



QUALIFYING DIFFERENCES



COMMENT TROUVER UN TRAVAIL ?

Livret pour adultes handicapés

Espagne

INDEX

1 INTRODUCTION	1
2 LA POLITIQUE ET LES STRATÉGIES PROFESSIONNELLES CONCERNANT LE DOMAINE DU HANDICAP	3
2.1 Développement récent du système de services sociaux et de politiques publiques sur le handicap en Espagne. Création d'un système de services sociaux.	4
Loi 13/1982, 7 AVRIL	5
Loi 51/2003, 2 décembre	6
Loi 39/2006, du 14 décembre	6
Loi 49/2007, du 26 décembre	7
Décret royal législatif 1/2013, 29 novembre	7
2.3 Les services de soutien	8
Comité espagnol des représentants des personnes handicapées (CERMI)	8
3 OUTILS D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	10
3.1 Curriculum Vitae	11
3.1.1 Les principaux caractéristiques d'un bon CV	11
3.1.2 Que doit comprendre un CV?	11
3.1.3 Conseils que vous ne devez pas oublier dans votre CV	11
3.1.4 Particularités pour le CV d'une personne handicapée	12
3.2 La lettre de motivation	12
3.2.1 Les parties de la lettre de motivation:	13
3.2.2 Détails à prendre en compte:	14
3.3 Entretien d'embauche	14
4 PROPOSITIONS POUR L'AMÉLIORATION DE L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES	16
5 RÉFÉRENCES	21

1 | INTRODUCTION

Le but de ce guide est de fournir une série d'étapes claires et précises afin de guider la recherche d'emploi des adultes handicapés.

Il est important de souligner que l'intermédiation en matière d'emploi et de travail est en constante évolution, de sorte que les informations fournies dans ce document concernant certaines ressources et certains liens doivent être considérées comme mises à jour à la date à laquelle elles ont été élaborées.

Ce guide se veut un document de soutien pour assurer le droit important qu'est l'accès à un emploi rémunéré et de qualité pour les personnes handicapées.



2 | LA POLITIQUE ET LES STRATÉGIES PROFESSIONNELLES CONCERNANT LE DOMAINE DU HANDICAP

2.1 | Développement récent du système de services sociaux et de politiques publiques sur le handicap en Espagne. Création d'un système de services sociaux.

Au cours des trois dernières décennies, l'évolution des politiques publiques en matière de handicap a été liée à la mise en place d'un système public de services sociaux. Celui-ci est né dans les années 80, depuis la démocratisation des institutions.

Depuis lors, il n'y a pas eu de véritable système de services sociaux, mais un ensemble fragmenté d'initiatives d'action et d'assistance sociales, régies par la loi générale de la charité à partir du 20 juin 1849. Par cette loi, les États ont acquis la responsabilité de protéger les personnes ayant moins de ressources par l'intermédiaire du ministère du gouvernement et des administrations locales. De plus, la loi de base de la sécurité sociale, du 28 décembre 1963, a réglementé l'assistance sociale et les services sociaux destinés aux travailleurs dans le cadre du système de sécurité sociale (Service de réadaptation et de récupération des personnes handicapées physiques et mentales et Service d'assistance aux personnes retraitées). Le secrétaire général du Mouvement et de l'Organisation syndicale avait également certaines compétences liées aux services sociaux. De plus, il existait une grande variété de ressources qui appartenaient au secteur privé, principalement dans le sens de l'Église et du secteur à but non lucratif.

Au cours du processus de transition démocratique, un débat intense a eu lieu sur les caractéristiques et la nature du système espagnol de services sociaux. À la fin de l'année 1978, dans un contexte très différent de celui dans lequel la loi de 1963 sur la sécurité sociale a été approuvée, le décret-loi royal 36/1978, du 16 novembre, sur la gestion institutionnelle de la sécurité sociale, de la santé et de l'emploi a été approuvé. Cette loi prévoyait la création de ce qui est aujourd'hui connu sous le nom d'Institut des services sociaux et des personnes âgées (Instituto de Mayores y Servicios Sociales - IMSERSO), qui est associé au ministère espagnol de la santé et de la politique sociale. Cette institution est chargée des questions liées aux personnes âgées, entre autres, de toutes les questions dérivées de la création et de la mise en œuvre du système de protection des adultes dépendants et du développement de politiques et de programmes liés au vieillissement de la population. Cette institution est également chargée des services sociaux auxiliaires de la gestion du système de sécurité sociale et des plans,

programmes et services à l'échelle de l'État pour les personnes âgées et les adultes dépendants, ainsi que de l'élaboration de propositions de réglementation de base qui garantissent l'égalité des citoyens et la cohésion sociale entre les pays ; le développement de politiques liées aux questions mentionnées ci-dessus.

Loi 13/1982, 7 AVRIL, sur l'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI)

Avec la promulgation de la Constitution espagnole en 1978, certains changements sont intervenus dans les politiques relatives au handicap. D'une approche axée sur la réadaptation, où la loi de base sur la sécurité sociale est peut-être l'échantillon le plus représentatif, à la promotion de l'égalité des chances et, plus tard, à une approche fondée sur les droits et la non-discrimination. L'article 14 de la Constitution stipule le droit à l'égalité devant la loi pour tous les Espagnols ; en ce qui concerne les personnes handicapées, il ordonne aux autorités publiques d'accorder l'attention et la protection spéciales nécessaires pour jouir des droits du titre I des Constitutions.

La loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI) a été approuvée le 7 avril 1982 et elle est basée sur les droits de l'article 49 de la Constitution qui reconnaît les personnes handicapées. Le principe de "l'égalité des chances" est au cœur de la loi LISMI et ses actions sont basées sur la demande d'un "soutien complémentaire", au-delà de la réadaptation, afin de garantir une réelle égalité, en tant que citoyens ayant les mêmes droits, pour les personnes handicapées. Dans cette ligne, la loi LISMI a créé un système de prestations financières et sociales pour les personnes handicapées qui n'ont pas d'activité professionnelle et qui ne sont donc pas incluses dans le champ d'application du système de sécurité sociale.

De plus, elle a impulsé des politiques d'intégration professionnelle par la création de Centres spéciaux pour l'emploi (CEE) et la réservation de 2 % des possibilités d'emploi dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus. Toutefois, cette loi était fondée sur l'élaboration de mesures visant à protéger les personnes handicapées plutôt qu'à supprimer les obstacles qui entravent ou empêchent leur participation active à la société et la pleine jouissance de leurs droits en tant que citoyens.

Loi 51/2003, 2 décembre, sur les personnes handicapées, l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accès universel pour les personnes handicapées

Au cours de la dernière décennie du XXe siècle, Espagne a commencé à accéder à l'approche des droits et de la non-discrimination qui met l'accent non seulement sur les aides complémentaires mais aussi, et surtout, sur les influences environnementales limitatives de la pleine participation "l'aménagement raisonnable" et l'interdiction de certains comportements et pratiques considérés comme inacceptables en raison de leur nature discriminatoire ou exclusive.

L'indicateur le plus évident de cette approche, en Espagne, est la loi 51/2003, du 2 décembre, sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accès universel pour les personnes handicapées (LIONDAU) qui donne un nouvel élan aux politiques en faveur des personnes handicapées par l'ajout de nouvelles approches et stratégies, essentiellement la "lutte contre la discrimination" et l'"accessibilité universelle". Il établit également de nouvelles garanties afin de réaliser le droit à l'égalité des chances. Il existe deux types de garanties : les mesures anti-discrimination (interdiction du harcèlement, des comportements abusifs, des comportements intimidants, hostiles et humiliants, des comportements de rejet et des exigences supplémentaires, l'accessibilité et la non-discrimination et l'adaptation raisonnable existante...) et les mesures d'action positive (traitement plus favorable et soutien complémentaire).

Loi 39/2006, du 14 décembre, sur la promotion de l'autonomie personnelle et la prise en charge des majeurs dépendants

La loi 39/2006, du 14 décembre, sur la promotion de l'autonomie personnelle et la prise en charge des adultes dépendants, est née dans le but de répondre aux besoins des personnes en situation de vulnérabilité qui ont besoin d'un soutien pour effectuer des activités quotidiennes essentielles, atteindre une plus grande autonomie personnelle et être en mesure d'exercer pleinement leur droit à la citoyenneté.

Avec cette loi, le Système d'autonomie et de prise en charge des adultes dépendants (SAAD) a été créé. Ce système reconnaît le droit à certaines prestations sociales pour un groupe important de personnes, si elles ont les circonstances personnelles et sociales pertinentes. Les

services et prestations fournis par le SAAD ont un contenu uniforme dans toute l'Espagne, ils sont régis par une procédure d'évaluation unique, ils constituent un droit subjectif pour les adultes dépendants et leur financement doit être suffisant pour garantir les obligations correspondant à l'administration compétente sans la limiter en fonction des disponibilités budgétaires.

L'une des caractéristiques distinctives du SAAD par rapport à d'autres systèmes similaires dans le contexte européen est l'approche de l'autonomie personnelle. Dans ce système, les services sont adaptés aux besoins individuels des utilisateurs et au respect de leurs préférences au cours du processus.

Loi 49/2007, du 26 décembre, établissant le système d'infractions et de sanctions en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'accessibilité universelle aux personnes handicapées

Cette loi régit les infractions et les sanctions pour la violation de la loi 51/2003, du 2 décembre. Elle établit trois niveaux d'infraction différents : mineure (manquement général aux conditions de base d'accessibilité), grave (par la collecte d'infractions) ou très grave.

Décret royal législatif 1/2013, 29 novembre, approuvant le texte révisé du statut général des droits des personnes handicapées et de leur inclusion sociale

Il s'agit du système réglementaire actuel dans le domaine des droits des personnes handicapées et de leur inclusion sociale.

Le décret royal abroge les trois principales lois adoptées en Espagne depuis 1982, à savoir les lois 13/1982, 51/2003 et 49/2007. De même, il consolide dans leurs articles la loi 39/2006, du 14 décembre, sur la promotion de l'autonomie personnelle et la prise en charge des adultes dépendants.

La nouvelle loi met à jour les termes, définitions, principes et contenus de la Convention internationale sur les droits des personnes handicapées. Cela signifie la reconnaissance expresse du fait qu'elles sont titulaires de droits et que les autorités publiques sont tenues de garantir la pleine réalisation de ces droits.

De plus, la nouvelle loi régit tous les domaines sociaux, suivant une structure par chapitres et domaines similaire à celle de la Convention. Ainsi, dans des chapitres successifs, les droits à

l'égalité, à la protection de la santé, aux soins complets, à l'éducation, à la vie indépendante, au travail, à la protection sociale et à la participation aux affaires publiques sont réglementés. De plus, cette loi inclut également, pour la toute première fois, des définitions de tous les types de discrimination, directe et indirecte, qui ont déjà été couverts, et auxquelles s'ajoutent la discrimination par association et le harcèlement, dans le but de compléter le cadre juridique de l'interdiction de la discrimination dans toutes ses manifestations.

La nouvelle loi simplifie et clarifie, sans aucun doute, la dispersion actuelle des lois abrogées, et elle supprime la contradiction conceptuelle potentielle qui peut être produite dans des textes aussi différents dans le temps.

2.3 | Les services de soutien

Comité espagnol des représentants des personnes handicapées (CERMI)

Le Comité espagnol des représentants des personnes handicapées (CERMI) est la plate-forme de représentation majoritaire puisqu'il regroupe environ 3 000 associations du secteur. Compte tenu de son caractère générique et transversal, le CERMI a réussi à devenir un organisme responsable des interactions acceptées et reconnues par la plupart des entités, institutions et établissements publics qui exécutent des politiques sociales liées au handicap, par le biais des médias sociaux et des forums de représentation internationale. Parmi les principales organisations de personnes handicapées, toutes représentées par le CERMI, nous pouvons trouver les suivantes.

- Confédération espagnole des organisations de soutien aux personnes handicapées mentales (FEAPS). C'est probablement l'entité la plus représentative en Espagne dans le cadre du secteur des personnes handicapées mentales. Elle a été créée en 1964, et elle est intégrée par plus de 800 associations au niveau local, la plupart d'entre elles. Les entités membres de la FEAPS gèrent des centres et des services pour les personnes handicapées mentales et leurs familles. Elles accomplissent des tâches telles que le conseil, les soins précoces, les centres d'éducation spécialisée, les centres professionnels, les centres spéciaux pour l'emploi, les soins résidentiels, les services de loisirs, les services pour l'avenir et d'autres services.

- Confédération espagnole de coordination de l'État pour les personnes handicapées

physiques (COCEMFE). C'est l'entité de référence pour les personnes handicapées physiques, y compris les handicaps moteurs et organiques. Elle est composée de plus de 1 500 associations qui mènent des activités d'emploi, de formation, d'accessibilité, de promotion de la santé, d'éducation, de communication et de recherche et développement

- La Confédération nationale des sourds d'Espagne (CNSE) et la Fédération espagnole des parents et amis des sourds (FIAPAS), plateformes de soutien aux associations de personnes handicapées auditives. Il existe plus de 200 associations qui participent à ces institutions.

- Organisation nationale espagnole pour les aveugles (ONCE). C'est la principale entité des personnes ayant une déficience visuelle. Elle a été créée en 1938 en tant que société de droit public à caractère social, dotée d'un statut juridique. Contrairement aux précédentes, il s'agit d'une entité unique sur le territoire national, avec des délégations provinciales et régionales dans tout le pays. En 1988, la ONCE a créé la Fundación Once, qui promeut l'intégration sur le marché du travail et les activités d'accessibilité au profit de tout type de handicap. L'idée de cette Fondation est le groupe d'entreprises Fundosa, dont plus de 70 % du personnel souffre d'un handicap quelconque.

- D'autres entités importantes sont la Fédération espagnole des associations d'assistance aux personnes atteintes de paralysie cérébrale (ASPACE), la Confédération espagnole des groupes de malades mentaux et de leurs familles (FEAFES), la Plate-forme représentative de l'État pour les personnes handicapées physiques (PREDIF), la Fédération espagnole des institutions pour le syndrome de Down (Down Spain) et le Consortium de l'autisme (composé par la Confédération espagnole de l'autisme et la Fédération espagnole des parents de personnes autistes, FESPAU).

The page features a large yellow geometric shape on the left side, which tapers towards the top right. A white banner with a drop shadow is positioned at the bottom, containing the main title. A thin yellow horizontal line is located below the text.

3 | OUTILS D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

3.1 | Curriculum Vitae

Le Curriculum Vitae sera le premier contact avec l'entreprise et une étape essentielle pour obtenir une convocation à un entretien d'embauche.

Il est également recommandé de joindre une lettre de motivation contenant une brève description personnelle et professionnelle du candidat et des raisons pour lesquelles il souhaite rejoindre l'entreprise.

3.1.1 | Les principaux caractéristiques d'un bon CV

- Il ne doit pas être très long, une ou deux pages maximum.
- Il doit être clair. La personne qui le lit doit connaître votre expérience. Les phrases doivent être courtes. Vocabulaire facile, mais pas informel.
- Il doit être bien organisé : vos données personnelles, votre formation, votre expérience professionnelle, vos langues, etc.
- Essayez de renforcer les informations qui font de vous le meilleur candidat pour le poste que vous recherchez. Évitez les informations subjectives ou les choses qui n'ont pas de rapport avec le sujet professionnel.

3.1.2 | Que doit comprendre un CV

1. Données personnelles
2. Formation universitaire
3. Formation complémentaire
4. Expérience professionnelle
5. Langues
6. Compétences informatiques
7. Autres informations pertinentes

3.1.3 | Conseils que vous ne devez pas oublier dans votre CV

- Le papier doit être blanc.
- La police doit être facile à lire, pas trop petite.
- Corriger les fautes de grammaire.
- Ne pas photocopier votre CV.

- Joignez une photo. La photo doit être au format passport, récente et scannée, et non collée.

- Pour la version imprimée, le papier doit être de qualité au format DINA4.

- Ne pas inclure de fausses informations.

- Vous pouvez mettre certaines données en gras, mais n'utilisez pas de couleurs.

- Le CV doit être dactylographié. Ne l'écrivez pas à la main, sauf si on vous le demande.

- N'incluez pas de données sur les licenciements ou les périodes de chômage.

3.1.4 Particularités pour le CV d'une personne handicapée

Dans le cas des personnes handicapées, l'inclusion de l'attestation de handicap ou même du degré de handicap dans le CV est une décision personnelle. Il s'agit d'une donnée personnelle qui ne doit pas être révélée si le candidat ne le souhaite pas. Ce n'est pas obligatoire, mais il faut considérer ce qu'on appelle "agir de bonne foi" et ne pas cacher des données qui pourraient être importantes à l'avenir pour l'employeur.

Il est recommandé de l'inclure si vous vous adressez à une entreprise telle que les Centres spéciaux pour l'emploi ou les banques d'emploi spécialement destinées aux personnes handicapées. Ainsi, vous aurez le droit (et l'entreprise sera sollicitée) d'adapter votre lieu de travail à vos besoins.

De même, si vous allez vous présenter à une entreprise, mais que vous devez avoir un contrat spécial en tant que personne handicapée, ce qui signifie avoir accès à des avantages fiscaux et à d'autres aides financières pour les entreprises qui embauchent des personnes handicapées.

Si vous ne souhaitez pas en faire mention dans votre CV, vous pouvez le dire personnellement lors de l'entretien personnel ou avant de le programmer.

3.2 | La lettre de motivation

Elle est utilisée pour demander un entretien et se présenter comme le candidat idéal pour un certain poste. Vous devez renforcer vos aptitudes et vos compétences. Il est préférable que

un certain poste. Vous devez renforcer vos aptitudes et vos compétences. Il est préférable que vous puissiez fournir des exemples réels basés sur votre expérience.

Une lettre de motivation est idéale pour les candidatures spontanées, c'est-à-dire lorsque vous envoyez votre CV sans avoir répondu à une offre d'emploi. Mais aussi si un certain poste est proposé. Si c'est le cas, vous pouvez en parler dans votre lettre de motivation.

3.2.1 | Les parties de la lettre de motivation

- Adresse : votre adresse et l'adresse de l'entreprise à laquelle vous écrivez (l'une à droite et l'autre à gauche).

- Dates (en haut à droite de la page)

- Salutations : elles doivent être adressées aux ressources humaines ou à la personne exacte du service qui va vous interviewer. Elle aura plus de valeur si elle est adressée à une personne qui porte un nom et un prénom. "Cher M. ...ou chef du département des ressources humaines".

- Introduction (paragraphe 1) : expliquez qui vous êtes, pourquoi vous écrivez et pourquoi vous voulez travailler dans l'entreprise.

- Texte de la lettre : vous devez expliquer pourquoi vous êtes le profil approprié pour ce poste. Ce que vous offrez : vos qualités (responsabilité, capacité de travail, aptitude au travail en équipe, créativité, etc. Pourquoi voulez-vous travailler dans cette entreprise et plus particulièrement dans ce secteur.

- Clôture : dans la partie finale, vous demandez un entretien d'embauche. Vous pouvez dire que vous allez appeler dans les prochains jours pour fixer un rendez-vous et commenter en personne ce que vous pouvez offrir. N'utilisez pas d'expressions typiques telles que "J'attendrai votre appel/nouvelles". Soyez décidé et proposez votre disponibilité et votre ouverture à travailler dans l'entreprise "Je voudrais vous demander un entretien d'embauche afin de pouvoir accéder au poste proposé. Je vous appellerai dans quelques jours pour fixer une réunion ou un rendez-vous avec vous afin de discuter plus en détail de ce sujet".

- En guise de conclusion, une clôture formelle et une signature : "Salutations distinguées. Cordialement".

Parfois, il est également conseillé d'indiquer votre numéro de téléphone dans cette section.

De cette façon, la personne responsable du personnel qui lit votre lettre y aura facilement accès si votre lettre a été intéressante.

3.2.2 | Détails à prendre en compte

- Soyez bref. Pas plus d'une page.
- Utilisez un papier de bonne qualité, format DIN A4.
- Le document doit être une copie papier, pas une photocopie.
- L'enveloppe doit également être non polluée ; les données doivent être claires et sans rien rayer.
- Comme toujours, écrivez des phrases courtes et claires.
- Utilisez des expressions de forme pour vous adresser au lecteur de votre lettre.
- Corrigez les fautes de grammaire.
- Si vous n'avez jamais travaillé auparavant, vous pouvez renforcer vos compétences sociales, vos stages ou vos activités de bénévolat.

3.3 | Entretien d'embauche

Une fois que nous avons passé un premier filtre et que nous sommes convoqués pour une interview, que devons-nous faire ? Devons-nous naturellement parler de notre handicap ou ignorer ce sujet ?

Pendant l'entretien, il est très important d'informer sur notre handicap. Nous ne pouvons pas tenir pour acquis que l'examineur sait de quoi il s'agit et quelles sont les implications que le handicap peut avoir dans le poste. À ce stade, il est très important de se présenter comme une personne sûre d'elle, parlant sans tabous ni craintes de son handicap et le ressentant comme une valeur ajoutée, et non comme quelque chose qui soustrait. Si nous doutons, créons du mystère ou nous montrons peu sûrs de nous, nous transmettrons ce sentiment aux examinateurs et nous leur ferons penser que notre handicap est un problème.

Il est également important de clarifier les doutes que notre interlocuteur peut avoir dans le but de ne pas perdre une opportunité d'emploi parce qu'il/elle a pensé que nous n'étions pas en mesure d'expliquer que notre handicap n'était pas une déficience pour le poste. Il est

important d'"éduquer" les recruteurs sur le handicap, car, généralement, ils ne sont pas des experts et peuvent avoir de fausses idées. En ce sens, nous ne devons pas avoir peur de demander à notre recruteur s'il a encore des doutes sur notre handicap, en utilisant des phrases telles que "parfois les entreprises ont des préoccupations lorsqu'elles embauchent des personnes handicapées, avez-vous des questions sur mon handicap ? Je serai heureux d'en parler". De cette façon, vous vous montrerez comme une personne décidée et confiante.

Parmi les arguments et les techniques permettant de prouver que notre handicap n'est pas une déficience, on peut citer les suivants :

- Faire de notre faiblesse (apparente) une force. Le fait d'avoir un handicap m'a fait développer de nombreuses compétences telles que l'amélioration personnelle, la capacité d'adaptation et d'apprentissage, l'imagination, la créativité, la motivation, etc. Chaque personne doit trouver les siennes.

- Donnez des exemples réels d'anciens emplois ou de situations de la vie quotidienne où nous avons fait face à des situations sans problème malgré notre handicap. Cela dit, le handicap ne doit pas être le sujet principal de l'entretien, puisque l'objectif est de connaître la personne qui est à l'origine du certificat de handicap. Nous devons profiter de l'entretien pour parler du meilleur de notre profil : l'expérience, la formation, les langues et tout ce qui apporte une valeur ajoutée à notre candidature.

Pour récapituler les recommandations de base pour aborder un entretien d'embauche, nous pouvons énumérer les suivantes :

- Parler du handicap de manière naturelle et positive.
- Clarifier toutes les questions que l'enquêteur peut se poser afin de briser les préjugés et les stéréotypes qui peuvent conduire à des idées fausses.
- Démystifier le handicap en éduquant l'employeur et en atténuant les craintes.
- Renforcer nos capacités par rapport à nos limites.
- Donner des exemples réels d'anciens emplois ou de situations de la vie quotidienne que nous avons traités sans problème malgré notre handicap.
- Ne pas laisser le handicap être le sujet principal de l'entretien et se concentrer sur les valeurs et les compétences qui font de nous le meilleur candidat pour le poste.



**PROPOSITIONS POUR
L'AMÉLIORATION DE L'INSERTION
SOCIALE ET PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Vous trouverez ci-dessous quelques propositions stratégiques qui contribueraient à améliorer l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées en Espagne.

- Améliorer et renforcer la manière d'introduire les personnes handicapées comme valables pour développer les aptitudes et les compétences nécessaires pour le poste de travail. Il s'agirait d'améliorer l'image de ces personnes, ce qui signifie renforcer leur profil professionnel auprès des chefs d'entreprise et leur faire savoir qu'elles possèdent toutes les compétences nécessaires pour exécuter correctement les tâches demandées.

- Renforcer la motivation des personnes handicapées en revoyant chaque contrat avec les entreprises et en contrôlant l'engagement acquis entre le chef d'entreprise et le professionnel. De cette façon, on évitera les situations injustes qui nuisent à la motivation du salarié.

- Analyse du travail par la collecte de données et l'observation continue des personnes handicapées afin de connaître leur évolution, leurs progrès et leur capacité à s'adapter avec succès au poste de travail et à ses caractéristiques. Cela permettrait également d'améliorer l'offre de formation spécifique qui est requise par chaque professionnel.

- A partir de cette analyse, nous pouvons également étudier la conception des tâches. Cela permettrait de savoir quels sont les principaux aspects et tâches les plus difficiles pour le travailleur. De plus, ce serait un outil utile pour structurer et organiser la formation dont cette personne peut avoir besoin.

- Formation à l'autonomie en tant que travailleur dans le but de le préparer aux routines de la vie professionnelle. Cela signifie l'application de techniques qui aident à contrôler l'exécution de la tâche par la personne elle-même et génèrent une distance progressive par rapport à l'employeur.

- Faire face à des situations plus difficiles sur le lieu de travail. Ces situations doivent être affrontées en appliquant des stratégies de modification du comportement qui visent à atteindre des normes spécifiques sur le lieu de travail.

- Augmenter les salaires des travailleurs afin d'être le plus décent possible. En augmentant le pouvoir d'achat, nous encouragerons l'autonomie personnelle de la personne. Il faut

également améliorer les prestations sociales ou les travailleurs, comme la retraite ou les soins de santé sociaux.

- Améliorer les compétences qui offrent plus de possibilités de travail aux travailleurs handicapés. De cette façon, les compétences développées pour l'exécution d'un travail spécifique seront valables et utiles dans un autre contexte au sein de la communauté ou pour d'autres postes potentiels.

- Accroître les possibilités de travail en ouvrant le marché du travail aux personnes handicapées à un plus grand nombre et à un type de tâches différentes au sein des entreprises. De cette façon, nous éviterons de limiter leurs possibilités à certaines tâches et leurs chances personnelles et sociales de se développer seront accrues.

- Augmenter le nombre d'entreprises qui comptent des personnes handicapées parmi leur personnel. De cette façon, non seulement les tâches potentielles à réaliser par ces personnes seront augmentées, mais aussi le type d'entreprises. Ainsi, les propriétaires d'entreprises et la société en général commenceront à supposer que les personnes handicapées sont capables d'exercer effectivement la même fonction que les personnes non handicapées.

- Développer des postes qui offrent des rôles positifs, en étant valorisés dans l'entreprise et, en général, dans la communauté.

- La clarification de leurs intérêts et de leurs capacités, en tenant toujours compte de la personne et en leur permettant de s'exprimer et de donner leur avis tout au long du processus d'intégration.

- Augmenter les chances d'interaction afin que l'environnement dans lequel la personne handicapée travaille et les tâches développées ne l'isolent pas. La personne handicapée doit avoir la possibilité d'établir un contact avec d'autres collègues et son travail doit impliquer, lorsque cela est possible, l'interaction avec des collègues, des superviseurs, des

clients, etc.

- Augmenter l'implication des travailleurs, en leur faisant voir l'importance de l'entreprise dans le développement des aides nécessaires pour que le salarié puisse continuer à travailler. Cela permettra également de sensibiliser les autres chefs d'entreprises à la possibilité d'embaucher des personnes handicapées, d'accepter la diversité des travailleurs et de faire face aux relations avec les collègues handicapés.

- Accroître la participation des collègues, encourager l'acceptation de la diversité, souligner l'importance de leur rôle dans le soutien apporté aux travailleurs handicapés afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches avec un degré d'autonomie plus élevé. Impliquer le travailleur handicapé dans des activités sociales à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, en lui faisant savoir qu'il est un autre collègue ayant les mêmes aspirations, intérêts, objectifs, besoins et problèmes que le reste des personnes.

- Augmenter le soutien au marché du travail pour les personnes handicapées afin que les entreprises les considèrent naturellement lors de la création de postes de travail, du développement de postes, de l'établissement de processus de recrutement et de la création de procédures de formation pour la mise en œuvre d'un certain poste de travail.

- Augmenter les opportunités pour les personnes souffrant de handicaps plus graves, essayer de donner l'accès à l'emploi au groupe de personnes qui a réellement plus de difficultés, mettre en pratique toutes les initiatives nécessaires (emploi assisté, télétravail, formation personnalisée). De même, en adaptant les tâches et les lieux de travail chaque fois que cela est nécessaire.

- Accroître l'engagement familial et la proximité avec le travailleur handicapé, en l'amenant à s'engager dans le processus de recherche, de maintien et d'amélioration du travail.

- Augmenter les compétences personnelles, soutenues par le travail, grâce à l'acqui-

tion de compétences liées au déplacement vers le lieu de travail, à l'exécution des tâches, au comportement social sur le lieu de travail et aux moments de loisirs en dehors de celui-ci, à la disponibilité et à l'administration des biens obtenus par le travail lui-même, aux niveaux de responsabilité et d'autonomie développés et à l'amélioration de l'estime de soi et du sentiment de compétence personnelle.

- Augmenter les soutiens, en fournissant l'aide nécessaire lors de la prise de décisions, en intervenant dans la prise de décisions lors de la résolution de conflits et en appliquant les nouvelles technologies lorsque les circonstances le demandent.

- Une vision globale sans limite pour assurer l'intégration dans une atmosphère de travail, mais au-delà. L'activité professionnelle ne peut être limitée pour apporter un soutien et gérer les ressources nécessaires à l'emploi, mais aussi d'autres contextes importants pour la personne.

- Soutenir le développement de la carrière professionnelle des personnes handicapées. Non seulement pour obtenir et maintenir un certain poste, mais aussi pour tenir compte des attentes et des souhaits du travailleur, considérant que, comme toute autre personne, le travailleur handicapé peut avoir des aspirations d'amélioration et qu'il peut s'ennuyer à un certain moment d'un certain poste ou simplement que la personne veut avoir de nouvelles expériences.

REFERÉNCES

• JIMÉNEZ LARA, Antonio y HUETE GARCÍA, Agustín (2009): “Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos”. Universidad de Salamanca.

• CENTAC CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA ACCESIBILIDAD

www.centac.es

• Fundación Adecco 2019:

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/03/Muy-validos-para-el-empleo-guia-lectura-facil.pdf>

• Plena Inclusión Madrid. “Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad”:

[https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/Preparadores Laborales.pdf](https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/PreparadoresLaborales.pdf)

• DISCAPNET:

<https://www.discapnet.es/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



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

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”