



QUALIFYING DIFFERENCES



COMMENT TROUVER UN EMPLOI?

Un guide pour les personnes handicapées
UILDM SAVIANO, ITALIE

Index

INTRODUCTION	1
LES POLITIQUES ET STRATÉGIES DE L'EMPLOI : UN REGARD SUR LA LÉGISLATION	
ET LES SERVICES DE SOINS EXISTANTS POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	3
Règlements pertinents	4
Services d'assistance	9
OUTILS POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	15
CV	16
Lettre de motivation	18
Entretien	19
Stages	20
ÉTUDES DE CAS : TÉMOIGNAGES ET PROJETS	22
Jobmetoo People	23
PLUS - Per un Lavoro Utile e Sociale (PLUS - Pour un travail utile et social)	23
Salvatore Allocca	25
Giovanni De Luca	25
SOURCES	27


The image features a large yellow geometric shape on the left side, which is a right-angled triangle with its hypotenuse facing right. A white callout box with a drop shadow is positioned in the lower right area, containing the text 'INTRODUCTION'. A thin yellow horizontal line is located below the text.

INTRODUCTION

Le but de ce guide est de fournir les informations de base nécessaires pour trouver un emploi aux personnes handicapées.

Par conséquent, ce qui suit est un aperçu complet des outils et des services spécifiques que l'État italien met à la disposition des citoyens handicapés pour garantir le droit fondamental à un emploi correctement rémunéré et pour favoriser le développement de l'indépendance de l'individu.

Toutefois, compte tenu de la mise à jour continue des systèmes, ainsi que de la dynamique qui régit l'intermédiation pour le travail, il est nécessaire de préciser que les informations contenues dans ce document - comme, par exemple, celles relatives aux lois en vigueur ou aux services actifs d'assistance - doivent être considérées comme actuelles à la date à laquelle elles ont été recueillies et rédigées.



**LES POLITIQUES ET STRATÉGIES
DE L'EMPLOI :**
UN REGARD SUR LA LÉGISLATION ET LES
SERVICES DE SOINS EXISTANTS POUR LES
PERSONNES HANDICAPÉES

Avec la loi n° 482 du 2 avril 1968 "Règlement général sur le recrutement obligatoire dans les administrations publiques et les entreprises privées" - abrogée par la loi n°. 68 du 12 mars 1999 - il y a eu la première référence organique sur l'embauche obligatoire des personnes handicapées dans les *entreprises privées et les administrations publiques, y compris celles qui ont un système autonome, les administrations régionales, provinciales et municipales, les entreprises publiques et municipales, ainsi que les administrations des organismes publics en général et les institutions soumises à la surveillance du gouvernement, des invalides de guerre, des invalides militaires et civils, des invalides de service, des invalides civils, des aveugles, des sourds-muets, des orphelins et des veuves de guerre ou des invalides de service ou de travail, des ex-tuberculoses et des réfugiés.*

(Lois n. 482/68: <http://www.handylex.org/stato/I020468.shtml>)

Actuellement, le système juridique italien reconnaît les personnes handicapées présentant une réduction de la capacité de travail de plus de 45 % comme appartenant aux catégories dites protégées qui, selon la loi, ont donc droit à une facilitation de l'accès au monde du travail (loi n° 68/99 - discutée plus loin). En même temps, les mêmes entreprises soumises à cette obligation bénéficient d'une incitation.

Une entreprise publique ou privée qui atteint un minimum de 14 employés, doit donc obligatoirement employer des personnes handicapées dans le cadre des mesures suivantes :

- 7 % des travailleurs employés, si elles emploient plus de 50 salariés ;
- 2 travailleurs, si elles emploient de 36 à 50 salariés ;
- 1 travailleur, s'ils emploient de 15 à 35 employés.

Afin de fournir un cadre d'information complet sur les droits statutaires des personnes handicapées, il convient d'analyser les principales étapes qui ont conduit à la situation actuelle décrite ci-dessus.

Règlements pertinents

Loi n° 104 du 5 février 1992 - Loi-cadre pour l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées

Cette mesure représente un point d'arrivée comme affirmation, dans son contenu, d'une

nouvelle façon de concevoir les personnes handicapées - également en termes de terminologie - et leurs besoins au sein de la société, tout en constituant un point de départ fondamental pour la mise en œuvre de politiques mieux adaptées aux nouvelles exigences de la pleine citoyenneté et de l'intégration de la population handicapée.

Plus précisément, le milieu de travail est réglementé principalement par les articles 17, 18 et 19. En particulier :

- Art. 17 "Formation professionnelle" - Il réglemente la mise en œuvre de cours de professionnalisation spécifiques pour les personnes handicapées et alloue des fonds pour l'organisation de stages, d'internats et de projets de mise au travail ;

- Art. 18 "Insertion professionnelle" - Il réglemente l'établissement et la tenue du registre régional des organismes, institutions, coopératives, centres de travail guidé, associations et organisations bénévoles qui réalisent des activités adaptées à l'intégration et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

- Art. 19 "Personnes ayant droit au placement obligatoire" - Il prévoit que le placement obligatoire s'applique également aux personnes qui souffrent d'un handicap mental et qui ont une capacité de travail leur permettant d'être employées à des tâches compatibles.

Loi n° 68 du 12 mars 1999 - Règles pour le droit au travail des personnes handicapées

Cet amendement réglemente pour la première fois la protection des travailleurs handicapés, en fournissant des lignes directrices spécifiques pour la promotion de l'inclusion et de l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail, en se référant à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entrepreneurs. Au fil des ans, la loi a été reprise et actualisée plusieurs fois afin de renforcer la protection des travailleurs handicapés.

L'article 1 "Placement des personnes handicapées" définit le placement ciblé:

- aux personnes en âge de travailler souffrant de déficiences physiques, mentales ou sensorielles et aux personnes handicapées intellectuellement, qui entraînent une réduction de la capacité de travail de plus de 45 %;

- aux personnes handicapées au travail avec un degré de handicap supérieur à 33 %;

- les personnes aveugles ou sourdes-muettes;
- les invalides de guerre, les invalides civils de guerre et les invalides de service.

En cas d'accident après emploi, dû à une maladie ou à un accident du travail, la loi protège le maintien de l'emploi en imposant des contraintes et des devoirs spécifiques aux entrepreneurs.

Le concept de placement ciblé pour les personnes handicapées est établi, c'est-à-dire l'ensemble des outils techniques et de soutien qui permettent d'évaluer correctement les personnes handicapées dans leurs capacités de travail et de les placer au bon endroit, par l'analyse des lieux de travail, des formes de soutien, des actions positives et des solutions aux problèmes liés aux environnements, aux outils et aux relations interpersonnelles dans les lieux de travail et les relations quotidiennes. (Loi n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>)

Comme mentionné ci-dessus, la loi n° 68/99 définit l'établissement de "quotas de réserve", c'est-à-dire l'obligation pour les entreprises d'employer des personnes handicapées en fonction du nombre d'employés dont elles disposent. À l'origine, les entreprises qui employaient entre 15 et 35 salariés étaient tenues de le faire, cette obligation n'étant déclenchée qu'en cas de nouvelle embauche. Depuis 2018, avec la loi dite sur l'emploi (plus précisément par le biais du décret législatif n° 185 du 24 septembre 2016), l'obligation d'embauche est déclenchée lorsque 14 salariés sont embauchés selon les mesures énumérées ci-dessus. Le traitement économique et réglementaire prévu par les conventions collectives est appliqué aux travailleurs embauchés. En cas d'aggravation des conditions de santé ou de changements importants dans l'organisation du travail, le travailleur handicapé peut demander que soit vérifiée la compatibilité des tâches qui lui sont confiées avec son propre état de santé.

En outre, grâce à ce règlement :

• des accords spéciaux ont été définis pour l'insertion professionnelle, en particulier : l'exécution de stages de formation ou d'orientation, l'embauche avec un contrat de travail à durée déterminée, l'exécution de périodes d'essai plus longues que celles prévues dans la convention collective, à condition que le résultat négatif du test, s'il est imputable à la déficience dont le sujet est atteint, ne constitue pas un motif de cessation de la relation de travail ;

(Loi n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>)

- Il a été créé un Fonds régional pour l'emploi des personnes handicapées, constitué principalement des montants résultant des sanctions administratives prévues par cette loi, ainsi que des contributions versées par les employeurs eux-mêmes conformément aux dispositions prévues dans le texte législatif, à utiliser pour financer les programmes régionaux pour l'emploi et les services liés.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter la loi à l'adresse suivante :

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

Décret législatif n° 216 du 9 juillet 2003 et décret-loi n° 76 du 28 juin 2013.

Le décret législatif n° 216 du 9 juillet 2003 met en œuvre la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en établissant des dispositions relatives à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail.

En 2013, la Cour européenne de justice a consacré la notion de handicap, qui établit un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en définissant son interprétation sur la base de l'existence d'un état pathologique, causé par une maladie diagnostiquée comme traitable ou incurable, lorsque cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'incapacités physiques, mentales ou psychologiques, qui, en interaction avec des obstacles de nature différente, peut entraver la participation pleine et effective de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée.

L'Italie a été condamnée pour ne pas avoir transposé de manière adéquate l'article 5 de la directive CE sur l'obligation des employeurs d'adopter des "aménagement raisonnables" pour les personnes handicapées sur le lieu de travail afin d'assurer "l'égalité des conditions". C'est donc avec le décret-loi n° 76/13 (également connu sous le nom de "décret sur le travail",

converti par la loi n° 99/13) que cette disposition est également transposée en droit italien.

Décret législatif n°. 151 du 14 septembre 2015

Dans ce contexte, il est également nécessaire d'envisager le décret législatif n°. 151/2015 "Dispositions pour la rationalisation et la simplification des procédures et des exigences pour les citoyens et les entreprises et autres dispositions sur les relations de travail et l'égalité des chances, en application de la loi no. 183 du 10 décembre 2014", qui prévoit la publication d'un ou plusieurs décrets législatifs (à adopter dans un délai de 180 jours) avec lesquels définir des lignes directrices spécifiques sur le placement ciblé des personnes handicapées afin de faciliter leur emploi sur la base de certains principes tels que:

- la promotion d'un réseau intégré avec les services sociaux, sanitaires, éducatifs et de formation du territoire et avec l'INAIL (l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail);
- la promotion d'accords territoriaux avec les organisations syndicales comparative-ment plus représentatives au niveau national, les associations de personnes handicapées et de leurs familles et d'autres organisations du tiers secteur;
- l'identification de méthodes d'évaluation bio-psycho-sociale du handicap et la définition de critères pour la préparation de projets d'insertion professionnelle qui tiennent compte des obstacles et des facteurs environnementaux détectés;
- l'analyse des caractéristiques des emplois à pourvoir, en se référant également aux aménagements raisonnables à adopter par l'employeur;
- la promotion de la mise en place d'un responsable du placement sur le lieu de travail, chargé de préparer des projets personnalisés et de résoudre les problèmes liés aux conditions de travail (figure dite "responsable handicap");
- l'identification des bonnes pratiques d'insertion professionnelle.

Toutefois, malgré la volonté de procéder à une réforme ciblée du placement, aucun décret législatif d'application n'a encore été publié.

Services d'assistance

Le bureau intégré

Elle représente une forme de facilitation activée par les ASL (Autorités Sanitaires Locales) territoriales pour fournir aux citoyens, au sein de chaque District Socio-Sanitaire, un point d'accès unitaire pour obtenir des informations sur les opportunités et les services fournis par l'Etat.

Ce guichet d'information remplit les fonctions suivantes:

- fournir des informations, mises à jour en temps réel et disponibles en ligne pour l'opérateur, concernant les différentes opportunités, ressources, services, facilités, services du système de domicile existant et accessibles aux usagers du territoire;
- faire une première lecture des besoins, en proposant au citoyen les services et les prestations qui lui sont accessibles, selon le type de besoin;
- recueillir les demandes d'accès aux services et aux équipements et, le cas échéant, les transmettre aux services compétents;
- proposer au citoyen les services et équipements qui lui conviennent;
- envoyer aux services et opérateurs spécialisés des situations complexes et/ou délicates, qui peuvent nécessiter une évaluation ultérieure et une prise en charge intégrée.

Le Bureau intégré est donc le premier service à la disposition des citoyens, visant à promouvoir l'égalité des chances d'accès à l'information et aux services par ceux qui en ont besoin/en ont justement besoin, à ramener aux unités l'accès et les interventions parcellaires que le même citoyen effectue auprès de différents services et organismes, à promouvoir l'interaction et l'intégration entre les services et les organismes, à simplifier les procédures bureaucratiques pour le citoyen. Le responsable de chaque siège du district socio-sanitaire peut également opérer dans des bureaux décentralisés tels que les municipalités ou les districts, à condition que le partage des informations en réseau et l'accès aux services soient garantis.

Service d'intégration à l'emploi (SIL)

Le Service d'insertion professionnelle (SIL), vise à promouvoir et à soutenir l'insertion professionnelle des personnes défavorisées, en poursuivant les objectifs suivants:

- améliorer la qualité de vie des personnes en situation défavorisée, en favorisant la

capacité à devenir elles-mêmes les protagonistes de leur propre projet individuel à travers des parcours d'emploi;

- offrir par l'expérience professionnelle des possibilités de croissance et d'épanouissement, mais aussi d'assumer un rôle social grâce à des expériences menées dans des contextes de travail réels;

- promouvoir des synergies pour réaliser l'intégration professionnelle et sociale des personnes défavorisées dans leur milieu de vie.

SIL opère par le biais de:

- la connaissance et l'évaluation des besoins individuels des personnes et des entreprises ;

- la planification et la gestion de parcours individualisés d'insertion professionnelle pour une adéquation positive entre l'offre et la demande de travail ;

- le suivi des expériences ;

- la promotion de la collaboration entre les acteurs (institutions, entreprises, systèmes de formation professionnelle, coopératives sociales et bénévoles, associations de personnes handicapées et de leurs familles) ;

- la collaboration avec les services et les centres pour l'emploi de la province dans la gestion de la loi n° 68/99.

Afin d'atteindre ces objectifs, SIL réalise des parcours d'orientation, de formation et de médiation pour favoriser la rencontre entre les personnes handicapées et le contexte du travail à travers la structuration de projets personnalisés et diversifiés selon les besoins des différents sujets. Ces projets peuvent être rattachés à trois catégories fondamentales:

- Les interventions d'orientation pour évaluer le potentiel et les aptitudes de la personne en situation de travail en termes d'autonomie et d'apprentissage des règles de base pour un placement professionnel;

- les interventions de formation dans des situations de maturation globale de la personnalité, de réhabilitation des fonctions et des compétences dans la sphère psychique, psychomotrice et/ou relationnelle, d'acquisition de compétences sociales et d'apprentissage d'aptitudes professionnelles;

- des interventions de médiation sur le lieu du stage pour encourager l'apprentissage

ge de compétences professionnelles spécifiques, l'obtention et le maintien d'une relation de travail.

Les bénéficiaires des interventions du SIL sont des personnes handicapées reconnues à plus de 45 % ou reconnues comme telles en vertu de l'art. 3 de la loi n° 104/92 précitée.

Il est possible d'accéder au Service d'Intégration dans l'Emploi en activant une demande de manière indépendante, sur l'action des membres de la famille au nom de la personne concernée ou sur le rapport des services compétents. Suite à l'évaluation et à la prise en charge de la personne, le service entame un parcours d'insertion soutenu par un projet personnalisé.

Centres d'emploi

Les jeunes handicapés mentaux à la recherche d'un emploi peuvent s'adresser au Centre provincial pour l'emploi, qui fournit généralement une antenne ou une personne spécifique chargée de l'enregistrement des personnes handicapées conformément à la loi n° 68/99.

Il est nécessaire que les personnes se présentent auprès de ce centre:

- l'original du certificat d'invalidité (pas de photocopies ni de photos), délivré par la commission civile d'invalidité de l'ASL de résidence - qui doit aboutir à un pourcentage supérieur à 45%;
- une pièce d'identité et un numéro de sécurité sociale;
- tous les documents originaux attestant les qualifications obtenues et les éventuelles attestations de participation à des cours de formation préalable au travail et/ou à des cours de formation professionnelle, les qualifications. Il ne suffit pas de présenter une auto-certification au moment de l'inscription.

Tous les membres reçoivent une note calculée en fonction de l'ancienneté d'inscription, du nombre de membres de la famille à charge, du revenu et du pourcentage d'invalidité.

Placement ciblé

Comme spécifié dans les paragraphes concernant la législation de référence actuellement en vigueur, la loi n° 68/99 a introduit la méthodologie de l'emploi ciblé, grâce à laquelle les entreprises peuvent embaucher des personnes handicapées par le biais de projets spécifiques

qui leur permettent d'évaluer de manière adéquate les individus sur la base de leurs compétences professionnelles réelles, les plaçant ensuite dans un poste de travail approprié.

Il est également réglementé que l'environnement de travail, après le placement de la personne handicapée et afin de promouvoir une performance professionnelle rentable, est correctement adapté à ses besoins spécifiques par le biais:

- la fourniture de toute aide technologique ou instrumentale analogique nécessaire à l'individu;

- l'élimination de toute barrière architecturale présente dans la structure du travail.

En cas de handicap intellectuel, le placement ciblé prévoit la présence d'un opérateur de référence, dont la tâche initiale est de préparer l'environnement de travail, de favoriser les relations interpersonnelles, de faciliter l'apprentissage des tâches afin de ne pas nuire à la tendance générale de la production et d'aider la personne assistée à entrer dans l'organisation de l'entreprise.

Service de placement en entreprise

Le Centre provincial pour l'emploi utilise le service de placement qui, à son tour, sert à mettre en œuvre le placement ciblé dans l'entreprise. Pour la mise en œuvre de ce service, des opérateurs formés sont impliqués dans le but d'aider la personne handicapée à être placée dans l'entreprise, de la soutenir dans les premières phases de démarrage et d'être disponible en cas de problèmes survenant après le placement.

En outre, il peut s'agir de la même personne handicapée, surtout si elle est handicapée intellectuellement ou physiquement avec une autonomie limitée, de demander la prise en charge par le service d'insertion professionnelle.

Services territoriaux d'aide au placement

Bien que les services à répertorier remontent à 2016, il est jugé utile de les mentionner comme exemples des possibilités offertes aux personnes handicapées qui entrent dans le monde du travail, tant en termes de preuve des réalités que l'État et les autorités régionales réalisent pour l'emploi des personnes handicapées, qu'en termes d'opportunités dans ce

domaine.

- Les îles de formation (Province de Varèse) - Il s'agit d'ateliers au sein des entreprises où les travailleurs handicapés, en tant que stagiaires, sont supervisés et coordonnés par un tuteur. Cette modalité permet de réaliser l'activité de formation dans un contexte réel, en favorisant l'apprentissage concret des tâches de travail dans des domaines spécifiques et la socialisation aux règles et aux relations interpersonnelles. De cette manière, elle permet également une transition guidée et progressive des activités réalisées dans un lieu protégé aux activités du cycle de travail normal. (Info: <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>)

- L'évaluation du potentiel (déjà utilisée dans les provinces de Milan, Monza-Brianza, Bergame et Varèse) - Les personnes handicapées inscrites au placement ciblé sont évaluées en profondeur du point de vue des compétences et des difficultés à comprendre quelles sont les professions qui leur conviennent le mieux. Des formulaires spéciaux sont mis à la disposition des employeurs afin de détecter les antécédents de formation et de travail, ainsi que la condition personnelle des candidats, afin de mieux identifier les personnes à embaucher.

- Le développement de réseaux territoriaux (Provinces de Lodi, Mantoue et Crémone) - Le service vise à consolider le lien de district entre les opérateurs accrédités et les services d'assistance sociale et de santé, à travers des équipes professionnelles et des méthodes de travail partagées, de manière à activer des interventions personnalisées sur les personnes handicapées. Le réseau permet une meilleure connaissance des personnes assistées et une meilleure utilisation des ressources disponibles.

- Stages en milieu hospitalier - En raison de la délicatesse et de la complexité des activités menées au sein des entreprises hospitalières, ces entités ont plus de difficultés à couvrir leurs parts de réserve. Pour cette raison, la province de Milan a mis en place une série d'accords-cadres avec elles afin de pouvoir attribuer des commandes de travail aux coopératives qui emploient des personnes handicapées pour certains services comme, par exemple, le nettoyage, l'entretien, le jardinage.

- Projet d'agriculture sociale (province de Mantoue) - Il s'agit de modules de formation spécifiquement dédiés aux jeunes handicapés psychiatriques ou intellectuels qui quittent l'école. L'AdS (Azione di Sistema - Actions de système) a créé un protocole d'accord entre les

services de placement ciblé et les établissements d'enseignement pour la création de modules de formation innovants et de stages en entreprise.

Nouvelle politique active " Garantie IN (INsertion, INclusion, INTégration)".

Le 7 janvier 2020, la Région Campanie a approuvé l'Appel concernant la nouvelle politique active "Garantie IN (INsertion, INclusion, INTégration)", une initiative visant à établir une série de mesures destinées aux personnes handicapées au sens de la loi n° 68/99, résidant en Campanie, qui ont l'intention de créer leur propre entreprise, d'entrer dans le monde du travail, de faire des stages extrascolaires ou des cours de formation continue.

En particulier, en ce qui concerne l'auto-entrepreneuriat, environ 1 million d'euros a été alloué pour soutenir les initiatives entrepreneuriales en faveur des personnes handicapées ; le financement couvre les coûts de fonctionnement et d'investissement, avec un maximum de 25 000 euros par habitant.

Il est possible de demander la contribution en remplissant le formulaire de demande émis par le centre local pour l'emploi et en suivant les instructions fournies par l'organisme.

Après la présentation de la demande et de la carte d'identité du demandeur, la Région Campanie procédera à l'examen des demandes d'aide admises à la phase d'évaluation technico-économique et financière des propositions. Les demandes seront évaluées sur la base de la date de présentation et jusqu'à l'épuisement des fonds.

L'objectif de cette initiative est également de soutenir les parcours de post-recrutement, c'est pourquoi un financement a été prévu pour l'acquisition de compétences spécialisées visant à compléter les profils professionnels des nouveaux embauchés handicapés, en comblant ainsi les lacunes de formation constatées et en alignant leur équipe sur les besoins de l'entreprise. Les entreprises qui ne sont pas soumises aux obligations de travail réglementées par la loi n° 68/99 peuvent également accéder à des prêts.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the title text in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned below the text.

**OUTILS POUR LA
RECHERCHE D'EMPLOI DES
PERSONNES HANDICAPÉES**

CV

Le Curriculum Vitae représente la première forme de contact entre le travailleur à la recherche d'un emploi et l'entreprise, il est donc important de ne pas sous-estimer sa structure et de lui accorder l'attention et les soins appropriés.

Dans un souci de rédaction correcte, un certain nombre d'aspects à prendre en compte dans le processus de compilation seront listés ci-dessous.

Ce qu'il faut inclure dans un CV:

- Données personnelles (nom, prénom, année de naissance, adresse, code fiscal)
- Numéro de téléphone
- Adresse électronique
- l'état civil
- Permis de conduire
- Formation (écoles fréquentées, cours de spécialisation, formation continue, professionnalisation, etc.)
- Expérience professionnelle antérieure
- Compétences techniques (connaissance de logiciels ou d'instruments spécifiques, etc.).
- Compétences transversales (gestion du stress, coopération dans le travail d'équipe, etc.)
- Connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères
- Autres informations jugées nécessaires et essentielles pour le poste souhaité

Des conseils pour une rédaction correcte du CV:

- Utilisez des modèles modernes et dynamiques mais simples, capables de transmettre l'identité du candidat et en même temps de fournir une structure claire et nette au CV.
- Longueur maximale de 2 pages
- Utiliser un langage formel, simple et essentiel
- Mettre en place une structure claire et linéaire afin que le recruteur puisse trouver facilement les informations qu'il doit obtenir pour le compte du candidat (données personnel-

les, formation scolaire, expérience professionnelle, projets auxquels il a participé, connaissance de langues étrangères, etc.).

- Mettez en évidence les informations que vous souhaitez attirer l'attention du recruteur (possession de compétences particulières, connaissance de logiciels ou d'autres outils spécifiquement liés à l'emploi recherché, expérience professionnelle antérieure particulièrement importante)

- Remplissez le CV en faisant attention à la grammaire et à la syntaxe

Ce qu'il ne faut pas faire lors de la rédaction de votre CV

- N'utilisez pas de langage familier et informel
- Ne pas déclarer de fausses informations
- Ne saisissez pas d'informations inutiles qui n'ont aucune utilité pour le recruteur
- Ne pas sur-formater le texte, donc ne pas utiliser de couleurs, de gras, d'italique ou de soulignement.

- Ne mettez pas en évidence les expériences qui ont conduit à un licenciement ou les périodes de chômage.

- Ne rédigez pas votre CV à la main

Insertion de photos

Il n'est pas obligatoire d'inclure une photo de vous dans votre CV, mais si l'entreprise vous le demande explicitement, il est important de suivre les instructions ci-dessous:

- Placez la photo en haut du CV, en vous assurant qu'elle est au format 4x4.
- Utilisez une photo dans laquelle vous êtes seul, avec un fond et une expression neutres et qui montre votre visage jusqu'aux épaules (communément appelée "demi-poitrine").
- Évitez que cette photo soit "extrapolée" à partir d'une photo de groupe
- Utilisez une photo récente, bien éclairée et à haute résolution

Le CV d'une personne handicapée

La personne handicapée n'est pas obligée de préciser son handicap dans son CV, car il n'y a pas de lois contraaires, car il s'agit d'une information privée et personnelle.

Toutefois, il est important de souligner qu'il peut être nécessaire d'informer sur votre situation physique ou pathologique si vous avez l'intention d'envoyer votre curriculum vitae à un centre pour l'emploi, par exemple. Dans ce cas, d'une part, l'institution doit disposer de ces informations afin d'identifier l'activité professionnelle la plus adaptée au cas, d'autre part, l'entreprise a besoin des mêmes informations afin d'apporter des changements ou des adaptations au poste de travail et/ou à l'environnement de travail.

Un autre aspect à ne pas sous-estimer est la reconnaissance d'incitations pour les entreprises qui embauchent des travailleurs handicapés. Si vous décidez d'omettre des informations sur votre handicap, l'entreprise qui a ouvert des emplois pour les personnes handicapées peut rejeter votre candidature.

Indépendamment des cas mentionnés ci-dessus, il est également possible de communiquer le handicap dont vous souffrez lors de l'entretien cognitif.

En cas d'inclusion d'informations sur le handicap dans le CV, les éléments suivants doivent être précisés:

- Type de handicap (physique, psychologique, sensoriel, etc.).
- Degré de handicap

Lettre de motivation

La lettre de motivation, également appelée lettre d'accompagnement, est un outil très important pour trouver un emploi, car elle vous permet de vous concentrer sur votre valeur ajoutée, vos points forts et les motivations et aspirations qui vous poussent à postuler pour une entreprise plutôt qu'une autre.

Elle est jointe au CV et permet au recruteur d'identifier les raisons pour lesquelles il serait plus avantageux d'engager un candidat particulier plutôt qu'un autre ; elle doit mentionner les problèmes que le candidat pourrait résoudre une fois qu'il aura rejoint l'entreprise et expliquer le degré de flexibilité professionnelle que le candidat pense posséder.

Comment rédiger une bonne lettre de motivation

- La lettre de motivation doit comporter 3 paragraphes:
 - Introduction - après les salutations, il est nécessaire d'indiquer la source de l'annonce et le poste pour lequel vous postulez
 - Présentation du candidat - résumer les compétences et les atouts possédés, en les reliant à l'expérience antérieure (travail et formation), en se référant parallèlement aux exigences requises dans l'offre d'emploi
 - Motivations - indiquez les stimuli et les ambitions professionnelles qui vous ont poussé à proposer votre candidature
- Elle doit être envoyée à un destinataire spécifique, si l'offre d'emploi indique le nom et le prénom de la personne qui recrute, ou au service du personnel ou au responsable du personnel, si le nom de la personne de contact n'est pas connu.
- Il est utile de s'inspirer d'un fac-similé aussi bien écrit, en prenant soin de ne pas copier son contenu, mais de le personnaliser en fonction de vos objectifs et des besoins de l'entreprise pour laquelle vous postulez.

Entretien

L'entretien est la phase qui suit l'envoi du CV et de la lettre de motivation, s'ils ont impressionné positivement le recruteur. L'objectif de cette étape est d'essayer de comprendre, à travers des questions de différentes natures, si la personne appelée convient pour le poste disponible dans l'entreprise tel qu'il ressort de la lecture des deux documents mentionnés ci-dessus.

Conseils pour bien se préparer à un entretien

- Répondre au courriel vous invitant à l'entretien, rédiger une courte réponse pour confirmer le rendez-vous et faire preuve de souplesse en cas de changement du rendez-vous convenu (par exemple : "N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin de plus amples informations")
- Recueillir des informations détaillées sur l'entreprise en visitant le site web (en particulier les pages relatives à sa mission et à sa vision, ainsi qu'aux activités menées ces dernières années)
- Relisez l'annonce, la lettre de motivation et le CV avant l'entretien, afin de "revoir" ce

qui a été dit lors de la phase préliminaire

Comment traiter les questions

- Démontrez que vous êtes triés sur le volet et que vous avez l'esprit d'équipe
- Soyez concis, sans vous attarder sur les aspects négatifs abordés (licenciements, discussions, etc.).
- Être assertifs, en faisant comprendre aux gens qu'ils sont conscients de la possibilité de faire des erreurs mais que cela sera une source d'apprentissage.
- Partager avec le recruteur les objectifs personnels qui sont poursuivis par le travail pour lequel la demande est faite, mais en évitant toute référence à des facteurs tels que le salaire ou l'avancement de carrière
- Lorsque vous dressez la liste de vos points forts par rapport aux autres candidats, vous ne devez pas en faire trop, ni par orgueil ni par modestie.
- Lorsqu'il vous est demandé d'exprimer une opinion sur les aspects négatifs de l'entreprise ou du lieu de travail, il est important d'essayer de trouver un équilibre ; par conséquent, si d'une part, il y a une critique négative, d'autre part, l'accent sera mis sur des positivités transversales.
- Il est conseillé de préparer quelques questions à l'intention du recruteur et de les poser principalement si on le lui demande. Cela montrera l'intérêt et l'implication dans l'entreprise.
- Demandez quand vous recevrez un retour d'information et quelle sera la prochaine étape du processus de sélection

Stages

Avec la loi n. 68/99, la formation et les stages en entreprise sont également prévus et garantis pour les catégories protégées, afin de promouvoir de plus en plus l'égalité des chances. En particulier, ces activités sont préparées pour être construites et conçues spécifiquement sur la base des compétences et des besoins du stagiaire handicapé.

Dans les entreprises, la durée maximale des stages et des apprentissages est de 12 mois, bien que la possibilité de les prolonger de 12 mois supplémentaires soit envisagée, pour atteindre

un total de 36.

À cet égard, un témoignage important est le Plan européen de lutte contre le chômage des jeunes "Garantie Jeunesse", qui prévoit la durée des activités pour 12 mois et une allocation pour les stagiaires payée par les organismes de financement du programme.

Grâce à l'adhésion à "Garantie Jeunesse", les participants pourront bénéficier d'activités d'orientation, mener des entretiens cognitifs individuels pendant la phase initiale et analyser leurs compétences. Les outils utilisés pour mener à bien ces activités sont calibrées en fonction des capacités de l'individu. Les tuteurs chargés du projet procèdent à une évaluation correcte des personnes qui ont rejoint le projet et de leurs compétences professionnelles, afin de les placer dans le lieu le plus approprié ; ils doivent également assurer une présence constante aux côtés des stagiaires handicapés dont ils ont la charge. Par la suite, lors de la confrontation de l'offre et de la demande, ils doivent évaluer les ressources disponibles et vérifier que les entreprises membres disposent des moyens nécessaires pour intégrer les travailleurs handicapés.

The background is a solid yellow color. A white, trapezoidal banner with a drop shadow is positioned in the lower right quadrant. The banner contains the text 'ÉTUDES DE CAS : TÉMOIGNAGES ET PROJETS' in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is located below the banner, extending across the width of the page.

**ÉTUDES DE CAS :
TÉMOIGNAGES ET PROJETS**

Jobmetoo People

Le projet "Jobmetoo People" est né en janvier 2016 pour recueillir les témoignages de personnes handicapées et d'entreprises qui se sont rencontrées grâce à la plateforme numérique Jobmetoo.com, qui met en relation les entreprises et les travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi. Tous deux peuvent remplir un formulaire de présentation avec leurs besoins respectifs (par exemple : une entreprise cherche un responsable de médias sociaux ; un travailleur cherche un emploi dans le marketing numérique) et se recherchent mutuellement avec le soutien constant des recruteurs de Jobmetoo.

Quelques témoignages:

- Stefano Quattromani Piterà - Ingénieur support technique chez Maserati

<https://blog.jobmetoo.com/stefano-dal-volontariato-come-clown-in-corsia-alla-passione-per-i-motori/>

- Isabella Patruno - Assistant du bureau de traitement et de facturation au TUV SUD

<https://blog.jobmetoo.com/isabella-amore-la-ragioneria-ed-cinema/>

- Lucia Armano - Recruteur junior chez Jobmetoo

<https://blog.jobmetoo.com/lucia-armano-la-recruiter-jobmetoo-con-la-passione-per-i-viaggi>

- Gessica Condoluci - Spécialiste de l'administration des ressources humaines chez Autostrade per l'Italia

<https://blog.jobmetoo.com/gessica-condoluci-passione-nel-lavoro-e-in-cucina/>

- Maria Morabito - Fournisseur comptable chez OREAL

PLUS - Per un Lavoro Utile e Sociale (PLUS - Pour un travail utile et social)

Il s'agit d'un projet d'insertion sociale et professionnelle pour les personnes handicapées âgées de 18 à 40 ans, financé par le ministère du travail et des politiques sociales avec le premier appel à propositions "unique" prévu par la réforme du troisième secteur (publié en novembre 2017) et dirigé par l'UILDM (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare).

Lancée en juin 2018 et d'une durée totale de 18 mois, l'initiative a pour but d'améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en encourageant et en favorisant leur intégration professionnelle, sociale et territoriale en offrant à chacune d'entre elles une orientation, une

formation et un accompagnement professionnel.

<https://www.uildm.org/plus-un-lavoro-utile-e-sociale>

Le projet a été structuré selon les phases suivantes:

1) La première phase a consisté en une formation en classe de 40 heures, qui s'est terminée en février 2019, avec 80 participants engagés dans divers sujets, notamment la sécurité au travail, l'organisation du travail, la sociologie de la communication et les techniques de recherche active d'emploi.

2) La deuxième phase, en juillet 2019, a vu le début de la formation pratique, d'une durée de 30 heures, dans des entreprises, des coopératives et des organismes publics situés dans tout le pays. Les activités proposées ont été identifiées par l'analyse et la valorisation des caractéristiques de la personne, de ses aspirations et besoins, de son parcours personnel, de ses qualifications et expériences professionnelles, de ses qualifications.

3) Enfin, depuis novembre 2019, 16 guichets gérés par 23 participants au projet ont été activés pour offrir des informations et un soutien sur les services sociaux et d'aide sociale dans la région. Les guichets, situés dans 16 régions italiennes, ont été un point de référence pour les demandes dans le domaine du placement et du secrétariat social. Les 57 autres participants, pendant la même période, ont poursuivi leur processus de placement professionnel.

Par conséquent, les activités menées ont été:

- formation, stage et placement dans des entreprises, coopératives;
- création d'un bureau d'accueil.

Le projet a pris fin le 12 juillet 2020 ; ce sont les mots de Marco Rasconi, président national de l'Uildm:

« PLUS a été un chemin qui a donné lieu à un certain nombre de bonnes pratiques pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Nous chérissons ce qui a été le chemin de ces mois : les participants au projet se sont mis en jeu et ont pu se mesurer avec la formation et l'expérience professionnelle pour créer une richesse de compétences utiles et extensibles dans l'avenir. »

Salvatore Allocca

Il est diplômé en comptabilité et a obtenu un diplôme en psychologie clinique, avec une spécialisation en psychothérapie.

Il souffre d'un handicap dans ses jambes, mais il est capable de s'aider lui-même en marchant grâce à des cannes. Il travaille depuis 15 ans dans la municipalité de son pays, un poste obtenu grâce au service de placement. Il parle de ses fonctions:

" Mon travail me permet de rester en contact avec le public et me gratifie beaucoup, même s'il n'est pas en rapport avec mes études. Je suis très satisfait de mon travail car il est utile aux personnes que je reçois tous les jours".

En outre, il travaille également de manière indépendante en tant que psychologue bénévole et collabore avec diverses associations d'ONG.

Giovanni De Luca

Il est diplômé en graphisme publicitaire, a 38 ans et travaille actuellement chez Da.Dif. Consulting srl, une société qui s'occupe de formation, de politiques actives du travail, de financement facilité et de sécurité sur le lieu de travail. Giovanni est atteint de dystrophie musculaire des ceintures et se déplace à l'aide du triride, (une aide électronique, qui peut être connectée à un fauteuil roulant manuel pour le transformer en fauteuil roulant motorisé).

Au sein de l'entreprise, il a eu l'occasion d'étudier la réglementation de la région de Campanie sur l'activation des stages extrascolaires (pour le placement et la réintégration professionnelle) ; en particulier jusqu'à présent, il a été impliqué:

- de remplir les formulaires pour les stages ;
- la création de matériel didactique et de photocopies pour le DFA (enseignement à distance) ;
- la collecte et la saisie de données dans les bases de données des entreprises ;
- a préparation, la rédaction et l'envoi de communications internes et externes par courrier électronique.

Il collabore également avec et soutient les responsables des stages extrascolaires, des politiques actives de l'emploi et des apprentissages.

Il est venu chez Da.Dif. Consulting srl en 2019, grâce à la participation au projet PLUS ; l'entreprise l'a accueilli pour 30 heures de stage pratique, avec un stage consécutif de 5 mois, pour une durée totale de 25 heures, réparties en 5 heures par jour pour 5 jours par mois.

Il se dit très satisfait de son travail.

SOURCES

- <http://www.parlamento.it/519>
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/CJE_13_42
- http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/l104_92.html
- <http://old.iss.it/binary/asso/cont/ServiziSociali.pdf>
- <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>
- http://www.capiro.org/attivita/note_informative/NI_Lombardia_2016_25.pdf
- <http://www.adecco.it/>
- <http://www.garanziagiovani.gov.it/Documentazione/Pagine/default.aspx>
- <http://blog.jobmetoo.com/>
- <https://www.uildm.org/>
- <https://www.virvelle.com/lavoro/parte-la-misura-garanzia-in-a-sostegno-delle-persone-di-sabili-nel-mondo-del-lavoro/?fbclid=IwAR2FVvxwvTqiWoyaObGx4zutMkoyl9IOzCXAk4ZxNpqZ1Vt7BVIKZHQlaao>
- <https://www.uildm.org/concluso-il-progetto-plus>



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 was funded with the support of the European Commission. This publication [communication] reflects only the views of the author and the Commission cannot be held responsible for any use that may be made of the information contained therein."