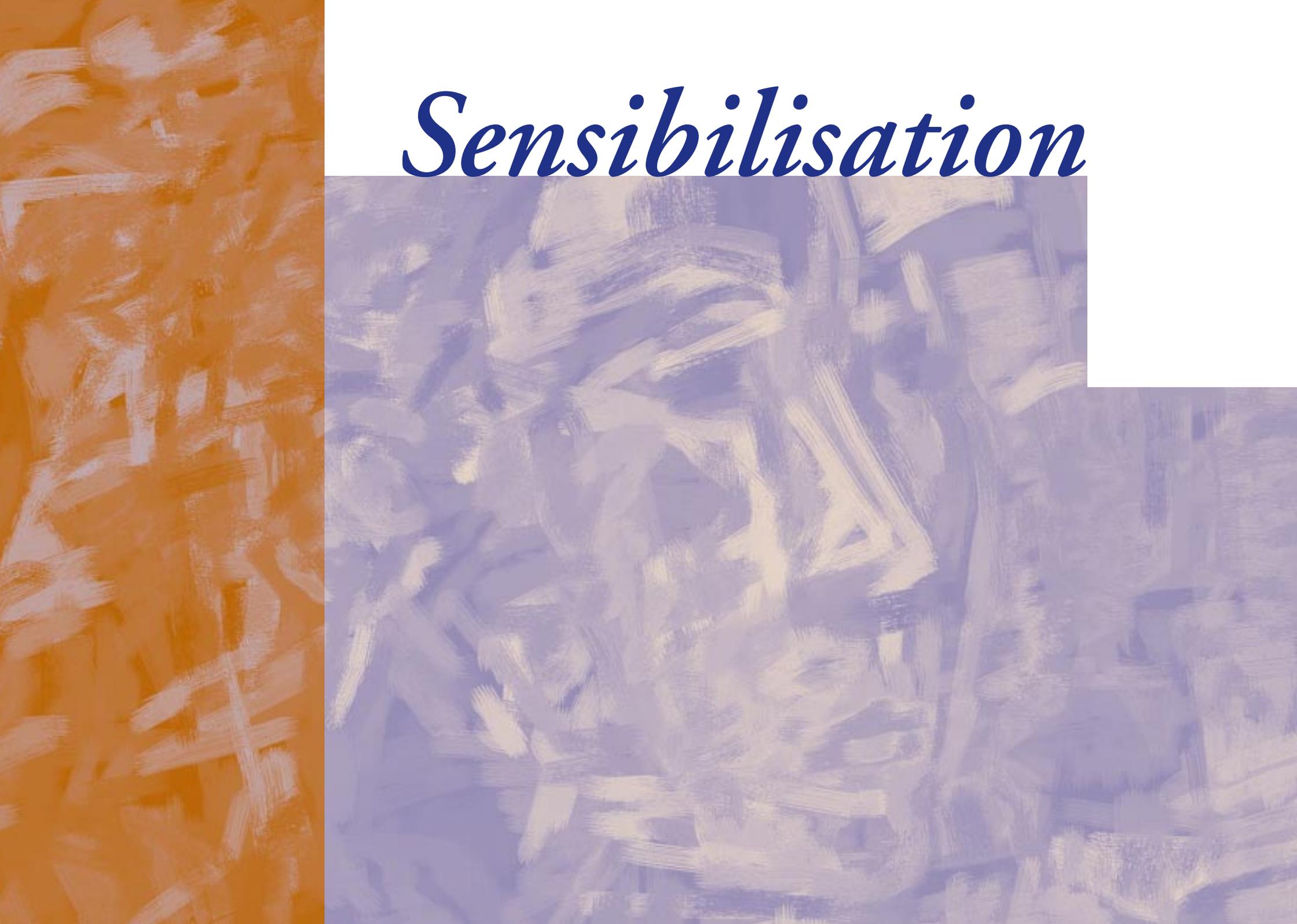
Dirk F. Hudig
UNICE

La CES, l'UNICE et le CEEP espèrent que ce compendium contribuera au développement d'une dynamique positive en matière d'emploi des personnes handicapées et qu'il sera un outil pour l'échange d'idées et de bonnes pratiques à travers l'Europe.



Jytte Fredensborg
CEEP

Sensibilisation



Dialoguer pour mieux comprendre

Horizon 2000 se veut un espace de communication entre les différents partenaires de l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées. Après la création d'un site Internet, cette association prépare une journée "Handijob" dont l'objectif est de favoriser les rencontres entre les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Depuis 1989, l'association Horizon 2000 développe des contacts avec des entreprises belges afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées - 80% d'entre elles n'ont jamais travaillé et 20% ont perdu leur emploi. Appartenant au secteur non marchand, cette association a également une mission d'information, auprès d'un plus large public, sur la réalité et le vécu des non valides.

Horizon 2000 travaille avec des organisations syndicales, des entreprises et d'autres associations regroupant des personnes handicapées. Son programme est essentiellement basé sur des rencontres, des journées de réflexion et des col-

loques. Ses actions sont financées à hauteur de 70% par la Région wallonne, les 30% restant provenant du secteur privé.

Balayer les préjugés, faire prendre conscience aux entreprises de la valeur réelle du travailleur handicapé et croire en ses capacités... Tel est le programme inlassablement défendu par Horizon 2000. Pour atteindre ses objectifs, l'association a créé un site Internet pour les demandeurs d'emploi handicapés (<http://www.h2000.be/horizon2000>). Elle propose également des "ateliers de démystification", animés par des personnes non valides, destinés à sensibiliser les responsables des ressources humaines aux possibilités d'intégration

des personnes handicapées dans les entreprises.

L'organisation d'événements ponctuels s'inscrit, en outre, dans un programme à long terme. Depuis trois ans, Horizon 2000 organise "Handicom". La prochaine édition de ce "salon de la communication pour et avec la personne handicapée" se déroulera durant l'été 1999. Elle comportera différents ateliers: un forum associatif, des espaces d'animation et une journée "Handijob", ouverte aux entreprises et aux demandeurs d'emploi handicapés, pour permettre à ceux-ci d'établir des contacts fructueux avec des responsables du monde du travail.

Contact

Horizon 2000

Serge Van Brakel
rue François Reconnu, 50bis
6061 Charleroi
Tél.: +32 71 312719
Fax: +32 71 312279

Guide de bonnes pratiques

Augmenter les opportunités de travail des personnes handicapées est un des objectifs du plus grand syndicat irlandais (SIPTU) et de son service de solidarité sociale (ITUT). Cette politique concrétise le rôle central que peuvent jouer les organisations de travailleurs pour promouvoir les actions positives et les bonnes pratiques dans les entreprises.

Contact

Irish Trade Union Trust

*Eddie Glackin
Anne Maria Kennedy*

Liberty Hall
Dublin 1

Tél.: +353 1 8787272

Fax: +353 1 8787182

Premier syndicat d'Irlande, le "Services, Industrial, Professional, Technical Union" (SIPTU) compte quelque 200.000 affiliés. Cette vaste organisation, qui couvre de nombreux secteurs industriels, possède son propre service social, le Irish Trade Union Trust (ITUT). Ce dernier s'occupe notamment des chômeurs, des pensionnés et des personnes handicapées membres du SIPTU.

Rassemblant les organisations syndicales et patronales, un vaste projet d'insertion professionnelle - qui a bénéficié du soutien de l'Union européenne à travers l'initiative communautaire "Horizon" - a été mis en place par l'ITUT.

Quatre grands thèmes traversent cette initiative: sensibilisation, opportunité d'emploi, développement de l'entreprise, coopération transnationale. Les actions de sensibilisation visent à rendre les responsables syndicaux et les employeurs réceptifs à la notion d'égalité entre travailleurs valides et non valides. Les offres d'emploi se concrétisent à travers un projet pilote mis en place pour développer un partenariat entre syndicats et employeurs, afin de surmonter les difficultés d'embauche. Le développement entrepreneurial concerne la promotion d'emplois indépendants, qui peuvent constituer de réelles opportunités de travail pour les personnes handicapées. La coopération transnationale, fondée sur l'échange d'informations entre les partenaires du projet, débouche également sur la publication d'un guide de bonnes pratiques.

Les résultats de cette initiative, qui s'est terminée en mars 1998, sont multiples. Des programmes de formation pour le développement d'un travail autonome ont déjà abouti à la création de cinq emplois d'indépendant. Un guide sur la sensibilisation et la négociation a été rédigé à l'intention des responsables syndicaux. Un document présente la situation des personnes handicapées en Espagne, en Allemagne, en Irlande et au Pays de Galles.

Toutes ces actions, organisées par le ITUT et le SIPTU, et auxquelles ont participé des syndicalistes, des employeurs et des associations de personnes handicapées, sont exemplaires de la manière dont une organisation syndicale peut se mobiliser et lancer des projets très concrets pour insérer les personnes handicapées dans le circuit du travail.

Informer pour sensibiliser

La fondation Lika Villkor propose un service d'informations aux entreprises sensibilisées par l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Bases de données, partages d'expériences positives vécues sur les lieux de travail, conseils, sont à la disposition de tous ceux qu'unit une même volonté de faire évoluer les mentalités.

Sept institutions suédoises indépendantes - les confédérations des employeurs, des syndicats et des employés, les associations nationales des sourds et des aveugles et la fédération des personnes handicapées - se sont regroupées pour créer la Fondation Lika Villkor. Objectif: aider les employeurs à mieux comprendre ce dont sont capables les personnes handicapées.

L'information représente le premier outil de travail de la Fondation Lika Villkor. Celle-ci invite, par exemple, les employeurs à assister à des séminaires de réflexion sur une meilleure reconnaissance du travail des personnes handicapées. Actuellement, 40 entreprises et associations appartenant à différents horizons (ONG, partis politiques, industries, commerces...) adhèrent à la Fondation.

La database "Meeting Point Sweden", constituée par Lika Villkor, propose trois types de données. Les premières s'adressent aux employeurs de personnes handicapées en leur fournissant des informations générales sur la manière d'embaucher des personnes non valides et les subsides octroyés dans ce cas. Le deuxième volet représente un service "dialogue": la Fondation sert de relais entre les différents responsables d'entreprises qui souhaitent partager leurs expériences sur l'intégration des personnes handicapées dans leur milieu de travail. La troisième partie propose un "pool de stages" permettant aux personnes non valides de se faire connaître en tant que demandeurs de stage ou d'emploi. Grâce à ces informations, les employeurs repèrent les profils souhaités qu'ils peuvent contacter directement.

Lors de sa création, et pour son lancement, la Fondation Lika Villkor a bénéficié du financement du Fonds social européen, des syndicats et des organismes de personnes handicapées. Son fonctionnement est assuré par les apports des entreprises qui en sont membres.

Cette action, fondée sur l'information et la notion de réseau, a fait ses preuves. La Fondation analyse actuellement la manière d'élargir ses objectifs. L'extension et le renforcement du "réseau des entreprises" semble particulièrement prometteur.

Contact

Lika Villkor

Frederik Nordling

SW-12 288 Enskede

Tél.: +46 8 399478

Fax: +46 8 399158

Une association d'employeurs

Association patronale, "Employers' Forum on Disability" assiste les employeurs pour recruter, former et maintenir dans leur emploi les personnes handicapées ainsi que pour mieux les servir en tant que clients. Ce Forum est entièrement financé et géré par ses membres.

Contact

Employers' Forum on Disability

Susan Scott-Parker

Information Team

Nutmeg House

60 Gainsford Street

London SE 1 2 NY

Tél.: +44 171 4033020

Fax: +44 171 4030404

Avec plus de 290 membres, l'"Employers' Forum on Disability" représente les employeurs de quelque 20% de la main d'oeuvre britannique. Cette association - unique en son genre - aide les employeurs à gérer le handicap comme une priorité professionnelle au travers des contacts et des relations entre professionnels.

Les membres du Forum profitent d'une gamme de services spécialement destinés aux employeurs. Cette gamme comprend l'information sur des exemples de "bonnes

pratiques" en relation avec le recrutement et l'intégration d'employés handicapés ou encore en relation avec le service à la clientèle handicapée. Une ligne téléphonique d'information est ouverte à toutes les entreprises. Le Forum publie une série de documents et de témoignages qui incitent les employeurs à adopter une attitude positive à long terme et à obtenir l'implication des cadres supérieurs dans l'adaptation des politiques et des pratiques à l'égard des personnes handicapées.

En partenariat avec les organisations syndicales, "Employers' Forum on Disability" réclame une législation contre la discrimination envers les personnes handicapées et soutient la nécessité de lois crédibles pour les protéger en tant que travailleurs, travailleurs potentiels et consommateurs.

Un groupe d'experts non valides informe le Forum sur l'évolution de la situation sur le terrain et offre des services - notamment de consultance - aux organisations membres.

Les résultats des initiatives de l'"Employers' Forum on Disability" sont encourageants. Plus de 95% des membres sont satisfaits des services rendus par l'association et 90% d'entre eux affirment que le travail de l'association a modifié la façon dont les employeurs gèrent la question du handicap. Le Forum projette d'étendre ses programmes régionaux de séminaires et entretient des contacts actifs avec l'UNICE et le BIT.

Le Forum compte bon nombre d'adhérents à travers l'Europe.