



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

c'entro
associazione



EU.CAP



Note d'interpellation

2022



Projet EU.CAP

Erasmus+



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

RECOMMANDATIONS DU PROJET EU.CAP VERS UNE RÉELLE INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

1. Des droits écrits mais quelle réalité ?

L'Union européenne est ancrée dans les valeurs d'égalité, d'équité sociale, de liberté, de démocratie et de droits de l'homme. Le **Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE)** et la **Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne** constituent la base de la lutte contre toutes les formes de discrimination, faisant de l'égalité la pierre angulaire des politiques de l'UE.

L'adoption de la **Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées (CNUDPH ou Convention)** en 2006 a marqué un tournant dans la définition de normes minimales pour les droits des personnes handicapées. L'Union européenne et ses États membres sont parties à la convention UNCRPD et font progresser sa mise en œuvre.

Le **Pilier Européen des Droits Sociaux**, proclamé conjointement en 2017 par le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne, sert de boussole aux politiques sociales et de l'emploi. Le principe du pilier souligne que les personnes handicapées ont droit à un soutien au revenu qui leur assure une vie dans la dignité, à des services qui leur permettent de participer au marché du travail et à la société, et à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

La **Stratégie Européenne en Faveur des Personnes Handicapées 2010-2025** a ouvert la voie à une Europe sans entraves, en promouvant des actions soutenues également par des fonds de l'UE pour changer la vie des quelque 87 millions de personnes dans l'UE qui présentent une forme de handicap. Son évaluation note que la stratégie, en plaçant le handicap au premier rang des priorités de l'UE, a contribué à améliorer la situation dans plusieurs domaines, en particulier l'accessibilité pour les personnes handicapées et la promotion de leurs droits.

Toutefois, les personnes handicapées continuent de se heurter à des obstacles importants en matière d'accès aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi et aux loisirs, ainsi que de participation à la vie politique. Elles sont également plus exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (28,4 %) que les personnes non handicapées (18,4



%). Plus de la moitié des personnes handicapées affirment s'être senties discriminées en 2019, de plus, selon les estimations de la Communauté européenne, il y a environ 100 millions de personnes handicapées dans l'Union européenne qui sont toujours privées de leurs droits humains fondamentaux et sont empêchées au quotidien de mener une vie indépendante. La pandémie a ensuite encore amplifié la situation de discrimination des personnes handicapées, bien que la Communauté Européenne soit intervenue rapidement pour en contenir les conséquences négatives.

2. Le projet EU.CAP – une petite brique dans le processus d'inclusion réelle des travailleurs

Le projet EU.CAP s'inscrit dans le cadre des politiques européennes visant à garantir les droits des personnes handicapées. En effet, EU.CAP vise à améliorer le profil professionnel des personnes souffrant d'un handicap léger et leur aptitude au marché du travail. Il vise à apporter des bénéfices durables en développant un modèle d'inclusion professionnelle basé sur les meilleures pratiques observées en termes d'employabilité du groupe cible. En fait, le terme "EU.CAP" signifie "la direction à prendre" et est à l'origine un terme de marine. Le projet vise à promouvoir et à développer les compétences du groupe cible nécessaires à son employabilité effective par l'observation et l'analyse des apprentissages, des formations et des emplois.

Le projet EU.CAP, financé dans le cadre du programme Erasmus+ KA2, avait une durée initiale de 30 mois, de novembre 2019 à avril 2022, prolongée ensuite jusqu'en octobre 2022 en raison de la crise du covid-19. Le projet a impliqué quatre partenaires de Belgique, d'Espagne, d'Italie et de France.

Au cours du projet, le sujet complexe du " projet de vie vers l'autonomie " des jeunes en situation de handicap a été abordé, en soulignant le droit à l'inclusion sur le marché du travail comme une partie indispensable de ce parcours. Dans le cadre du projet, un travail important a été réalisé sur la figure du Job Coach en tant qu'opérateur capable d'aider la personne souffrant d'un handicap intellectuel léger à entrer efficacement dans le monde du travail.

LE CADRE DE RÉFÉRENCE DU PROJET

Le marché du travail, comme tout autre marché, est caractérisé par la concurrence entre les différents acteurs qui y sont actifs. Il existe cependant des personnes qui sont naturellement désavantagées parce qu'elles sont dans une condition qui les rend moins compétitives que les autres participants. Si les règles du marché ne prévoyaient pas de mesures correctives, ces personnes n'auraient que peu de chances de trouver un emploi et donc d'avoir la vie libre, satisfaisante et autonome que seul un emploi peut garantir. La première partie du projet a été consacrée à l'analyse des lois, facilités, mesures et



bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents pays européens, au niveau national, régional et local, visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public et privé. Il en ressort une situation très diverse et complexe qui ne garantit que partiellement le droit au travail de la personne souffrant d'un handicap léger.

UNE RÉPONSE POSSIBLE : LE JOB COACH

Une réponse possible à l'amélioration et à la facilitation du placement des personnes souffrant d'un handicap léger est la figure du Job Coach, conçu comme un pont entre la personne et l'entreprise.

La figure du Job Coach est présente dans tous les pays partenaires, mais avec des déclinaisons et des formations différentes. Partant de cette situation, les partenaires du projet ont pensé qu'il était fondamental de définir de manière univoque le profil professionnel du Job Coach et de créer un outil pédagogique destiné à sa formation.

L'outil a été testé à Valence, en Espagne, en formant des professionnels travaillant déjà comme job coach ou dans des rôles similaires. La formation a été évaluée très positivement par les participants.

3. Recommandations et perspectives d'avenir

Au cours des différentes phases du projet et en particulier lors des réunions de projet et des séminaires de diffusion, de nombreux éléments sont apparus qui sont considérés comme importants et qui devraient être pris en considération au niveau européen, national, régional et local pour améliorer la qualité de vie des personnes handicapées.

DÉFINIR PLUS CLAIREMENT LA FONCTION DE JOB COACH DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Dans chaque pays, la figure du coach professionnel se décline différemment tant en termes de compétences que d'activités.

Nous suggérons de vérifier le type de certification du coach potentiel, car la plus grande association de coachs professionnels au monde (ICF) certifie depuis plus de 25 ans les coachs qui ont démontré des exigences rigoureuses en matière de formation et d'expérience.

La principale confusion, cependant, concerne le rôle et les fonctions du coach professionnel par rapport à un Opérateur du Marché du Travail ou un Tuteur, par exemple. La clarté en termes de rôle est importante tant pour la personne handicapée que pour les entreprises.



D'où la nécessité de définir clairement cette figure au niveau européen en décrivant à la fois la formation (un point de départ pourrait être notre manuel en réalisant une éventuelle expérimentation) et les compétences requises pour le rôle de coach. En outre, il est nécessaire de prévoir une préparation et/ou une expérience supplémentaire pour le professionnel qui aide les personnes handicapées à rechercher et à trouver un emploi.

PARTAGE DE DÉFINITIONS EUROPÉENNES CLAIRES DE CE

QU'EST LE HANDICAP

Au cours des différentes réunions de partenariat, la difficulté est apparue de définir sans ambiguïté ce que signifie un handicap léger, puisque chaque pays a des méthodes, des paramètres, des procédures différentes pour certifier le handicap, même s'il existe des outils reconnus au niveau international comme la CIF et la CIM.

Afin de garantir une mobilité effective des travailleurs handicapés au sein de l'Union européenne, il serait souhaitable que des indications claires soient données à tous les pays membres sur les critères d'évaluation du degré de handicap et de fournir un fac-similé de certification valable pour tous les pays de l'Union.

HARMONISATION DES LOIS, OUTILS ET ÉQUIPEMENTS DES

DIFFÉRENTS PAYS EUROPÉENS EN CE QUI CONCERNE

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Dans chaque pays, il est apparu que la législation relative à l'emploi des personnes handicapées est très différente. Un exemple est le fait qu'en Italie, il existe une obligation de recrutement pour toutes les entreprises de 15 employés ou plus, alors qu'en Belgique, cette obligation n'existe pas. Toujours en Italie, les personnes jugées aptes au travail doivent aller travailler, alors qu'en Belgique, la personne peut décider de travailler ou de rester à la maison et de recevoir une pension. Les subventions et les facilités accordées aux entreprises qui emploient des personnes handicapées diffèrent d'un pays à l'autre.

Afin de garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées, il serait utile d'adopter une loi-cadre et/ou des recommandations au niveau européen qui, tout en respectant la souveraineté de chaque pays, garantiraient des conditions aussi similaires que possible.



PROMOUVOIR ET TESTER DES OUTILS ET DES MÉTHODOLOGIES INNOVANTS POUR RÉALISER UNE INCLUSION EFFECTIVE DANS L'EMPLOI

Au cours des différentes réunions de diffusion, de nombreuses suggestions ont émergé pour améliorer l'inclusion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

En ce qui concerne le domaine de l'emploi, les suggestions étaient les suivantes :

- ▶ Trouver des outils adaptés pour faire de la personne handicapée un protagoniste actif dans sa recherche d'emploi en lui donnant également la possibilité d'expérimenter plusieurs emplois afin de comprendre celui pour lequel elle est la plus douée ;
- ▶ Développer des outils utiles pour mettre en valeur les compétences de la personne handicapée développées dans des contextes informels et non formels. Cela permettrait une connaissance plus approfondie de la personne et une meilleure identification du contexte de travail le plus adapté pour elle ;
- ▶ Permettre au job coach de soutenir la personne et l'entreprise également après l'emploi de la personne par un suivi d'au moins un an afin d'éliminer les obstacles entre l'employeur, l'employé et les collègues ;
- ▶ Créer des outils utiles pour sensibiliser les collègues de la personne handicapée, les aider à surmonter leurs préjugés et créer un environnement effectivement inclusif ;
- ▶ Mener des actions utiles pour qu'une relation de confiance se crée entre la personne handicapée, ses collègues et l'employeur ;
- ▶ Inciter les pays européens à promouvoir l'introduction de quotas pour les entreprises de plus de 15 salariés. Cependant, pour qu'une telle mesure soit efficace, il est également nécessaire d'aider les entreprises à comprendre les outils et les méthodes qui peuvent être utilisés pour intégrer efficacement les personnes handicapées dans leur personnel.

Dans le domaine de l'inclusion sociale, les suggestions ont été les suivantes :

- ▶ L'inclusion passe par la famille. Il est important de trouver les moyens d'aider la famille à accepter les difficultés de leur enfant, à voir son potentiel et à y travailler ;
- ▶ Mener des actions utiles pour que la personne handicapée soit considérée comme une personne à part entière et pas seulement pour ses difficultés ;



- ▶ Mener des actions utiles pour faire connaître les différents handicaps. La méfiance et la non-inclusion naissent de la peur de ce que l'on ne connaît pas. La connaissance devient donc un élément fondamental pour permettre aux personnes handicapées de vivre pleinement leur vie sociale.

Nous espérons que le projet EU.CAP de l'UE pourra être utilisé pour répondre à certaines de ces recommandations. Tous les résultats du projet sont disponibles sur notre site web www.eucap.net.

Les partenaires du projet EU.CAP - UNESSA (Belgique), C'ENTRO (Italie), GEM U SCONTRU (France), XANO CHANNEL (Espagne) - sont à votre disposition pour de plus amples informations.

Nous espérons que toutes les institutions qui peuvent avoir un impact positif sur l'inclusion des personnes handicapées en feront une priorité d'action et contribueront à faire progresser l'agenda dans ce domaine.





EU.CAP



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

Note d'interpellation

EU.cap

2022

Mise en forme : [Ségolène Jacquemin](#) - UNESSA



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

c'entro
associazione

