



QUALIFYING DIFFERENCES



Rapport sur le soutien aux adultes handicapés en route vers (le monde du) travail

Université de Masaryk (MUNI)
Institut de recherche sur l'éducation inclusive
Czech Republic

INDICE

Choix de la future profession et de l'éducation	1
Soutien pour trouver ou conserver un emploi et augmenter les chances d'emploi	3
Bonnes pratiques	7
Brochures et manuels – une sélection d'exemples	8
SENEL – Un profil personnel et professionnel (Passeport pour l'emploi)	9
Exemple 1 – Le chemin de Mme L	10
Exemple 2 – Le chemin de Mr H	12
Ressources	14

The background is a solid yellow color with a large white diagonal shape that resembles a stylized arrow or a folded piece of paper. The text is centered within this white shape.

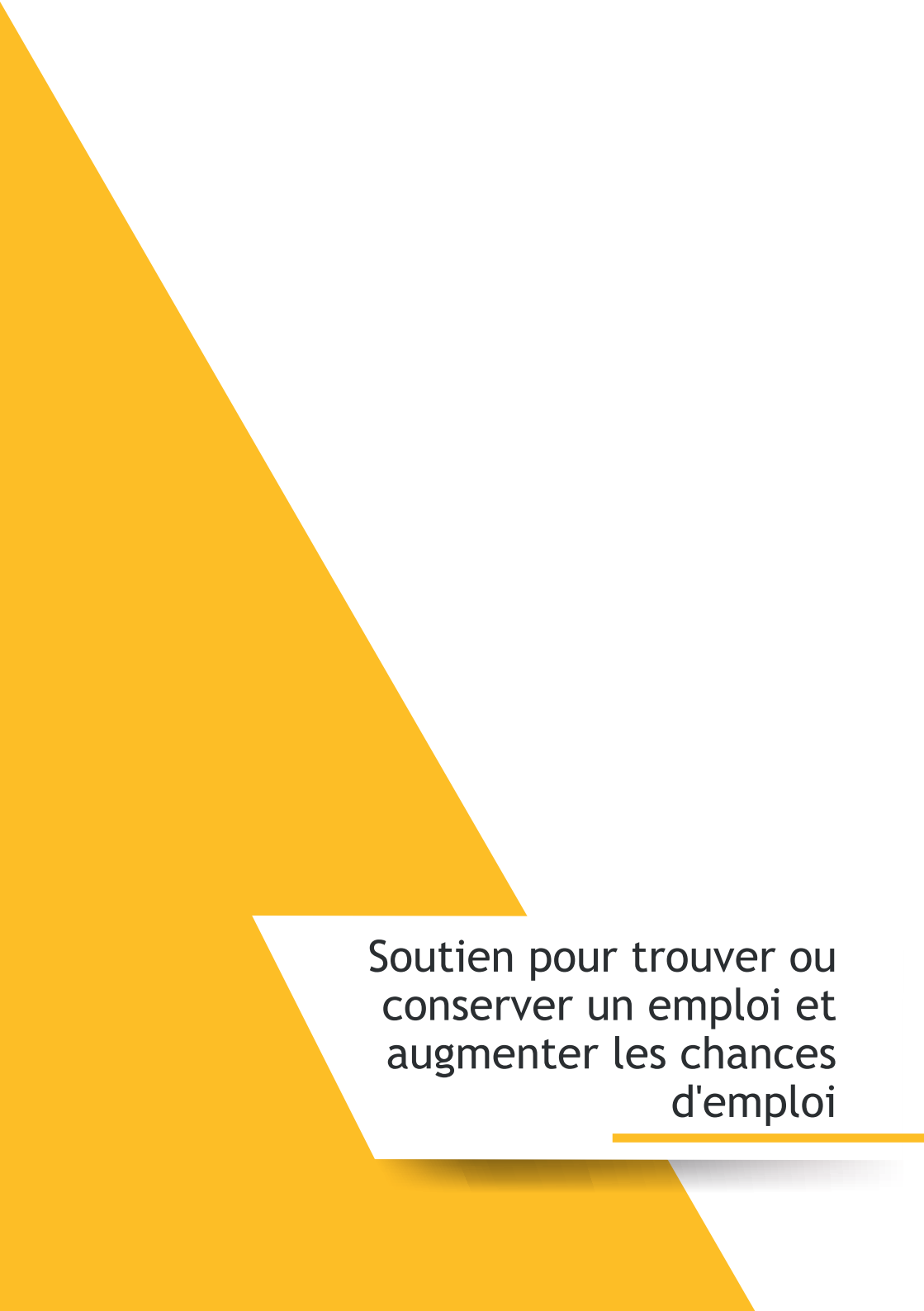
Choix de la future profession
et de l'éducation (école)

Mots clés : *conseillers d'orientation dans les écoles, centres d'orientation en dehors des écoles, orientation professionnelle auprès des autorités chargées de l'emploi.*

Les écoles primaires de la République tchèque disposent de conseillers (un conseiller pédagogique, parfois un pédagogue spécial, parfois un psychologue scolaire) qui aident les élèves à choisir une future profession et une école adaptée à leur formation professionnelle. De plus, les professeurs et les enseignants des matières professionnelles prodiguent des conseils. Le thème éducatif "L'homme et le monde du travail" traite entre autres de ces sujets dans l'enseignement. Dans les écoles secondaires ou pendant la formation professionnelle, les conseils portent sur l'emploi après la fin de la formation professionnelle.

En dehors de l'école, il existe des centres de conseil tels qu'un centre pédagogique spécial (axé sur les enfants et les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux) ou un centre de conseil psychopédagogique. Leurs tâches comprennent également l'orientation professionnelle.

Les autorités chargées de l'emploi comprennent des centres d'information et de conseil axés sur le choix et le changement de profession. Ils fournissent aux élèves (enseignants et conseillers) des informations sur les domaines d'études, les écoles et les possibilités de formation continue, sur les demandes et les exigences des différentes professions, sur la situation du marché du travail dans la région et dans toute la République tchèque. Ils effectuent des diagnostics (d'emploi) professionnels pour évaluer les prérequis professionnels et déterminer les intérêts professionnels.



Soutien pour trouver ou
conserver un emploi et
augmenter les chances
d'emploi

Mots clés : *programme de transition, emploi assisté, organisations à but non lucratif, autorité de l'emploi, réadaptation professionnelle, réadaptation sociale, ateliers de sociothérapie.*

Il n'est pas facile pour les personnes handicapées ou défavorisées de trouver et de conserver un emploi. Les raisons en sont multiples : qualifications faibles ou insuffisantes, manque de confiance en soi et d'intérêt des demandeurs d'emploi, manque d'informations, de services de conseil et d'assistance, préjugés, etc. (Procházková, L. 2015).

Vers la fin de l'enseignement, un programme de transition peut aider les jeunes ayant des besoins éducatifs spéciaux (pendant qu'ils sont encore élèves). Son objectif est d'apporter une expérience dans un environnement de travail normal et d'accroître les possibilités sur le marché du travail. Des stages individuels avec un soutien d'assistance sont proposés.

Le programme de transition permet de se familiariser avec le travail dans un environnement professionnel ordinaire, de développer des aptitudes et des compétences professionnelles, sociales et de communication (travail sur le lieu de travail, trajet vers le lieu de travail, division du travail, communication avec les collègues, etc.), l'expérience renforce la confiance en soi, l'indépendance et l'intérêt pour le travail. Il est proposé par des organisations à but non lucratif.

Les personnes défavorisées sur le marché du travail (personnes handicapées, défavorisées sur le plan social, après avoir purgé une peine, après un traitement contre la toxicomanie, personnes ayant un niveau d'éducation faible ou incomplet, etc.) ont besoin d'un soutien spécifique, intensif et individuel.) ont besoin d'un soutien spécifique, intensif et individuel. Ce soutien leur est offert principalement par le secteur à but non lucratif sous la forme d'un **emploi assisté**.

L'emploi assisté est un ensemble de services dont l'objectif est de permettre à une personne bénéficiant d'un tel soutien, de trouver et de conserver une place sur le marché du travail ouvert, à salaire égal. Il s'agit d'aider à obtenir ou à conserver un emploi. Le soutien est individuel, personnel et continu et est proposé avant et après l'emploi. Avant de commencer,

il vise à aider à clarifier ce que l'on aimerait et pourrait faire, comment rédiger un CV et une lettre de motivation, où chercher un emploi, comment répondre à une offre d'emploi, comment se préparer à un entretien, etc. Après la prise de fonction, il peut s'agir d'une aide à l'intégration sur le lieu de travail sous la forme d'un assistant de travail pendant la période initiale.

L'emploi assisté met l'accent sur l'approche active d'une personne pour son propre emploi et son inclusion. L'emploi assisté est en place en République tchèque depuis 1995. La première agence, appelée Rytmus, a été créée à Prague. Elle continue à fournir ses services, désormais dans plusieurs endroits de la République tchèque. Au fil des ans, plusieurs autres prestataires d'emploi assisté ont vu le jour. Il s'agit d'organisations à but non lucratif. Certaines se concentrent uniquement sur un certain groupe de personnes, par exemple, Tichý svět (Quiet World) uniquement sur les personnes souffrant de déficience auditive, d'autres n'ont pas un groupe cible limité, par exemple, AGAPO à Brno. Leur rôle dans la promotion de l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail est crucial.

Les **organisations à but non lucratif** offrent aux personnes un soutien dans les domaines de l'emploi, du logement, du développement personnel et du développement de l'autonomie pendant l'adolescence et l'âge adulte et visent à améliorer la qualité de vie de ces personnes et de leurs familles. Le groupe cible, les personnes handicapées et les personnes socialement défavorisées, se voit offrir une aide et un soutien par les organisations à but non lucratif ainsi que par les employeurs et les familles des personnes handicapées.

L'aide comprend des conseils de base et spécifiques, l'emploi assisté (trouver ou conserver un emploi), l'apprentissage de compétences sociales (remplir des formulaires et faire des courses dans les bureaux publics,), un programme de transition (apprendre à connaître l'environnement de travail sous la forme de pratiques assistées individuelles). Les personnes peuvent utiliser les services de conseil en ligne et les rencontres personnelles. Ces services sont appelés **réadaptation sociale**.

Toute personne à la recherche d'un emploi en République tchèque peut s'adresser aux autori-

tés chargées de l'emploi. Celles-ci enregistrent une personne en tant que demandeur d'emploi, lui fournissent des informations de base, et les personnes handicapées se voient proposer une réadaptation ou un recyclage professionnel.

La **réadaptation professionnelle** est l'un des outils permettant de soutenir l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit d'une activité continue visant à obtenir et à conserver un emploi approprié pour une personne handicapée. Elle comprend notamment des activités de conseil axées sur le choix de la profession, le choix de l'emploi ou d'une autre activité rémunérée, la préparation théorique et pratique à l'emploi, la médiation, le maintien et le changement d'emploi et la création de conditions appropriées pour l'emploi ou une autre activité rémunérée (loi sur l'emploi n° 435/2004 Coll.). Des cours de recyclage spécialisés peuvent également être organisés pour les personnes handicapées.

Cependant, il y a plusieurs personnes handicapées ou défavorisées qui ne trouvent pas d'emploi sur le marché du travail. Elles peuvent faire appel aux services sociaux. **Les ateliers de thérapie sociale** sont l'un d'entre eux. Il s'agit de "services ambulatoires fournis aux personnes dont l'autonomie est réduite en raison d'un handicap et qui, pour cette raison, ne peuvent trouver une place sur le marché du travail ouvert ou protégé" (loi sur les services sociaux n° 108/2006 Coll., telle que modifiée). L'objectif de ce service est un soutien régulier et à long terme pour le développement et l'amélioration des habitudes et des compétences professionnelles par le biais d'une thérapie de travail social. Un autre objectif est de prévenir l'exclusion sociale qui peut survenir chez les personnes handicapées ou défavorisées qui n'ont pas d'emploi.

The image features a bright yellow background with a large white banner that has a folded, ribbon-like appearance. The banner is positioned in the lower half of the frame and contains the text 'Exemples de bonnes pratiques'. A thin yellow horizontal line is located directly beneath the text on the banner.

Exemples de bonnes pratiques

Il existe plusieurs supports qui peuvent aider à l'orientation dans l'emploi des personnes handicapées en République tchèque et qui conseillent sur la manière de le faire (**brochures, conseillers, manuels, etc.**).

Ils informent sur les groupes cibles spécifiques sélectionnés, ils se concentrent généralement sur les domaines dans lesquels ces personnes peuvent avoir des difficultés, dans lesquels elles ont besoin de soutien et sur leur potentiel. Ils précisent le type de soutien qu'il convient d'apporter. Ils conseillent les employeurs sur la manière de procéder s'ils emploient ou veulent employer une personne handicapée (par exemple, où trouver des informations dans la législation, s'ils ont droit à un soutien financier, comment adapter l'environnement et les conditions de travail).

Ils aident les conseillers, les assistants ou les enseignants à aider les personnes handicapées à trouver un emploi, un logement ou, plus généralement, à promouvoir leur développement et leur indépendance.

Enfin et surtout, ils aident les personnes handicapées elles-mêmes, car ils expliquent de manière claire et concise comment procéder pour chercher un emploi ou un logement, communiquer avec les autres, faire face aux choses et prendre en charge leur propre vie. Ils guident souvent pas à pas, en proposant des modèles de CV, de lettre de motivation, la manière de se préparer à un entretien d'embauche, mais aussi la manière de réaliser ce qu'une personne attend de la vie, quels sont ses points forts et ses possibilités.

Brochures et manuels – une sélection d'exemples:

APLA Jižní Morava (2014). Metodika podpora osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu. [Méthodologie d'aide aux personnes atteintes de TSA pour trouver un emploi sur le marché du travail]. Brno: APLA Jižní Morava. (24 pages) – pour les employeurs et les demandeurs d'emplois

Kavalírová, K. (2012). Nevidomý ve vaší firmě. [Une personne aveugle dans votre entreprise]. Praha, Okamžik. (52 pages)

Sdružení Práh (2013). Jdu do toho! Rádce uchazeče o zaměstnání (pro osoby s psychotickým onemocněním). [I'm in! Guide de la recherche d'emploi (pour les personnes souffrant de troubles psychotiques)]. Brno: Sdružení Práh. (31 pages + 4 annexes avec des exemples de CV, de lettre de motivation, de contrat de travail, de cessation d'emploi.)

SENEL – portfolio pour les personnes handicapées (Passport to Employment - <https://www.jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview/passport-new/>) et un petit guide pour les employeurs (Miniguide for Employers - <https://www.jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview/miniguide-new/>) – Les deux documents peuvent être téléchargés en quatre langues (anglais, tchèque, finnois, allemand).

Rytmus (2005). O tom, jak Tom hledá práci... a agentura podporovaného zaměstnávání pomůže. [Tom cherche un emploi... et une agence pour l'emploi assisté l'aidera]. Praha : Rytmus. (18 pages d'information + un jeu)

SENEL – Un profil personnel et professionnel (Passeport pour l'emploi)

Un profil personnel et professionnel est destiné aux personnes qui vont chercher un emploi. Ils y rassemblent des informations sur eux-mêmes, leurs compétences, leurs intérêts et leurs expériences antérieures. Il sert à prendre conscience de ce que l'on sait déjà, de ce que l'on est capable de faire et de ce que l'on peut offrir au futur employeur. En même temps, on peut mettre en évidence ce qui pose problème, les domaines dans lesquels on a besoin d'aide et de soutien, et le type de problèmes auxquels on est confronté. On crée un profil pour soi-même, mais on peut aussi le fournir à l'employeur auprès duquel on va postuler pour un emploi et à qui on veut se présenter. Pour créer ce profil, on peut travailler avec un enseignant, un conseiller, un parent, etc.

Le profil est basé sur l'idée que chaque personne a des forces, des aptitudes et des compétences individuelles. Une place importante est également consacrée aux activités de loisirs et aux intérêts, car les jeunes n'ont pas toujours une expérience professionnelle suffisante. Il est divisé en sous-parties. Chacune contient des questions qui permettent à une personne de présenter plus facilement ses compétences et son savoir-faire. Il est possible d'écrire des

informations dans le profil, mais il est également possible de joindre des photos ou des vidéos. Le profil existe en format pdf à télécharger, mais il est également possible de le créer à l'aide de Google Sites et de le partager directement avec l'employeur (ou le consultant) sur Internet. En plus du profil, un modèle de création de CV est également proposé ici.

Ce profil (passeport) existe en quatre variantes nationales et langues (anglais, tchèque, finnois, allemand), il peut être trouvé en pdf ici (<https://www.jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview/passport-new/>). Le profil a été créé au cours du projet The Special Education Needs Employment Links (SENEL), qui a été cofinancé par l'Union européenne, le programme Erasmus+ Key Action 2 (cofinancé par le programme Erasmus + Key Action 2 de l'Union européenne) (2015-2017).



Laakkonen (2016): <https://ilonalaakkonen.wordpress.com>

Exemple 1 – Le parcours de Mme L. vers le travail

Mme L. est atteinte d'une déficience intellectuelle. Après l'école primaire, elle est entrée dans une école pratique (en République tchèque, l'école pratique est l'une des options d'enseignement secondaire pour les personnes présentant un handicap intellectuel). Pendant sa visite, on lui a proposé de participer à un programme de transition - un stage individuel sur le lieu de

travail avec un assistant.

Elle a accepté cette option après consultation de ses parents et de l'école. Pendant un an, elle a acquis une expérience professionnelle dans des cafés, un environnement qui l'intéressait. Elle s'est familiarisée avec l'environnement, les activités, a appris de nouvelles compétences, a acquis de nouvelles compétences professionnelles et a développé ses capacités de communication, en s'habituant à l'équipe de travail et au nombre différent de visiteurs dans le café.

Après avoir quitté l'école, elle a intégré un programme d'emploi assisté proposé par la même organisation à but non lucratif que le programme de transit précédent. Mme L. n'avait pas encore d'idées claires sur ce qu'elle voulait faire. La première étape a consisté à identifier ses compétences, ses intérêts, ses points forts et ses difficultés, et un plan d'accompagnement a été déterminé sur cette base. Ce plan est axé sur la recherche d'emplois, la candidature, la négociation avec l'employeur et l'installation dans un nouvel emploi avec le soutien d'un assistant dans le cadre d'un emploi assisté. L'objectif est de développer les aptitudes et les compétences professionnelles de Mme L, afin de soutenir sa motivation et son intérêt pour le travail. Elle a surmonté sa peur de demander quand elle ne sait pas quelque chose, et elle essaie de développer sa communication et ses déplacements vers et depuis son lieu de travail. Ce sont ses points forts sur lesquels elle peut s'appuyer.

Points importants:

- Coopération entre l'école et le secteur à but non lucratif - services sociaux visant à faciliter la transition entre l'école et la carrière offerts pendant l'enseignement.
- Services de suivi - soutien approprié offert après avoir quitté l'école.
- Les dispositions de la personne - intérêt pour le travail, attitude active, volonté de travailler sur soi.
- Une bonne expérience préalable - sur le tas pendant l'expérience professionnelle, possibilité de bénéficier d'un soutien en cas de besoin, axé non seulement sur l'exécution du travail mais aussi sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail, développement de la communication.
- Environnement favorable - famille, assistants, collègues.

- Services gratuits - programme de transit et emploi assisté.

Exemple 2 – Le parcours de Mr. H vers le travail

M. H. est un homme atteint de schizophrénie paranoïaque. Déjà au moment de son admission à l'hôpital psychiatrique, une coopération avec les services sociaux (communication avec M. H. et sa famille) sur sa vie après sa sortie de l'hôpital avait lieu. Avant la sortie de l'hôpital (3 semaines à l'avance), un emploi a été trouvé dans un atelier de tri de vêtements du magasin de charité Baltazar, avec des horaires de travail initialement de 4h/jour/3 jours/semaine, un emploi correct, une période d'essai de 3 mois.

Toute l'équipe a été préparée à l'avance à l'arrivée de M. H. (Les circonstances de sa maladie et de son comportement ont été expliquées, l'équipe a décidé d'accepter M. H.).

Difficultés de M. H. : délires (initialement dits délirants, puis délires de persécution), en particulier sentiment de contrôle, lecture ou enchâssement des pensées, hallucinations (troubles de la perception), comportements ostensibles, parfois même agressifs, inintelligibles et incompréhensibles pour l'entourage.

Point importants:

- Suivi du traitement - coopération de l'hôpital psychiatrique avec les services sociaux et la famille pendant l'hospitalisation
- Perspective d'emploi - offre d'emploi immédiatement après la fin du traitement hospitalier (sentiment d'utilité, prise en charge de sa vie).
- Conditions de travail adaptées à la personne - adaptation du lieu de travail, de la description des tâches et des horaires de travail, mais avec la période probatoire habituelle de 3 mois.
- Formation et préparation de l'équipe de travail contribuant à l'acceptation et à la volonté d'aider.
- Coopération continue entre les services sociaux, l'employeur et l'hôpital (sous la médiation de l'assistant social du service social), intensive pendant la période d'essai, puis réduite en intensité.

- Utilisation du soutien d'un psychiatre/psychologue dans un cadre ambulatoire comme condition d'admission (une rencontre mensuelle avec un psychologue sur le lieu de travail pendant 1 an).

- Un premier emploi sous forme de travaux d'intérêt général

- Après une année de bonnes expériences avec l'approche du travail de M. H., un soutien pour trouver un emploi principal - un poste au zoo pour s'occuper des enclos des grands animaux - a été trouvé.

- Les efforts considérables déployés par toutes les personnes concernées ont permis de réintégrer avec succès une personne atteinte de schizophrénie dans le processus de travail.

En conclusion...

Il est essentiel de soutenir les personnes handicapées ou défavorisées dans leur parcours vers le travail

Connexion des services offrant une approche globale.

Suivi des services (vers l'école, le traitement, la libération après avoir purgé une peine, etc.)

Implication des familles et des personnes concernées dans l'ensemble du processus de soutien.

Recherche d'emploi sur mesure - volonté / nécessité d'adapter les conditions de travail à la personne, mais avec des ajustements / allègements uniquement si nécessaire.

Soutien et accompagnement continu - lors de la clarification des capacités, des compétences et des possibilités, lors de la recherche d'un emploi, de la formation sur le lieu de travail ; lors de toute difficulté pouvant entraîner une détérioration des performances et une perte d'emploi).

Se concentrer sur le potentiel, les possibilités et les compétences de la personne handicapée.

Tant les personnes handicapées que les employeurs ont besoin

Liste de ressources utilisées:

Loi sur l'emploi n° 435/2004 Coll., telle que modifiée, Partie III - Emploi des personnes handicapées, Partie V - Politique active de l'emploi

PROCHÁZKOVÁ, L. (2015). Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí. [Opportunités d'emploi pour les personnes handicapées - tendances actuelles en République tchèque et à l'étranger]. Brno: Masarykova univerzita. doi: 10.5817/CZ.MUNI.M210-8135-2015. Pdf disponible sur MuniSpace (<https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/804>).

Loi n° 108/2006 Coll. sur les services sociaux, telle que modifiée.



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.”