

Formation



Travail de guidance pour étudiants handicapés

En janvier 1992, quatre groupes industriels - Elf, Total, Rhône-Poulenc et IBM - ont décidé de fonder l'association Tremplin. Leur objectif: favoriser l'intégration d'étudiants handicapés dans les seize entreprises associées au projet.

Bénéficiant du soutien financier de l'AGEFIPH (Association de gestion et du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), Tremplin se situe en amont de l'insertion et s'adresse aux étudiants possédant au minimum le niveau du baccalauréat.

L'action de l'association favorise l'insertion future d'étudiants handicapés dans le monde du travail. Tremplin leur permet d'élaborer un projet professionnel "cohérent" grâce à des stages d'été dans les entreprises partenaires de Tremplin. Dès la première année universitaire, ils peuvent se confronter aux réalités du monde du travail et faire des choix adaptés à leur situation.

Tremplin se propose également d'élever le niveau de formation des jeunes handicapés par des contrats d'apprentissage de

niveau Bac+2, d'une durée de deux ans, au terme desquels ils auront acquis - par un suivi personnalisé de tutorat au sein des entreprises - une meilleure qualification et une plus grande expérience des exigences professionnelles.

En réunissant 16 entreprises dans un projet concret et commun, Tremplin leur permet de dépasser leurs préjugés, de se sensibiliser à l'emploi des personnes handicapées et de développer leurs propres politiques d'insertion.

Contact

Tremplin

Mme Claude Malléjac

Tour Neptune
Place de Seine 20
92082 Paris La Défense
Cedex 20
Tél.: +33 1 46980958
Fax: +33 1 46980226

Contrats de formation-travail

Depuis février 1992, la législation italienne impose aux entreprises l'embauche de personnes handicapées. Et les institutions régionales collaborent aux projets d'insertion dans le cadre de programmes de formation professionnelle. Exemple d'une PME qui a recruté, formé, puis engagé cinq personnes non valides.

L'entreprise de service A.Co.Se.R (Azienda Consorziale Servizi Reno), située à Bologne, est une filiale de la firme SEABO, spécialisée dans le recyclage des déchets. Avant ce regroupement, A.Co.Se.R avait procédé à l'embauche de cinq travailleurs handicapés, qui ont été maintenus dans leur fonction par la suite - comme l'impose d'ailleurs la législation italienne sur l'embauche de personnes non valides.

Ces cinq travailleurs handicapés ont été recrutés par une commission mixte, formée de deux représentants de l'entreprise et de trois représentants syndicaux. En parallèle, le Bureau d'assistance sanitaire leur a délivré un certificat d'aptitude au travail. A.Co.Se.R aurait pu strictement s'en tenir à ce respect du quota d'embauche exigé par la loi. Elle a veillé à pro-

poser une formation supplémentaire à ces personnes non valides et, pour ce faire, s'est associée au Comitato Bolognese Formazione Giovani Lavoratori (Comité de Bologne pour la Formation de jeunes travailleurs) et au Servizio Inserimento Lavoratori Handicappati (Service d'insertion de travailleurs handicapés), deux organismes qui font partie du Bureau du Travail de la ville de Bologne. Ceux-ci ont collaboré avec le Bureau d'assistance sanitaire, à l'élaboration du projet d'insertion et à la mise en place de la formation professionnelle.

Les responsables de ce programme de formation, le Comitato Bolognese Formazione Giovani Lavoratori et le SILH, ont procédé à une évaluation périodique du travail des cinq personnes handicapées

et de leur intégration. Pour améliorer leurs conditions de travail, ils ont répertorié les modifications ergonomiques nécessaires et proposé des solutions à ce niveau. Après deux ans, les travailleurs non valides (parmi lesquels une dominante de malentendants) ont été engagés pour occuper différents postes (contrôleur-environnement, gestionnaire, secrétaire, chargé des relations avec la clientèle).

Cette action a été subventionnée par l'Assessorato alla Formazione Professionale de la ville de Bologne, qui fait partie du Département du Conseil régional. Ce dernier s'occupe, à travers ses différents organes, de la formation professionnelle. Les contrats d'apprentissage au travail sont donc le résultat d'une collaboration intense entre toutes ces instances sociales.

Contact

A.Co.Se.R

Mme Edgarda degli

Esposti

Via Boldrini 8

40121 Bologna

Tél.: +39 051253947

Fax: +39 051253586

Une menuiserie milanaise propose des stages de formation

La société italienne Tecno Varedo participe à un projet d'insertion professionnelle de personnes non valides. Après trois mois de stage, deux travailleurs handicapés ont été embauchés en 1990 et un troisième en 1992.



Contact

Tecno Varedo

M. Francesco Bianchi

Tél.: +39 0302450072

Fax: +39 0302450080

L'action de la société Tecno s'inscrit dans un projet expérimental - lancé par la USSL (Unità Socio-Sanitaria Locale) - visant à favoriser l'intégration de personnes handicapées physiques et mentales dans le monde du travail. A la suite d'un accord signé entre Tecno Varedo et les organisations syndicales, des travailleurs handicapés ont été recrutés et ont bénéficié d'un programme spécial de formation pendant trois mois. Pendant toute la durée du stage, une équipe de psychologues et de médecins du travail a accompagné les personnes non valides. Après une évaluation positive, trois candidats ont été engagés sous contrats de travail à durée indéterminée.

Cette initiative - subsidiée par la Région de Lombardie et soutenue par le SIL (Servizio Inserimento Lavorativo) - n'a entraîné aucune dépense supplémentaire pour la menuiserie.

Afin de replacer cette initiative dans son contexte, il faut savoir que les communes situées sur le territoire couvert par la USSL ont constitué le Consorzio Desio-Brianza per la Formazione Professionale, association dont l'activité principale est de favoriser l'insertion de personnes handicapées dans les entreprises. Pour les aider dans leur parcours, il organise et finance des formations professionnelles. Le Consorzio contacte aussi les employeurs potentiels

et leur propose d'intégrer des personnes handicapées dans leurs équipes, à différents types de postes, en fonction de leurs capacités.

Apprendre ensemble, sans distinction

Former pour la première fois, en même temps, neuf personnes souffrant de surdité. Tel est le projet de l'entreprise Siemens, basée en Autriche, travaillant dans l'électromécanique. Une des particularités de cette formation "high-tech" a été la création d'un système gestuel approprié aux termes techniques.

Jusqu'à présent la firme Siemens, qui compte 12.000 employés - dont environ 280 handicapés -, n'avait jamais formé plus de deux personnes handicapées en même temps. A l'initiative des syndicats, du Conseil d'entreprise, et en collaboration avec le Bureau fédéral de l'assistance sociale, neuf personnes handicapées suivent actuellement une formation de trois ans et demi dans l'électromécanique.

Pour bénéficier de cette formation, les personnes sourdes furent d'abord invitées à passer des tests afin de pouvoir se faire une idée du travail qui les attendait. Ce premier contact permit à l'entreprise de mesurer les dispositions de sécurité et d'aménagement à prendre pour accueillir et former autant de handicapés à la fois.

Cette formation s'inscrit dans un système binaire, qui allie théorie et pratique. L'apprentissage se déroule donc dans une  cole professionnelle et dans un atelier à l'intérieur de l'entreprise. Une heure de

logopédie par semaine est également proposée à tous les participants et deux interprètes du langage gestuel ont été spécialement engagés afin d'accompagner les cours.

Une lacune restait à combler, car de nombreux termes techniques ne correspondaient à aucune représentation gestuelle. Des travailleurs handicapés ont donc crée de nouveaux signes et les ont consignés par écrit afin que cette démarche profite aux apprentis futurs. Le contenu des matières et la manière de les enseigner ont été reconsidérés, modernisés et rendus accessibles à tous les participants entendants et non-entendants.

Financ e par le Fonds Social Européen, par le Bureau Fédéral de l'Assistance Sociale pour Vienne, la Basse-Autriche, le Burgenland et par Siemens, cette action se poursuit et permet aux personnes handicapées de bénéficier de rentrées propres, d'apprendre et de mettre en pra-

tique un métier de haute technologie. L'avantage économique n'est pas à négliger puisque ces travailleurs ne sont plus à charge de l'Etat. Siemens veut jouer la carte de l'avant-garde et souhaite que ce projet de formation serve d'exemple et incite d'autres entreprises à entreprendre ce genre d'actions en faveur des personnes handicapées.

Pour la bonne réalisation de cette initiative, il est essentiel que les procédures administratives dépendent d'un organisme externe à Siemens. En effet, cette entreprise n'aurait pu assumer seule, financ i rement, un travail administratif supplémentaire. C'est pourquoi toute la gestion lourde de cette action fut prise en charge par le Bureau Fédéral de l'Assistance Sociale.

A la fin de leur formation, tous les handicapés trouveront du travail dans l'entreprise Siemens de Vienne ou dans ses usines soeurs.

Contact

Siemens

Herr Kripel

Siemensstr. 88-92

A-1210 Vienne

Tél.: + 43 1 1707

Fax: +43 1 170753440

La formation se fait en même temps que celle des collègues entendants. Le début ne fut pas facile.

La théorie était plus problématique pour nous que la pratique. Nous employons des phrases plus simples.

De ce fait, les manuels étaient trop compliqués pour nous. En collaboration avec les instructeurs de la société Siemens, nous avons modifié les cours et les matières de telle façon que nous pouvons mieux suivre maintenant la formation théorique.

Au début, nous avons eu des difficultés de communication avec des collègues non sourds. Nous avons aussi connu des situations hilarantes suite à des difficultés de communication. Entre-temps, certains d'entre eux ont même appris le langage gestuel. Les collègues sont devenus plus patients. Il y a un très bon climat de travail.

La formation me plaît beaucoup. En plus, à la fin de la formation, j'aurai la chance d'avoir un emploi chez Siemens ou dans une usine soeur. Mon rêve est de me qualifier par la suite et de suivre une formation dans le domaine de la technologie d'ordinateur.

Jeune apprenti de la société Siemens de Vienne

Jardiniers formés, jardiniers engagés

La ville de Vienne donne l'opportunité à des jeunes ayant terminé leur scolarité dans des écoles spéciales de se familiariser avec les aspects théoriques et pratiques du jardinage. Elle leur propose des stages dans de simples travaux manuels ou comme aide-jardiniers. But de l'initiative: leur apprendre un métier pendant deux ans et faciliter leur engagement ultérieur. Actuellement, huit futurs aide-jardiniers participent au projet.

La ville de Vienne a réservé un espace de formation destiné aux "doigts verts" qui ont effectué leur scolarité dans l'enseignement spécial. Cette action, réalisée en concertation avec les syndicats, s'adresse à des jeunes handicapés provenant d'un milieu socioculturel défavorisé, dont l'avenir professionnel est le plus souvent incertain. La ville a sélectionné huit jeunes pour suivre des cours de jardinage dans la perspective d'engager ceux qui conviennent dans les services municipaux.

Deux professionnels sont chargés de leur apprentissage. Deux années de formation sont proposées aux participants, qui se familiarisent - pendant chaque fois quelques mois - avec les différents départements du secteur horticole. Des cours pratiques sont organisés afin de les aider à résoudre plus aisément les différents problèmes de gestion quotidienne, comme la façon d'effectuer des démarches auprès des services administratifs. Le coût de cette formation (salaires des apprentis et des enseignants) est pris en charge par la ville de Vienne et le Service du Marché du Travail (AMS).

Cette action de formation s'est heurtée, lorsqu'elle a commencé, à un certain nombre de préjugés de la part du personnel. La raison invoquée était l'incapacité de ces jeunes à produire un travail de qualité. La bonne volonté des stagiaires et leurs aptitudes pour le jardinage ont rapidement effacé ce type de sentiment. Leur intégration est totale et ces nouveaux venus sont respectés par tous leurs collègues.

Contact

**Stadt Wien
Rathaus**

Mme Holzinger

Personaldirektion

1082 Vienne

Tél.: +43 1 4000 81645

Fax: +43 1 4000 9981609

Faciliter l'intégration

Contact

IEFP

Claude Jacques
Av. 5 de Outubro, 124
Lisbonne
Tél.: +351 13563801

Programme de formation, contrats de stage auprès des entreprises... A Lisbonne, l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle poursuit des activités en faveur des personnes handicapées. Ces initiatives d'intégration, qui ont débuté en 1982, doivent encore surmonter certaines réticences.

L'Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) est une institution publique qui dépend du Ministère du Travail et de la Solidarité. Ses fonctionnaires sont spécialisés dans la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Ils travaillent en étroite collaboration avec des services nationaux de Sécurité Sociale, des experts, des organisations syndicales et des entreprises. Les entreprises concernées par ce projet se situent dans des secteurs d'activité très variés et adressent régulièrement à l'Institut une liste d'emplois vacants.

Lorsqu'un demandeur d'emploi handicapé se présente à l'Institut, des psychologues et des médecins évaluent ses capacités de travail. S'il remplit les conditions d'embauche, l'Institut contacte l'entreprise et organise un rendez-vous. Il fonctionne alors comme une agence de recrutement. Par contre, si la personne handicapée est jugée inapte à pourvoir un poste, l'Institut organise une formation adaptée à son cas. Des stages en entreprise (qui représentent des périodes d'essai et au terme desquels seront jugées leurs aptitudes) permettent ainsi aux non valides de s'insérer progressivement dans le monde du travail.

L'Institut joue également un rôle de sensibilisation important auprès des employeurs. La contribution financière de la sécurité sociale, qui prend en charge le coût des stages de formation, peut constituer un facteur déterminant dans l'engagement de personnes handicapées.

L'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle fournit également les équipements indispensables à l'adaptation des lieux et postes de travail. En 1996, 28 demandeurs d'emploi handicapés ont satisfait à ces conditions d'embauche. Neuf d'entre eux ont créé leur propre entreprise.

Acquérir de l'expérience par la pratique d'un métier

ARCIL, une association pour personnes handicapées, collabore avec des entreprises locales pour promouvoir la formation de personnes handicapées et faciliter leur intégration dans le monde du travail. Exemple: ARCIL travaille avec une firme de réparation de voitures pour développer les capacités pratiques de trois personnes handicapées.

Un garage de réparation et de vente de voitures a décidé d'initier des personnes handicapées à la pratique du métier de garagiste. L'Association pour la récupération des citoyens inadaptés de Lousa (ARCIL) a sélectionné les personnes correspondant au profil recherché. Trois d'entre elles bénéficient d'une formation théorique et pratique, sur la base d'un contrat liant l'entreprise et un institut de formation. Elles sont intégrées dans l'entreprise où elles sont directement confrontées aux tâches pratiques. Psychologues, thérapeutes, techniciens, travailleurs sociaux et instructeurs participent à cette formation d'une durée de 40 heures par semaine, qui s'étale sur une période de quatre ans.

Les conditions et les horaires de travail sont adaptés aux besoins spécifiques des stagiaires non valides. En contact avec leurs collègues et avec la clientèle, ils participent pleinement à la vie de l'entreprise et acquièrent une discipline de travail. Le formateur technique est épaulé, sur le plan pédagogique, par un représentant d'un institut de réhabilitation. Des évaluations, tant auprès des personnes non valides que de l'institut de formation, permettent de contrôler le bon déroulement de cette initiative.

Les frais de formation et les allocations des travailleurs handicapés sont supportés par ARCIL. L'association encourage les personnes handicapées à être autonomes dans leurs moyens de transports dont les frais sont payés par ARCIL. Cette initiative, qui permet à des stagiaires non valides de se familiariser avec le monde du travail, a nécessité au préalable une sensibilisation auprès des quatre employés du garage. A noter: le directeur de cette PME portugaise fut lui-même, antérieurement, responsable de la formation de personnes handicapées.

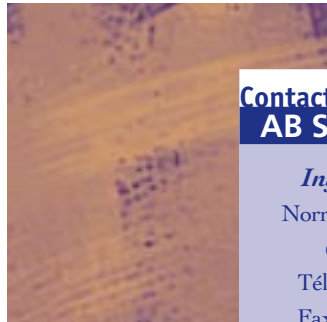


Contact
ARCIL

Mme C. Silva
Cabo do Soito
P-3200 Lousa
Tél.: +351 39 990300
Fax: +351 39 991989

Des collègues formateurs

Recruter, former puis engager. Voici le mode d'emploi suivi par la Svenska Spel, la Loterie Nationale suédoise, qui vient d'intégrer six employés handicapés à son équipe de plus de 450 personnes. L'expérience s'est déroulée sans aucun problème et les nouveaux venus se sentent parfaitement épanouis dans leur travail.



Contact

AB Svenska Spel

Ingemar Kemp
Norra Hansegatan 17
62180 Visby
Tél.: +46 8 263500
Fax: +46 8 263630

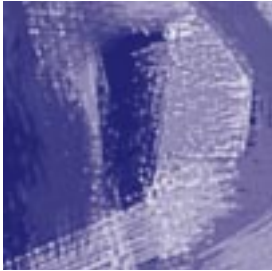
Jusqu'en 1997, la Loterie Nationale suédoise se composait de deux entreprises, la Svenska Penninglotteriet et le Tipstjänst. Celles-ci ont fusionné et ont donné naissance à la Svenska Spel, qui occupe 468 personnes.

Depuis une quinzaine d'années, la Loterie Nationale suédoise développe une politique d'accueil en faveur des personnes handicapées physiques et mentales. Recruter et former: telles sont les actions concrètes dans lesquelles cet organisme d'Etat a désiré s'investir en partenariat avec le bureau de l'emploi et les associations syndicales. Six travailleurs handicapés ont été engagés dans le cadre de cette initiative et ont reçu une formation au sein même de l'entreprise.

Ce stage n'a pas nécessité la présence de spécialistes: les nouveaux travailleurs ont été intégrés par leurs collègues. Leur salaire a été pris en charge par des subventions publiques durant cette période de formation, au terme de laquelle la Svenska Spel les a engagés sous contrat de travail à durée indéterminée. Deux personnes, se déplaçant en chaise roulante, s'occupent de la vente par téléphone et deux travailleurs malentendants font partie du service financier. Une personne handicapée mentale distribue le courrier interne, tandis que l'autre fait partie du service de sécurité. Peu de modifications ergonomiques ont été nécessaires et les quelques changements effectués n'ont pas entraîné de grands frais.

L'entreprise n'a pas dû recourir à un quelconque programme de sensibilisation. En effet, l'intégration s'est effectuée en douceur, sur le terrain, entre valides et non valides, les uns prenant en charge les autres d'une manière naturelle. Il faut aussi signaler que des travailleurs, victimes d'un handicap au cours de leur carrière, ont été réintégrés dans les services de la Svenska Spel.

Activités à l'unisson



L'UNISON, syndicat anglais représentant les travailleurs du secteur public, compte 1,3 million de membres, dont 12% de personnes non valides. Depuis 1985, cette organisation mène une politique en faveur de ses membres handicapés, à travers des programmes de formation syndicale et professionnelle.

Considérer le handicap comme un problème global... Les initiatives de l'UNISON en faveur des travailleurs non valides se réalisent en collaboration avec des associations de personnes handicapées et avec l'aide de spécialistes, par exemple des interprètes pour les malentendants.

L'UNISON souhaite promouvoir l'accès et le maintien de l'emploi des non valides. Pour réaliser ses objectifs, il organise des programmes de formation syndicale et professionnelle pour ses membres non valides. Il veille également à faire adopter toutes les mesures ergonomiques nécessaires pour faciliter leur insertion dans les lieux de travail. Toutes les activités de l'UNISON sont financées grâce aux souscriptions de ses membres et par des fonds privés.

Les affiliés de ce syndicat britannique sont régulièrement sensibilisés à la question de l'insertion des personnes non valides dans la sphère professionnelle. Par ailleurs, la force que représente l'UNISON (dont les membres sont en augmentation constante) est un gage de dynamisme au sein d'un mouvement plus général qui vise à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Cette intégration des non valides dans le monde du travail est d'ailleurs en progression au Royaume-Uni.

Contact

UNISON

Gloria Foran

Disabled Member Officer
Equal Opportunities Team

20 Grand Depot Road
Woolwich

London SE 18 6SF

Tél.: +44 1818542244

Fax: +44 1813165804