

The background of the slide is composed of three vertical panels. The left and right panels feature orange and yellow brushstrokes, while the central panel is a solid blue color with white and light blue brushstrokes. The word 'Recrutement' is written in a white, italicized serif font across the top of the blue panel.

Recrutement

Prendre ses responsabilités

Dans la région du Jutland, l'entreprise GRAM A/S produit des pièces de réfrigérateurs. Actuellement, 20 personnes handicapées y sont employées à temps plein. Cette firme danoise est particulièrement soucieuse de l'intégration professionnelle de personnes non valides.

Contact

GRAM A/S

Michael Jacobsen

Rosenoerns Allé 12

DK- 1634 Copenhagen V

Tél.: +45 35 246000

Fax: +45 35 246300

En 1995, le Fonds danois pour les Personnes Handicapées a récompensé les efforts d'intégration de la firme GRAM A/S en lui attribuant un prix spécial. Cette usine de machines et d'équipements pour l'industrie alimentaire, dont la majeure partie de la production est destinée à l'exportation, occupe 1.500 personnes, parmi lesquelles 20 travailleurs handicapés. Recrutés sans procédure particulière, ceux-ci sont parfaitement intégrés dans les équipes de production. Ils travaillent sous contrat à durée indéterminée et leur salaire n'était accompagné, au départ, d'aucune subvention publique pour l'entreprise.

GRAM A/S constitue l'un des pôles d'activité économique les plus dynamiques de la région du Jutland. 75% des employés proviennent de la ville de Vojens ou de villages environnants. Selon son directeur, cette entreprise, qui se veut citoyenne, a une responsabilité et des devoirs vis-à-vis de la collectivité environnante, ce qui explique, entre autres, la place importante qu'elle accorde aux travailleurs handicapés.

Désireuse de poursuivre cette politique d'embauche, GRAM A/S vient de signer un accord avec les autorités locales. Cet accord lui permet désormais d'obtenir des subventions pour tout engagement de personne handicapée. Ces nouveaux travailleurs suivent un stage de trois mois, à la suite duquel un contrat à durée indéterminée peut leur être proposé.

Très attentive au vécu professionnel de ses employés handicapés, la firme danoise leur propose des contrats de travail personnalisés, adaptés à chaque cas. Ce système permet aux personnes non valides de se mettre au travail de façon progressive, ou de retrouver leur emploi après une absence prolongée. Si des difficultés surgissent, l'entreprise (conseillée par un médecin) allège les tâches du travailleur non valide, en cas de nécessité. Ces changements peuvent, par exemple, déboucher sur des contrats de travail à temps partiel.

En collaboration avec les syndicats et des associations de personnes handicapées, GRAM A/S mène également des actions de sensibilisation auprès d'autres entreprises. Des réunions, au cours desquelles les débats portent, notamment, sur les notions d'acceptation et de tolérance, ont pour objectif de favoriser le recrutement de personnes non valides.

Des salaires 50/50

Grâce aux subventions de l'Etat, une société informatique danoise commence à intégrer des travailleurs handicapés. Les deux premiers recrutements se déroulent dans d'excellentes conditions.

Migratronics conçoit et produit des équipements informatiques et électroniques pour le secteur industriel. L'entreprise exporte 65% de sa production et emploie 350 personnes.

Récemment, cette société danoise a adopté, en partenariat avec les syndicats, une politique d'embauche et d'insertion professionnelle de personnel non valide pour laquelle elle bénéficie de subventions publiques. La moitié du salaire des travailleurs, dont le handicap est évalué à 50%, est pris en charge par l'Etat. Cette politique prévoit l'intégration de ces personnes dans le milieu habituel de travail. Celles-ci disposent des mêmes droits que l'ensemble des employés et bénéficient des mêmes conditions de formation.

Pour maintenir un haut niveau de compétence, Migratronics a, en effet, instauré un système de formation continue. Les travailleurs valides et non valides sont invités à suivre des cours dans des centres spécialisés, en dehors de l'entreprise. Durant ces formations, ils sont remplacés par des travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Contact

Migratronics

Michael Jacobsen

Rosenoerns Allé 12

DK-1634Copenhagen V

Tél.: +45 35 246000

Fax: +45 35 246300

Se serrer les coudes

Pour permettre l'engagement de cinq personnes se déplaçant en chaise roulante, les 2.500 travailleurs de la Leipziger Verkehrsbetriebe - une entreprise publique de transports en commun (tramways et autobus) -, ont accepté de réduire leur temps de travail et leurs revenus. Un geste solidaire de la part des employés. Un salaire pour les cinq nouveaux venus.

Contact

Leipziger Verkehrsbetriebe

Herr Dr. Ralf Resch

Karl-Liebknecht-Strasse 12

D-04107 Leipzig

Tél.: +49 341492

Fax: +49 3414921808

Poursuivant sa politique d'intégration de travailleurs handicapés - 80 y sont employés actuellement - la Leipziger Verkehrsbetriebe a décidé d'engager, sur la base d'une convention d'entreprise, cinq personnes se déplaçant en chaise roulante.

En 1996, les dirigeants de cette entreprise publique de transports et les organisations syndicales ont signé une convention dont la dénomination est explicite: "Règles de solidarité visant à réduire le temps de travail pour assurer l'emploi." En approuvant le nouvel horaire hebdomadaire de 38 heures, les travailleurs de la Leipziger Verkehrsbetriebe ont, par exemple, contribué à la création de cinq nouveaux postes - de 30 heures par semaine - destinés à des personnes handicapées.

L'ensemble du personnel - et cela mérite d'être souligné - a accepté cette réduction de temps de travail avec une diminution de salaire. C'est avec l'aide du Bündnis für Arbeit (Bureau de placement de l'Office du travail) et de la Hauptfürsorgestelle (Bureau principal d'assistance sociale) que la compagnie de transports a recruté trois hommes et deux femmes, qui ont été affectés dans différents services (secrétariat, comptabilité, informatique, clientèle).

Certains changements pratiques étaient indispensables pour accueillir ces personnes handicapées dans les meilleures conditions. Les bâtiments ont été transformés pour les rendre plus accessibles: nouvelles portes avec ouverture automatique, aménagement des toilettes, création d'emplacements de parking adaptés. Des subsides publics provenant du Bündnis für Arbeit ont permis de financer ces travaux à hauteur de 90% - les 10% restant étant pris en charge par la Leipziger Verkehrsbetriebe. Ces transformations ont amélioré les conditions générales de travail - et c'est l'ensemble du personnel qui en est donc également bénéficiaire.

Un avenir informatique

*Faisant suite à la création de postes de travail pour huit personnes non-voyantes, l'entreprise allemande SAP (secteur informatique) a lancé l'initiative "Vision".
But de cette action: soutenir les efforts des personnes handicapées pour trouver du travail, mettre en valeur leurs capacités intellectuelles et pratiques dans leur vie professionnelle, leur donner une reconnaissance sociale.*

Trouver une satisfaction dans sa vie professionnelle et pouvoir s'intégrer complètement... C'est ce que propose une entreprise de software (SAP) qui emploie 6.000 personnes en Allemagne.

L'action, réalisée en partenariat avec les syndicats, revêt deux aspects. Le premier consiste à embaucher et à intégrer des collaborateurs handicapés pour lesquels huit postes ont été créés. Les stagiaires handicapés ont reçu une formation informatique en Windows et sur le système officiel propre à l'entreprise grâce à des moyens techniques appropriés (machine spéciale en braille) financés par l'Office du travail, par des organismes pour handicapés et par l'entreprise elle-même.

Le second aspect a pour but d'améliorer les compétences des personnes aveugles ou malvoyantes, de renforcer leur rôle et leur place dans le monde du travail, de leur permettre de se familiariser avec des moyens techniques nouveaux et, enfin, de soutenir

des projets de développement. C'est pour favoriser la réalisation de ces objectifs que le prix "Stevie Wonder" a été créé.

Financé par SAP et des sponsors américains, ce prix récompense le gagnant de chaque catégorie suivante:

- "Outstanding products" répertorie les produits qui permettent aux personnes handicapées d'apprendre à travailler sur ordinateur.
- "Vision pioneers" regroupe les personnes qui ont rendu accessible le monde technologique aux aveugles par des inventions ou des développements techniques.
- "Role model organisation" s'adresse aux organismes dont les actions créatives et efficaces apportent des exemples nouveaux dans la façon d'intégrer des personnes aveugles ou malvoyantes dans le monde du travail.
- Des primes de 215.000 ECU sont offertes aux gagnants dans le but de concrétiser un autre projet favorable aux personnes handicapées.

Outre le fait d'avoir donné une image positive à l'entreprise SAP, les actions ont sensibilisé les travailleurs aux problèmes de l'intégration de la personne handicapée dans le monde du travail. Les préjugés sont remplacés par une attitude tolérante, compréhensive et ouverte face aux collègues handicapés de la vue. Ceux-ci, dans une atmosphère de travail détendue et franche, ont bénéficié d'une formation approfondie du métier. Cela leur confère une chance supplémentaire de trouver un travail après leur stage, une reconnaissance sociale et la satisfaction de pouvoir gagner leur vie.

SAP a l'intention de poursuivre et de développer son action dans les années à venir, de sorte que le nombre de personnes handicapées de la vue occupées dans cette entreprise augmentera.

Contact

SAP

M. Winfried Kaeller
Marketing Deutschland
Postfach 1461
69185 Walldorf
Tél.: +49 6227748361
Fax: +49 6227758361



Chez SAP, ma qualification est importante et non mon handicap. Je ne représente ni “l’alibi”, ni le “cas d’espèce” par lesquels on voudrait prouver quelque chose. Je me considère comme l’expert qui correspond à un profil professionnel très élevé. Il est en outre important pour moi que mon emploi n’ait pas été créé à des fins de “thérapie” d’occupation.

Mon emploi me procure de grandes satisfactions et prouve qu’être engagé pour ses compétences est le meilleur moyen pour permettre l’intégration des personnes handicapées dans la vie professionnelle normale. Tous les problèmes pouvant apparaître sur le lieu de travail entre personnes handicapées ou non handicapées sont discutés ouvertement et résolus en commun.

Si je pouvais formuler un vœu pour l’avenir, je souhaiterais que cette “normalité” et sincérité créées ici dans le travail entre personnes handicapées et non handicapées prévalent dans d’autres entreprises aussi. Il serait souhaitable que plus d’entreprises suivent l’exemple de la SAP, c’est-à-dire, l’embauche volontaire de personnes handicapées, non pas pour respecter un quota imposé, mais parce qu’elles ont la conviction qu’en embauchant une personne handicapée, elles ont trouvé la personne la plus qualifiée pour le poste à pourvoir.

”
Dr Matthias Kaiser
Collaborateur chez SAP

La richesse d'une vraie collaboration

Obtenir un poste de chercheur reste actuellement très difficile pour des universitaires non valides. L'Institut Paul-Ehrlich offre à ceux-ci la possibilité de poursuivre leurs travaux dans le cadre de "partenariats tandems". Une formule promise à un bel avenir.

L'Institut Paul-Ehrlich est spécialisé dans la bactériologie, la virologie, la parasitologie, l'immunologie, la médecine vétérinaire, l'allergologie, l'hématologie et la biotechnologie. Comptant 550 collaborateurs, parmi lesquels 38 personnes handicapées, cet Institut fédéral a instauré un type de collaboration scientifique, dénommé "partenariat-tandem", qui rassemble des chercheurs valides et non valides sur les mêmes projets.

Cette action-pilote a débuté en 1996 avec l'aide de différents partenaires: l'Office de l'emploi, une association spécialisée dans l'intégration des personnes handicapées, et les organisations syndicales. Lors du démarrage de cette initiative, les personnes handicapées ont été engagées en tant que stagiaires et elles ont pu suivre, pendant trois ans, une formation scientifique approfondie. Actuellement, toutes les personnes non valides employées par l'Institut bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Une approche multi-facettes a été adoptée pour réussir ces partenariats d'un genre nouveau. Le directeur des ressources humaines de l'Institut Paul-Ehrlich est responsable de la réussite de l'intégration des personnes handicapées qui travaillent dans les différents départements de recherche. Celles-ci sont assistées par un délégué spécialement désigné pour les représenter. Parallèlement, les aménagements des bâtiments et des laboratoires, ainsi que l'achat de matériel adapté aux non valides, ont été pris en charge par l'Institut, avec le soutien de subsides accordés par l'Office de l'emploi et par un organisme d'aide aux handicapés.

L'aspect humain de cette expérience est appréciable. Si une telle collaboration a rencontré quelques difficultés en phase de démarrage - et qui ont pu être dissimulées grâce à des discussions en table ronde -, une véritable solidarité et un respect mutuel se sont rapidement installés. Les personnes handicapées sont inté-

grées, sans discrimination aucune, dans le processus de travail quotidien. Elles touchent le même salaire que leurs collègues et obtiendront une pension de retraite identique. Et les résultats de leurs travaux seront, à l'instar de ceux de tous les chercheurs, publiés dans les revues scientifiques.

Encouragé par le bilan très positif de cette initiative, l'Institut Paul-Ehrlich a décidé de poursuivre cette action. Le succès que cette démarche a rencontré, tant auprès du grand public que des responsables politiques, devrait favoriser la naissance de "partenariats" comparables. Pour les responsables de l'Institut, des expériences analogues devraient être réalisables dans les autres centres de recherche.

Contact

Paul-Ehrlich- Institut

Herr Posselt

Paul-Ehrlich-Strasse 51-59

D-63225 Langen

Tél.: +49 6103770

Fax: +49 6103771234

Quand formation et promotion coïncident

Le Groupe des Banques Populaires compte 544 travailleurs handicapés. L'action pour la promotion professionnelle des non valides représente un volet important de la culture d'entreprise du groupe. Cette politique se concrétise, notamment, par l'adaptation des non valides aux nouvelles technologies.

Contact

Banque Populaire Val de France

J.-P.Labbé

Avenue de Milan 2
BP 1803
37018 Tours Cedex1
Tél.: +33 2 47808080
Fax: +33 2 47285650

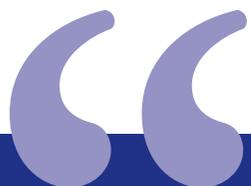
L'accord intersyndical portant sur l'emploi de personnes handicapées, signé en juillet 1992 par le Groupe des Banques Populaires (GBP), a été renouvelé en 1995. Une convention de branche agréée par les pouvoirs publics a fixé les principes généraux de la place que les travailleurs non valides occupent au sein du GBP. Cet accord prévoit le maintien du pourcentage de personnes handicapées, leur recrutement à durée indéterminée, la sensibilisation du personnel à leur égard, l'aménagement de locaux et de postes de travail, des cycles de formation et des stages, des mesures d'adaptation aux évolutions technologiques et des possibilités de reconversion.

Des actions de formation prioritaires ont été mises en place à l'intention de collaborateurs handicapés confrontés à des innovations technologiques. Ainsi, à Troyes, deux personnes ont bénéficié d'une formation de 32 heures pour l'utilisation de nouveaux logiciels.

Les résultats sont encourageants. 35 entreprises du Groupe des Banques Populaires ont maintenu leur pourcentage de travailleurs handicapés. En 1996, 17 d'entre eux ont signé un contrat à durée indéterminée et 38 un contrat portant sur 19 semaines. 35 travailleurs non valides ont fait un stage d'un mois dans les entreprises du Groupe. La même année, 12 séances de sensibilisation ont concerné 127 représentants du personnel, parmi lesquels des membres de comités d'entreprise, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que des médecins du travail et des assistants sociaux.

L'intégration des personnes handicapées s'est déroulée sans aucune difficulté. Ces différentes actions ont été financées par le Groupe, avec le soutien financier de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Un exemple de promotion professionnelle est illustré par le cas d'un travailleur malvoyant, employé comme standardiste (depuis 1975) dans l'agence "Val de France". Quand la banque a mis en place un nouveau service de téléconseillers, celui-ci s'est senti motivé par ce type de travail et a fait valoir son savoir-faire professionnel pour postuler dans ce nouveau domaine. Il a suivi, durant deux mois, une formation commerciale auprès d'une des agences du groupe. Ce stage lui a permis d'obtenir le poste qu'il souhaitait, réalisant ainsi un avancement de carrière en même temps qu'il exploitait ses capacités personnelles.



Je suis délégué du personnel depuis quatre ans et je fais partie de la Commission-formation. Je suis à la banque pour faire avancer les choses. C'est à la personne handicapée elle-même de faire connaître ses besoins, de bouger, de prendre l'initiative. Dans mon travail, je cherche l'autonomie. Je m'organise, je me fixe des objectifs, je gère mon temps. Je ne parle pas de mon handicap avec les clients. Un jour, l'un d'eux l'a appris, et sa réaction n'a pas été négative. S'il devait y avoir un programme de sensibilisation, je crois que les clients devraient en être les bénéficiaires.



Philippe Erelon
Téléconseiller malvoyant
Banque Populaire Val de France

Embarquement immédiat

Depuis 1991, la Compagnie aérienne Air France développe une politique d'embauche et d'intégration des personnes handicapées au travers de différentes actions telles que la formation, la création de nouveaux postes de travail ou la sous-traitance vers des ateliers protégés.



Sur les 45.408 employés d'Air France, 972 sont reconnus travailleurs handicapés. En 1997, douze d'entre eux ont été embauchés et y occupent des postes aussi bien dans le domaine administratif que technique ou encore commercial. En sept ans, le quota d'embauche des travailleurs handicapés est passé de 2,8 à 4,5% et les efforts s'intensifient.

En collaboration avec ses spécialistes - assistants sociaux, médecins du travail, ergonomes - et en partenariat avec les syndicats et les ressources humaines, Air France poursuit cette politique depuis 1991. Celle-ci résulte d'un accord tripartite entre la Direction, les partenaires sociaux et la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Les conditions de recrutement sont identiques pour tous les candidats. Air France recrute avant tout des compétences. L'insertion dans l'environnement de travail se poursuit par l'intégration en aidant à l'aménagement des postes de travail. Les études ergonomiques sont donc réalisées au cas par cas, afin d'être parfaitement adaptées au réel besoin du salarié et du service. Les dépenses afférentes à ces travaux sont prises en charge par l'accord d'entreprise d'Air France agréé par les pouvoirs publics.

Cet accord d'entreprise a permis de mettre en place une équipe de chargés d'insertion des personnes handicapées (embauche, maintien dans l'emploi, accessibilité des locaux, aménagement de postes, bilan de compétences, recon-

version...). Ceux-ci travaillent conjointement avec les médecins du travail, assistants sociaux et ergonomes. Dans la même optique, l'entreprise française privilégie également la sous-traitance, par des ateliers protégés, pour certains types de travaux dont elle peut être assurée de la qualité.

Air France mène, en outre, une vaste politique d'information et de sensibilisation à la présence et au travail de personnes handicapées au sein de la Compagnie. Ainsi diffuse-t-elle à son personnel des CD-Rom et dispense-t-elle des formations de sensibilisation. L'intégration des personnes handicapées répond, en effet, à une volonté réelle de l'entreprise aérienne - et pas seulement au respect d'un accord sur papier.

Les coulisses de Disney

Disneyland Paris, c'est environ 50 nationalités, près de 800 métiers différents, 10.000 salariés et presque 200 collaborateurs handicapés physiques ou mentaux. Un parc de loisirs dont la direction raisonne en termes de compétences dans sa politique d'emploi - qu'il s'agisse de personnes valides ou non valides. Un parc où beaucoup retrouvent confiance en eux grâce à un travail et à des rencontres.

Appuyé par la responsable de la Mission-Handicapés, un accord d'entreprise, signé par la direction de Disneyland Paris et les organisations syndicales, définit la politique d'intégration des personnes handicapées. Plusieurs objectifs sont poursuivis: avoir atteint les 4% de travailleurs non valides fin 1998, développer la collaboration avec le secteur protégé, faciliter la réintégration des victimes d'une maladie ou d'un accident professionnels.

Le principe de Disneyland Paris est que, avant d'accueillir un travailleur handicapé, il faut d'abord vaincre les réticences du personnel valide et de l'encadrement, et que le dialogue constitue souvent la méthode la plus efficace pour surmonter les a priori. Ici, l'accent est mis sur les compétences du travailleur non valide, et non sur son handicap. Son intégration est préparée deux à trois mois avant qu'il ne fasse réellement partie de l'entreprise.

Les personnes handicapées mentales travaillent dans les hôtels et dans les restaurants implantés à l'intérieur du parc. Leurs prestations sont tellement appréciées que les hôteliers sont prêts à en accueillir d'autres. Pour les recrutements, Disneyland s'assure de la collaboration de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi). Cet organisme centralise toutes les demandes d'emploi des personnes non valides, envoyées par différentes associations de handicapés, et propose des candidats répondant au profil souhaité. Un système informatique permet à l'ANPE de suivre le parcours de chaque personne handicapée placée par ses soins et évalue l'ensemble de ses prestations.

Ponctualité, propreté, respect du travail et des collègues sont autant de qualités que les personnes handicapées développent dans toutes leurs activités. L'esprit de solidarité fait partie de la culture d'entreprise de Disneyland Paris, et il s'est renforcé. Les équipes de travailleurs valides sont unies dans le même projet d'accueil de ces personnes handicapées, qui se veulent travailleurs à part entière dans cet univers du divertissement.

Contact Disneyland Paris

Chantal Manoy
BP 100
77777 Chessy - Marne la
Vallée
F-Cedex 4
Tél.: +33 1 64744293
Fax: +33 1 64744747

Encouragés à postuler et à voyager

Croire dans les capacités de travail des personnes handicapées, encourager leur embauche à travers des procédures égalitaires et des offres de stages, procurer services et confort à la clientèle non valide... Ces objectifs caractérisent la politique sociale de la compagnie aérienne irlandaise Aer Rianta.



Contact

Aer Rianta

Ann Dinnigarn

Castlemoatehse

Dublin Airport

Tél.: +353 1 8141111

Fax: +353 1 8144609

Aer Rianta encourage l'emploi de personnes handicapées à travers tous ses départements. Cette compagnie aérienne irlandaise privée emploie 1.200 travailleurs, dont 2,6% de non valides. Avec l'aide des partenaires sociaux, elle a développé un programme d'actions à différents niveaux: l'emploi, le service à la clientèle et la prise de conscience de l'handicap.

Aer Rianta propose différents programmes de formation (On-Job Training, Work Experience...), dont un programme spécial pour les personnes qui connaissent des difficultés d'apprentissage (Open-road-learning programme). Afin de sensibiliser ses employés et d'améliorer les contacts entre personnes valides et non valides, la compagnie propose à l'ensemble de son personnel un Awareness Training Programme (réunions, discussions, analyse de vidéos), qui a permis d'installer un climat de travail particulièrement favorable. Les membres des différentes équipes - du plus jeune au plus âgé - déclarent n'avoir aucun a priori vis-à-vis des travailleurs non valides.

Des aménagements destinés aux personnes handicapées - tels des parkings plus larges, des facilités d'accès en chaise roulante ou des toilettes spécifiques - ont été effectués dans l'aéroport de Dublin, tant pour le personnel que pour les usagers. Toutes les modifications (élévateurs, inscriptions en braille dans les ascenseurs, téléphones publics plus accessibles...) ont été financées par la compagnie aérienne et par le National Rehabilitation Board (NRB). Créé en 1967, cet organisme est responsable de l'emploi des personnes handicapées, de leur réhabilitation professionnelle et des programmes de formation. Le NRB a couronné Aer Rianta d'un "Positive to Disability Award" pour récompenser sa politique d'intégration des personnes handicapées.

S'engager à engager

Une usine productrice de denrées alimentaires, établie à Dundalk depuis 1993, a développé une politique particulière de recrutement et de formation de personnes handicapées. En 1996, Heinz Chilled Food a été récompensée de ses efforts d'intégration par le National Rehabilitation Board.

Recruter des personnes non valides a toujours fait partie des priorités de la compagnie alimentaire Heinz, établie en Irlande. Aujourd'hui, 16 travailleurs non valides y sont employés sur un total de 400.

L'engagement de personnel handicapé est considéré par l'entreprise comme une expérience très positive et Heinz encourage ce type de recrutement. Pour réaliser cette politique sociale, les procédures d'embauche sont analysées par le National Rehabilitation Board qui comprend des représentants du Gouvernement et des partenaires sociaux. Heinz, dont l'ouverture aux personnes non valides est connue, reçoit également des candidatures spontanées.

La qualification du travailleur est le critère retenu. L'équipe de recrutement est d'ailleurs invitée à faire abstraction du handicap pour se concentrer uniquement sur les capacités du candidat, qui doit disposer des connaissances et de l'habileté requises par le poste à pourvoir.

Il arrive à l'entreprise d'organiser une formation supplémentaire pour certains travailleurs non valides. Un tuteur ("job-coach") se tient à leur disposition et les accompagne dans leur parcours.

La firme Heinz reconnaît que l'adaptation d'un travailleur handicapé à son nouveau poste peut parfois poser quelques difficultés. C'est pour cette raison que l'entre-

prise est attentive à intégrer, dans les meilleures conditions, les travailleurs handicapés dans ses différents départements.

L'ensemble du personnel est sensibilisé à l'intégration des personnes handicapées. Celle-ci se déroule sans problème, dans une ambiance de travail conviviale. Les travailleurs valides accueillent et soutiennent leurs collègues non valides dans leur nouvelle équipe de travail.

Contact

**H. J. Heinz
Company Limited**

Mme Rattigan

Finnabair Industrial Park

Dundalk

Louth Ireland

Tél.: +353 42 85200

Fax: +353 42 85293

Ne plus se sentir exclu du monde du travail

Douze personnes présentant des handicaps lourds travaillent dans une entreprise informatique spécialisée dans les logiciels pour le secteur bancaire. Caridata embauche, forme et intègre des travailleurs non valides à des postes classiques. Une action jugée positive par l'ensemble du personnel.

Contact

Caridata

Via Pirelli 16B

20124 Milano

Tél.: +39 02675081

Fax: +39 0266985594

L'action entreprise par Caridata se fonde sur une loi régionale lombarde. Cette législation a permis une initiative conjointe de l'entreprise et des partenaires sociaux en dérogeant à la réglementation nationale. En collaboration avec les syndicats et les organisations d'employeurs, soutenue par les écoles professionnelles pour jeunes gens handicapés, la société informatique a choisi d'aller plus loin dans sa politique de recrutement de personnel handicapé. Pour l'instant, 14 des 260 employés sont non valides. L'objectif de Caridata est de proposer un emploi dans le domaine de la programmation d'ordinateurs à des personnes souffrant de la vue, de l'ouïe et de problèmes physiques.

Dans sa procédure de recrutement, la firme italienne contacte trois organismes pour personnes handicapées: Istituto Don Gnocchi, ASPHI et Ente Nazionale Sordomuti. Ceux-ci communiquent des données sur les candidats qui correspondent au profil recherché. La condition générale est de posséder un bon niveau scolaire. L'entreprise se charge de leur formation, en interne, où ils suivent également des cours de perfectionnement et des journées de formation pratique destinés à l'ensemble du personnel. Un tuteur les accompagne tout au long de cet apprentissage.

Les employés handicapés sont traités sans distinction. Ils disposent d'un emploi qui leur donne des responsabilités et qui leur apporte une certaine indépendance. Il est à noter qu'aucune sensibilisation n'a été nécessaire auprès des travailleurs valides, qui ont participé volontairement à l'intégration des personnes handicapées.

Caridata a acquis un certain nombre d'outils de travail spécifiques (des téléphones adaptés, par exemple) et quelques transformations ont été effectuées pour faciliter l'accès des locaux aux travailleurs et aux visiteurs handicapés.



Diplômé en informatique en 1992, je travaille au sein de la société Caridata depuis juillet 1997 en tant que programmeur (Basis, Access, Adlphi et Cobol). J'ai pu approfondir mes connaissances informatiques et j'ai lié de nouvelles amitiés.

Celles-ci m'ont permis d'élargir le champ de mes relations sociales.

Chez Caridata, j'ai pu suivre des cours de formation et j'ai bénéficié d'une assistance directe dans mon travail. L'entreprise offre des possibilités d'avancement professionnel en responsabilisant les salariés dans les activités qui leur sont confiées. Dans les limites du possible, les remarques du personnel non valide sont prises en considération, et avec sensibilité.

Roberto Sapuppo (tétraplégique)
Travailleur de Caridata

Engagé en avril 1995 comme programmeur junior sur Mainframe, je suis devenu, par la suite, analyste technique sur Mainframe et PC. Mon travail est très gratifiant et me donne une indépendance économique et personnelle. Les rapports humains sont excellents, aussi bien avec mes collègues qu'avec les responsables.

Depuis que j'effectue ce travail, j'ai ressenti plus d'estime et de considération de la part de mon entourage. Et j'ai acquis une certaine assurance face à des personnes et à des situations différentes.

Domenico Capozzolo (malvoyant)
Travailleur de Caridata

80 nouveaux “télécommunicateurs”

La Telecom Italia Mobile (TIM) a signé, en partenariat avec les trois syndicats italiens, un accord, renouvelable tous les deux ans, dont l'objectif est d'insérer des personnes handicapées dans les différents sièges de l'entreprise.

L'entreprise italienne de télécommunications TIM manifeste, depuis des années, sa volonté d'intégrer des personnes handicapées dans ses services. La loi 104 du 5 février 1992 impose aux employeurs des mesures pour promouvoir l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Chaque firme est tenue de respecter un quota d'embauche et de prendre des dispositions ergonomiques adaptées. Les institutions régionales, provinciales et locales, soutiennent différents projets de formation et d'insertion professionnelles, allouent des bourses d'étude et proposent des stages dans les entreprises.

Pour recruter, la TIM a notamment fait appel au SIL (Servizio Inserimento Lavorativo) et aux centres de formation professionnelle, qui possèdent des listes de demandeurs d'emploi handicapés. Ils font passer une évaluation psychologique et professionnelle au candidat (qui devait, dans ce cas, posséder au minimum un diplôme de fin d'études secondaires) et proposent ceux qui correspondent le mieux au profil souhaité par la société.

La personne retenue signe alors un contrat de travail et s'inscrit dans un programme de formation (de 185 jours maximum). Ce stage a pour but de faciliter son intégration dans l'entreprise. En cas de difficulté, un “tuteur” du Service territorial d'insertion professionnelle accompagne la personne handicapée pendant la durée de son apprentissage. Cette initiative a été financée par la TIM qui a, par ailleurs, bénéficié de subventions de l'Etat. Cette action a permis à 80 travailleurs handicapés de s'investir activement dans leur nouvel emploi.

Contacts

CGL-Ufficio Handicap

Nina DAITA
Corso d'Italia 25
00198 Roma
Tél.: +39 0684761
Fax: +39 068845683

CISL-Dipartimento Politiche Sociali

Flavio Cocanari
Via PO 21
00198 Roma
Tél.: +39 0684731
Fax: +39 068473300

Constance dans le recrutement

Usine de composants électriques pour le secteur automobile, la Yazaki Saltano évalue chaque année les prestations de ses employés. Bilan: les personnes non valides ont le même rendement que l'ensemble du personnel et la qualité de leur travail ne laisse rien à désirer.

Créée en juillet 1986 par une entreprise japonaise (Yazaki) et une entreprise portugaise (Saltano Investimento e Gestão), la Yazaki Saltano emploie aujourd'hui 7.772 travailleurs répartis sur deux sites. La main d'oeuvre est composée de 29% d'hommes et de 71% de femmes, dont l'âge moyen est de 25 ans. Cette société a entrepris, en partenariat avec les syndicats, un certain nombre d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

La Yazaki recrute pour la première fois des personnes handicapées en 1990. Actuellement, 50 travailleurs non valides, dont 32 femmes, font partie de la société. Sept d'entre eux ont suivi un programme de formation cofinancé par l'Etat portugais et par l'Union européenne (programme IJOVIP). A la fin de leur stage, ils ont été engagés avec un contrat à durée indéterminée aux mêmes conditions sala-

riaux que les autres membres du personnel. Les 43 autres personnes non valides ont été recrutées directement par l'entreprise et ont bénéficié d'un même type de contrat. Au Portugal, l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, qui dépend du Ministère du Travail et de la Solidarité, est responsable des programmes de formation et d'insertion professionnelle des personnes handicapées. En collaboration avec le Ministère de l'Education, cet organisme prend en charge la formation pratique des jeunes handicapés qui sont toujours sous obligation scolaire. Il les aide, par exemple, à s'installer comme indépendants en finançant l'acquisition du matériel dont ils ont besoin. Parallèlement, l'Institut apporte un soutien financier aux entreprises qui engagent de jeunes handicapés et il participe à l'adaptation ou à l'aménagement des lieux de travail.

50 personnes handicapées travaillent dans les lignes de montage et de production de Yazaki Saltano. Elles ont suivi un stage de formation dans l'entreprise dont l'objectif était, à la fois de les préparer à entrer dans un monde qui leur était inconnu (celui du travail) et, bien entendu, de les familiariser à leur nouvel emploi. Des changements ergonomiques indispensables et différentes modifications pratiques ont été réalisés dans l'entreprise, principalement au niveau de la ligne de production. Un matériel adapté (tels des écrans donnant des informations visuelles) est, par exemple, destiné aux malentendants.

Le département des ressources humaines a proposé un plan d'accompagnement permanent et individuel aux employés handicapés et à leur famille. Un travailleur non valide, membre de ce départ-



Contact

Yazaki Saltano de Portugal

Mme Ana Paula Almeida

Serviço de Pessoal
Estrada de Raiha
Praha da Granja
Portugal

Tél.: +351 2 7627000

Fax: +351 2 7624589

...

...

tement, accompagne tout particulièrement les personnes handicapées dans le processus de sélection, de recrutement et d'intégration. Un programme de sensibilisation a été mis en place pour familiariser les directeurs de production et le personnel à la présence de personnes non valides dans leurs rangs. Ils se sont engagés à faciliter l'intégration de tous.

L'Etat décerne chaque année un prix du mérite aux entreprises qui se sont engagées à embaucher et à intégrer des personnes non valides. Un jury composé de représentants du monde syndical et du Centre d'Emploi et de Formation Professionnelle sélectionne les candidatures et désigne le gagnant. La société Yazaki a obtenu, à différentes reprises, ce prix prestigieux.

“

Dans l'entreprise, je suis un travailleur comme les autres et je ne me sens pas mis à l'écart. Les travailleurs valides sont sensibles à notre handicap. Cela fait huit ans que je suis chez Yazaki et ce sont mes meilleures années. Dans ma famille, je me sens l'égal des autres et je peux discuter de problèmes de travail avec eux. Je me sens aussi plus à l'aise en général car mon emploi me valorise. Moi aussi, je m'intéresse de près à ce qui se passe dans l'entreprise. J'estime, par exemple, que la formation professionnelle est très complète et très utile pour tous.

”

Employé de Yazaki Saltano

Volonté d'ouverture

British Telecom, entreprise privée de télécommunication, embauche, forme et participe à la réintégration de personnes handicapées. 116.000 employés valides et 2.300 non valides font partie de ce géant, dont les initiatives en faveur de travailleurs non valides se sont intensifiées en 1996.

Différentes formes de handicap affectent quelque six millions de personnes au Royaume-Uni. Seulement 31% d'entre elles occupent actuellement un emploi. En 1996, sur base volontaire, British Telecom a décidé d'engager des personnes non voyantes ayant suivi une formation universitaire. Pour ce faire, elle a contacté "Blind in Business" - organisme pour des diplômés universitaires malvoyants - qui lui a transmis les coordonnées d'élèves terminant leurs études supérieures.

Des postes de travail correspondant à leur formation ont été offerts à un certain nombre d'entre eux. La section Emploi du Département pour l'Education et l'Emploi a pris en charge une partie des frais engendrés par les aménagements du lieu de travail et par les équipements spéciaux. Les collègues des personnes embauchées ont été invités à suivre un programme de sensibilisation.

Parallèlement à cette action de recrutement et afin de garder son personnel, BT a procédé au reclassement et au recyclage de collaborateurs ayant subi un handicap, dans l'exercice de leur fonction ou non. L'entreprise se charge de retrouver un poste approprié à leur nouvelle situation - souvent dans son département administratif.

Le nouveau matériel répondant aux besoins des travailleurs handicapés a été commandé dans des usines spécialisées. Une des difficultés rencontrées fut la longueur des délais de livraison.

Le bilan de cette initiative s'avère positif, aussi bien au niveau de la qualité de vie des personnes handicapées, insérées ou réinsérées dans le processus de travail, que sur le plan de l'image de l'entreprise.

Contact

BT

Alison Shoop

C6K BT Centre

81 Newgate Street

London

Tél.: +44 171 3565658

Fax: +44 171 3566876