



QUALIFYING DIFFERENCES



ENGAGER UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?

Guide pour les employeurs
Portugal

Indice

Introduction	1
Les avantages d'embaucher des personnes handicapées	3
Que dit la loi portugaise ?	6
1. Cadre légal	7
2. Programmes de soutien - Embauche de personnes handicapées Support	9
3. Organisations qui soutiennent l'intégration des personnes handicapées	10
Références	14



Introduction

L'emploi de personnes souffrant de handicaps mentaux ou physiques peut apporter d'énormes avantages à la société et au monde du travail en particulier. Cependant, l'emploi des personnes handicapées au Portugal est encore loin d'être représentatif et d'être à la hauteur de la qualité technique et des avantages que ces personnes peuvent apporter aux organisations.

Selon le glossaire de l'Institut National Portugais de réadaptation (<http://www.inr.pt/content/1/11/glossario>).

Une personne handicapée est une personne qui, en raison d'une perte ou d'une anomalie, congénitale ou acquise, de fonctions ou de structures corporelles, y compris de fonctions psychologiques, présente des difficultés spécifiques qui, en conjonction avec des facteurs environnementaux, limitent ou entravent l'activité et la participation dans des conditions d'égalité avec les autres personnes.

Cette brochure a donc été conçue afin de fournir aux employeurs des informations sur la législation et les organisations qui soutiennent l'emploi des personnes handicapées, ainsi que sur les avantages que les entreprises peuvent tirer de l'embauche d'une personne handicapée. Elle s'adresse à toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité ou leur taille (grande, moyenne, petite et micro).

Le contenu de cette brochure est organisé en deux parties. La première partie contient des informations sur les avantages de l'embauche de personnes handicapées et la seconde partie comprend des informations sur la législation et les programmes et organisations de soutien disponibles au Portugal.

Les informations contenues dans cette brochure sont basées sur les informations disponibles par le biais du réseau de responsabilité sociale des organisations nationales.

The background is a solid yellow color. A large white triangle is positioned in the upper left corner, pointing towards the bottom right. A white banner with a slight drop shadow is located in the lower right area, containing the text. A thin yellow horizontal line is positioned below the text.

Les avantages d'embaucher des personnes handicapées

Selon la "Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées 2010-2020 : Un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves", un citoyen de l'Union européenne (UE) sur six souffre d'un handicap profond, et son taux d'emploi n'est que de 50 %.

Au Portugal, selon le rapport "Les personnes handicapées au Portugal : indicateurs des droits de l'homme 2017", élaboré par l'Observatoire du handicap et des droits de l'homme (ODDH_Observatório da Deficiência e Direitos Humanos), bien que le chômage enregistré pour la population générale ait baissé de 18,8% entre 2011- 2016, il a augmenté de 26,7% pour la population handicapée, et les dossiers montrent que le chômage de longue durée (≥ 12 mois) des personnes handicapées a subi une augmentation d'environ 60% entre 2011 et 2016.

Par conséquent, il est essentiel pour les employeurs de savoir que l'embauche une personne handicapée présente des avantages, tels que :

- **Soutien financier**

Les entreprises peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale et d'un soutien en raison de l'incitation directe à l'embauche, qui comprend l'assurance contre les accidents du travail, l'adaptation des postes de travail et l'élimination des barrières architecturales.

- **Promotion de l'image publique de l'entreprise**

L'embauche et l'intégration de personnes handicapées, dans le cadre des politiques d'égalité des chances et de prestations des entreprises, où les valeurs d'inclusion et de diversité sont façonnées, améliorent la perception de l'image et de la réputation de l'entreprise par la société. Son image extérieure montre comment elle profite à la société, car elle démontre que sa main-d'œuvre reflète la communauté, et donne des chances à tout le monde, promouvant ainsi l'égalité.

- **Une moindre compensation aux accidents du travail**

Les travailleurs handicapés sont, en général, plus attentifs et plus soucieux des questions de

sécurité, ce qui réduit la propension aux accidents du travail.

- **Amélioration du climat organisationnel, de la créativité, et de la productivité**

L'embauche de personnes handicapées est un moyen de promouvoir une culture inclusive au sein d'une entreprise et d'améliorer le climat organisationnel, la créativité, la productivité et la capacité de l'entreprise à résoudre des problèmes et à innover, compte tenu des interactions créées entre des travailleurs aux caractéristiques et aux compétences différentes.

Lorsqu'une entreprise offre les conditions nécessaires pour qu'une personne handicapée puisse travailler et accomplir les tâches et fonctions pour lesquelles elle a été engagée, cet effort peut favoriser l'environnement de travail, en stimulant, par exemple, l'entraide et le travail en équipe, dans la mesure où il permet l'échange d'expériences diverses, humanise l'entreprise et permet un épanouissement professionnel et personnel.

- **Promotion de la diversité et contribution au développement durable de l'entreprise**

Elle permet l'enrichissement et l'apprentissage des travailleurs, par la connaissance mutuelle et la mobilisation des différences et des similitudes de chacun au profit de l'entreprise. Elle contribue également à un changement social positif et au développement durable de l'entreprise, par la création d'un climat de plus grande entraide, d'attention aux autres et de camaraderie sur le lieu de travail. Par conséquent, tous les travailleurs assument un rôle deviennent plus attentifs les uns aux autres car ils sont conscients de la nécessité d'aider fréquemment quelqu'un.

De plus, la main-d'œuvre est considérée comme équivalente ou plus qualifiée que celle des personnes non handicapées, car en règle générale, les personnes handicapées travaillent dur pour obtenir des emplois adaptés à leurs compétences, et c'est une réalité à laquelle personne ne devrait être indifférent.

Que dit la loi portugaise ?

Selon la législation portugaise, ce n'est pas parce qu'une personne se déplace en fauteuil roulant, qu'elle souffre de difficultés d'apprentissage ou qu'elle est confrontée à des problèmes de santé mentale qu'elle doit être exclue des processus de recrutement des entreprises. Comme tout le monde, avec le soutien adéquat, les personnes handicapées s'adaptent aux exigences du marché du travail et aux tâches professionnelles que les employeurs leur demandent d'accomplir.

Saviez-vous que la loi oblige les entreprises à mettre en place des quotas pour inclure un nombre minimum de personnes handicapées dans leur personnel ?

La loi n° 4/2019 (10 janvier) établit des quotas d'emploi dans le secteur privé pour les personnes handicapées (degré de handicap égal ou supérieur à 60 %), visant leur embauche par les moyennes et grandes entreprises.

La proportion d'embauche de personnes handicapées doit être comprise entre 1% et 2%, en fonction du nombre total de salariés de l'entreprise. Afin de se conformer aux dispositions de la loi, les employeurs bénéficient également d'une période de transition de 4 à 5 ans, en fonction de la taille de l'entreprise. En cas de non-respect de la loi, des sanctions sont prévues.

Si les entreprises engagent des travailleurs ayant des limitations fonctionnelles, la législation stipule que ceux-ci ont la responsabilité d'aménager et d'adapter les emplois en fonction du handicap. L'employeur doit donc consulter l'Institut national de réadaptation et l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle, qui lui indiqueront et lui fourniront le soutien technique nécessaire.

1. Cadre légal

La Convention relative aux droits des personnes handicapées a constitué un jalon historique pour la garantie effective du respect de l'intégrité, de la dignité et de la liberté individuelle des personnes handicapées. Elle a également favorisé le renforcement de l'interdiction de leur discrimination par des lois, des politiques, des programmes et des actions de sensibilisation à la valeur des personnes handicapées et de lutte contre les stéréotypes dans les entreprises et

dans la société en général.

L'Agenda 2030 - Les Objectifs de développement durable (ODD) favoriseront, d'ici 2030, l'inclusion sociale des personnes handicapées, comme le prévoient les ODD 8 - Travail décent et croissance économique et ODD 10 - Réduire les inégalités.

Depuis 1976, la Constitution de la République portugaise prévoit également, dans son 71e article, le respect des droits fondamentaux des personnes handicapées.

Dans le cadre de la législation du travail, le code du travail (CT), approuvé par la loi n° 7/2009 du 12 février, protège également le principe de non-discrimination dans l'emploi des personnes handicapées, en garantissant à tout travailleur ou candidat à l'emploi le droit de ne pas faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte sur la base de caractéristiques personnelles, notamment le handicap, la capacité de travail réduite ou la maladie chronique.

Il est également souligné que le CT prévoit l'application de mesures à durée limitée et envisage une mesure d'action positive qui vise à bénéficier à un groupe discriminé, en aidant à corriger des situations d'inégalité, ainsi que la spécification que les travailleurs/personnes handicapées ont les mêmes droits et devoirs que les autres, et que la violation de ces droits est considérée comme une infraction très grave.

Les entreprises doivent offrir à tous les travailleurs à capacité de travail réduite des conditions de travail adéquates, notamment par le biais de possibilités de formation et de développement professionnel, ainsi que des "adaptations raisonnables" du lieu de travail, qui doivent être soutenues par l'État.

De plus, l'État doit encourager et soutenir l'action des entreprises dans l'embauche de travailleurs handicapés ou atteints de maladies chroniques et dans leur réadaptation professionnelle.

2. Programmes de soutien - Embauche de personnes handicapées Support

L'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle propose les programmes suivants (plus d'informations disponibles à l'adresse suivante <https://www.iefp.pt/medidas-de-emprego>):

- **Programme de stage d'insertion**

Offre un soutien aux stages pendant une période de 12 mois. La subvention de stage varie en fonction du niveau de qualification du candidat, et le pourcentage de la subvention de stage, pris en charge par l'entreprise, varie entre 5% et 20% et le paiement de l'impôt social unique (ISU).

- **Programme contrat-emploi**

Soutien financier pour les contrats d'une durée minimale de 12 mois. L'aide financière consiste en un paiement de 9 fois la valeur de l'indice d'aide sociale (IAS), dans le cas de contrats de travail à durée indéterminée, et de 3 fois la valeur de l'IAS, dans le cas de contrats de travail à durée déterminée. Cette aide est majorée de 10 % pour l'embauche de personnes handicapées et n'est pas cumulable avec l'exonération du SSI. Dans le cas d'un contrat de travail à temps partiel, l'aide est réduite proportionnellement, sur la base d'une période de travail normale (40 heures par semaine).

- **Contrat de travail soutenu dans le marché ouvert**

Apporte un soutien financier pour les frais de rémunération et les cotisations de sécurité sociale. La contribution varie en fonction de la capacité de travail de la personne handicapée, compte tenu de l'évaluation du travail à effectuer (la capacité de travail doit être comprise entre 30 % et 75 %).

- **Remise sur l'impôt social unique**

Lors de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur bénéficie d'une réduction de 50 % des cotisations fiscales. Le certificat médical polyvalent d'invalidité du candidat doit attester que celui-ci présente une invalidité d'au moins 20 %.

- **Adaptation du lieu de travail et élimination des barrières architecturales**

Une aide financière non remboursable est accordée aux employeurs qui doivent adapter des équipements ou des postes de travail, en fonction des besoins de la personne handicapée. Cette aide est accordée pour des contrats à durée indéterminée ou déterminée d'une durée initiale minimale de 12 mois.

Dans le cas des contrats de travail et des contrats d'emploi soutenus par les employeurs, le montant de l'aide à l'adaptation des emplois peut aller jusqu'à 16 fois le SSI. Pour les stages financés par l'IEFP, le soutien va jusqu'à une limite de 8 fois le SSI. Le montant défini pour éliminer les barrières architecturales ne peut pas dépasser 50% de l'investissement, avec une limite de 16 fois le SSI, étant seulement éligible dans les bâtiments autorisés ou construits avant le 8 février 2007.

- Exemption du paiement de l'impôt social unique pour le premier emploi et le chômage de longue durée

L'exemption est la même pour les personnes avec ou sans handicap.

- Une marque employeur inclusive

La Marque Employeur Inclusif a pour objectif de promouvoir la reconnaissance publique et la distinction des pratiques de management ouvertes et inclusives, développées par les employeurs, à l'égard des personnes handicapées. La Marque est attribuée tous les deux ans (chiffres impairs) et permet à l'employeur de mettre en valeur et de diffuser ses bonnes pratiques.

3. Organisations qui soutiennent l'intégration des personnes handicapées

Selon l'Institut national portugais de réadaptation, l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail a été encouragée et soutenue par un groupe d'organisations qui, avant tout, visent à respecter et à soutenir pleinement leurs droits.

Qui sont-elles ?

Organisations de droit public ou de droit privé à but non lucratif, de nature juridique différente et ayant une grande expérience dans le domaine de la réadaptation professionnelle des

personnes handicapées :

- Centres de ressources ;
- Intervenants locaux pour les mesures de réadaptation liées au travail ;
- Bureaux d'insertion professionnelle inclusifs ;
- Projets et initiatives dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la réinsertion professionnelle..

Pour plus d'information, visitez www.iefp.pt/estruturas-de-servicos-apoio

Que font-elles ?

- Identifier les sources potentielles de financement et de soutien pour l'embauche de personnes handicapées ;
- Fournir une formation aux directeurs, aux superviseurs, aux travailleurs impliqués dans le processus de recrutement et aux autres employés de l'entreprise ;
- Identifier les modifications et ajustements potentiels qui sont nécessaires et appropriés pour l'inclusion des personnes handicapées, afin de garantir un travail digne, sûr et productif ;
- Suivre le postplacement des personnes handicapées ;
- Diffuser et mettre en œuvre les bonnes pratiques ;
- Améliorer la compréhension des entreprises et des organisations quant aux droits des personnes handicapées et aux moyens de les respecter et de les soutenir ;
- Révéler les avantages/inconvénients de l'intégration des personnes handicapées dans la performance et la durabilité des entreprises.

Dans ce domaine, il convient de mentionner le rôle joué par l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle et ses centres de ressources, dont le travail repose sur la mission d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi et qui visent également à créer des programmes de soutien.

Les Centres de ressources pour l'inclusion sont des structures de soutien qui fournissent des services complémentaires à ceux offerts par les écoles publiques, qui travaillent de manière intégrée avec la communauté dans le cadre de la réponse éducative et sociale aux élèves

ayant des besoins éducatifs spéciaux permanents, comme le prévoit l'article 30 de la loi déc. no. 3/2008, du 7 janvier.

L'OED - Opération d'Emploi pour les Personnes Handicapées offre un service gratuit de médiation dans les processus de recrutement, mettant en contact les personnes handicapées à la recherche d'un emploi avec les entreprises qui se montrent intéressées à les recruter.

Elle opère dans la région de Lisbonne et est active depuis 1990. Elle soutient l'insertion professionnelle des personnes handicapées, contribuant à accroître leur employabilité dans différents domaines de la société. L'organisation contribue également à leur insertion sur le marché du travail et aux processus de recrutement, à la présélection et au conseil aux entreprises lors de la demande d'aide à l'embauche, ainsi qu'à l'évaluation et à l'orientation professionnelle des candidats.

S'adressant principalement aux personnes handicapées, l'association Salvador opère non seulement à Lisbonne mais aussi à Porto. L'aide à la recherche d'emploi pour l'inclusion de cette population n'est qu'une des nombreuses missions qu'elle présente, offrant un soutien individuel à chaque intéressé, ainsi qu'aux entreprises.

L'Inclusive Community Forum est une initiative promue par la New School of Business and Economics qui se consacre à l'amélioration de la vie des personnes handicapées, en plus de leur intégration sur le marché du travail. Les projets qui visent à intégrer avec succès et durablement les personnes handicapées sur le marché du travail sont les suivants :

- Programme Peer2Peer : il s'agit d'un programme qui vise à préparer les étudiants universitaires handicapés à entrer sur le marché du travail ;
- HR4Inclusion : un mécanisme de marché qui, par le biais des entreprises de ressources humaines, assure un processus de recrutement inclusif, permettant des connexions plus nombreuses et meilleures entre les personnes handicapées qui veulent travailler et les entreprises qui acceptent de les embaucher ;
- Inclusive Future : une plateforme numérique qui aide à la diffusion de cas de réussite en matière d'employabilité, contribuant à une plus grande sensibilisation et prédispo-

sition de la communauté à l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. La communauté doit être représentée dans les organisations et les mécanismes de recrutement et de sélection des personnes doivent inclure l'accès de toutes les personnes compétentes à l'emploi. Ce ne sont là que quelques-unes des mesures et programmes de soutien qui pourraient encourager les organisations à ouvrir leurs portes et à offrir des emplois aux personnes handicapées.

Selon le recensement de 2011, 1,9 million de personnes handicapées vivent au Portugal.

Références

Les personnes handicapées sont importantes pour les entreprises.

Disponible sur le lien suivant :

https://www.apd.org.pt/dmdocuments/Capacitar+_Empreender__Inclus%C3%A3o_final.pdf

Emploi des personnes handicapées : connaître la situation au Portugal.

Disponible sur le lien suivant:

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=guia-pratico-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-em-portugal>



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



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



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

“The support of the European Commission in the production of this publication does not constitute an endorsement of the content, it only reflects the views of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use that may be made of the information contained therein.”