



Non-financial reporting directive (2014/95/EU): an opportunity to develop the participation and inclusion rights of people with disabilities and prevent the risk of social dumping. The crucial role of EWCs and Trade Unions - VS/2019/0048

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

Giacinto Palladino – PM

4. *Rapport de Recherche 1
Les personnes handicapées et le travail – Fondation Serono*
12. *Rapport de Recherche 2
Handicap et travail : le risque de rester coincé dans les "portes tournantes"*
16. *Rapport de Recherche 3
Les sources supranationales de protection des personnes handicapées.*
24. *Rapport de recherche 4
Les antécédents professionnels de la personne handicapée*

27. *Rapport de recherche 5*
Le travail comme auto-construction
29. *Rapport de recherche 6*
Assumer un rôle
32. *Rapport de recherche 7*
Le handicap en chiffres
45. *Rapport de recherche 8*
Développement inclusif
52. *Rapport de recherche 9*
L'avenir de l'employabilité des personnes handicapées
91. *Rapport de recherche 10*
Rendre l'avenir du travail inclusif pour les personnes handicapées
107. *Rapport de recherche 11*
Le cas du Portugal
115. *Rapport de recherche 12*
Le cas de la Banca Intesa San Paolo
119. *Rapport de recherche 13*
Le cas de UniCredit
122. *Rapport de recherche 14*
Le cas de Crédit Agricole Italie
126. *Rapport de recherche 15*
Le cas de BB SpA
129. *Rapport de recherche 16*
Conclusions

AVANT-PROPOS

Giacinto Palladino

L'objectif principal du projet financé par la Commission européenne (VS/2019/0047) était d'encourager une action conjointe des CEE et des syndicats pour le développement inclusif de la diversité dans la gestion des ressources humaines. Afin d'atteindre cet objectif, l'idée principale du projet était de proposer la création d'une figure professionnelle de gestionnaire du handicap au sein des CEE des multinationales du crédit (Disability Manager), avec pour tâche principale de développer et de superviser toutes les activités utiles à l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

Grâce à la prolongation de six mois accordée par la Commission européenne en raison de la pandémie, les activités se sont déroulées du 1er février 2019 au 31 juillet 2021, soit 30 mois de travail intense fait de débats, de relations interpersonnelles, de recherche de "bonnes pratiques", d'analyses et d'enquêtes documentaires et de contrôles sur le terrain. Les objectifs fixés au stade de la planification ont été largement atteints et les résultats ex-post ont été, en termes de qualité et de quantité, bien supérieurs à ce qui avait été envisagé ex-ante. Ce n'était pas gagné d'avance, principalement en raison des difficultés liées à la propagation de la pandémie de Covid-19, qui a obligé à identifier des alternatives aux réunions en face à face pour assurer la continuité de l'action.

La richesse des matériaux collectés pendant la longue période de validité du projet, leur valeur intrinsèque et leur capacité à susciter des débats et des analyses approfondies parmi les partenaires nous ont incités à publier en français la partie la plus importante des documents collectés et analysés.

Tout cela a été rendu possible par un transfert de dépenses du budget prévu que la Commission européenne nous a accordé. Il convient de noter que les matériaux traduits sont de la nature d'une documentation de recherche et, en tant que tels, préparatoires à un traitement et une analyse ultérieurs. Cependant, nous avons considéré que cette activité était très utile face à un public potentiel de plus de 700.000 francophones concernés.

La lecture de cette vaste documentation de recherche permettra aux lecteurs de saisir pleinement la complexité du travail effectué, ce qui leur permettra d'apprécier davantage les résultats obtenus et de compenser, du moins en partie, l'absence de traduction française du volume "Handicap or Différentes Capacités ? Négocier pour l'inclusion au travail et la diversité de gestion".

Je vous souhaite une bonne lecture.

RAPPORT DE RECHERCHE 1

Les personnes handicapées et le travail - Fondation Serono

Le concept de travail est associé à ceux de créativité, de productivité, d'estime de soi, de réalisation de ses désirs et de satisfaction de ses besoins. En outre, le travail est une source de relations sociales, d'échanges et de comparaison et constitue peut-être le moyen le plus évident de lutter contre la discrimination culturelle et sociale.

Bien que de nombreuses personnes handicapées soient capables de travailler, un nombre important d'entre elles quittent prématurément leur emploi pour diverses raisons : handicap physique réel, décision hâtive d'un employeur mal informé, évaluation irréaliste de leur état par la personne elle-même.

Plus de 2/3 des personnes touchées perdent leur emploi au cours des 15 premières années suivant le diagnostic, avec une incidence plus élevée au cours des 5 premières années.

Facteurs qui influencent négativement l'activité professionnelle des personnes handicapées en Italie

Fatigue

Difficultés de mouvement

Troubles visuels

Troubles urinaires

Difficultés à se rendre sur le lieu de travail

Difficultés à se déplacer sur le lieu de travail

Manque d'information sur les droits des travailleurs handicapés

Manque d'information des employeurs et des entreprises sur la législation relative au handicap et à l'emploi (par exemple, allégements fiscaux ou subventions pour l'adaptation des lieux de travail) [loi-cadre n° 104 de 1992 ; loi 68/1999].

Manque de connaissances sur les cours d'orientation ou de formation

Informations insuffisantes ou inexactes sur les caractéristiques de la pathologie et les symptômes associés

Facteurs qui influencent positivement l'activité professionnelle des personnes handicapées en Italie

Volonté de l'employeur de procéder à des changements

Coopération des collègues

Soutien aux familles

Installations sur le lieu de travail

Application de l'horaire flexible

Obtenir des heures à temps partiel

Accès à des cours de formation professionnelle

Suppression des barrières architecturales

Adapter le lieu de travail

Possibilité d'utiliser des moyens de transport

Possibilité d'utiliser des aides

La réduction de l'activité professionnelle, voire la perte de l'emploi lui-même, est, avec ses conséquences (prestations économiques fournies par l'État, perte de recettes fiscales pour l'État, coûts pour les entreprises), le facteur sur lequel il faut agir pour que le coût de la maladie soit drastiquement réduit.

Par exemple, en Italie, le coût annuel moyen par personne atteinte de sclérose en plaques est de 32 000 euros, mais il peut atteindre 55 000 euros pour les patients qui sont gravement handicapés et ne sont plus autonomes

(Source : <http://www.la-sclerosimultipla.net/epidemiologia.php>).

La perte de productivité et de revenus représente 75 % du coût total de la maladie.

Les instruments sociaux et législatifs qui permettent au patient de conserver son emploi le plus longtemps possible peuvent conduire non seulement à une meilleure qualité de vie pour le patient, mais aussi à des économies économiques considérables, tant individuelles que sociales.

En Italie, depuis les années 1960, des réglementations ont été adoptées pour garantir le droit au travail des personnes handicapées également.

Une loi importante, bien qu'aujourd'hui dépassée, est la loi 482/68 "Réglementation générale sur l'emploi obligatoire dans les administrations publiques et les entreprises privées", également connue sous le nom de "loi sur l'emploi obligatoire", qui obligeait les organismes publics et certaines entreprises privées à employer des personnes handicapées. L'une des principales limites de cette loi est qu'elle n'a pas veillé à garantir la qualité de l'emploi en valorisant les compétences et les capacités résiduelles de la personne handicapée, pour qui le travail est souvent devenu un moment de frustration et de faible gratification plutôt qu'une occasion d'épanouissement.

Une autre loi importante est la loi 381/91 sur la "Discipline des coopératives sociales", qui visait à renforcer et à encourager la création de coopératives de type B (production et travail) destinées à créer des contextes appropriés pour l'emploi de personnes handicapées.

La loi-cadre sur le handicap, la loi 104/92, a consacré le principe de l'évaluation de l'individu en fonction de ses capacités concrètes de relation au travail.

La loi 68/99 "Réglementation du droit au travail des personnes handicapées" prévoit l'emploi ciblé de personnes handicapées :

Évaluer les capacités réelles du travailleur handicapé

Évaluer les caractéristiques des places disponibles

Identifier les cours de formation à l'insertion

Services de l'emploi et comités techniques

Facilités pour les employeurs

Quels travailleurs peuvent en bénéficier ?

Installations pour les travailleurs handicapés

Facilités pour les aidants : congés payés

Installations et congés pour les parents d'enfants gravement handicapés

Télétravail

Services de l'emploi et comités techniques

La loi 68/99 prévoit la création, au niveau régional et provincial, de services pour l'emploi des travailleurs handicapés qui, en collaboration avec les services sociaux, sanitaires, éducatifs et de formation du territoire, planifient, mettent en œuvre et vérifient les interventions visant à favoriser l'emploi des bénéficiaires de cette loi.

Les services provinciaux de l'emploi disposent d'un Bureau provincial de l'emploi, auquel se réfèrent des comités techniques spécifiques.

Les comités techniques, composés de fonctionnaires et d'experts dans les domaines social et médico-légal, assistés par une commission tripartite comprenant les syndicats et les associations de personnes handicapées, doivent définir un programme individualisé pour chaque personne inscrite sur les listes d'emploi provinciales. Le comité technique :

évaluer les capacités et le potentiel de travail des travailleurs handicapés

Définit les outils d'insertion professionnelle et de placement ciblé

Préparer un plan de tutorat d'intégration au travail

Il oriente les travailleurs handicapés vers des formations ou des mises à jour professionnelles

Elle guide les employeurs sur les méthodes d'emploi des personnes handicapées.

Organiser des contrôles sur le lieu de travail pour évaluer le déroulement du stage

Collabore à l'élaboration des programmes de formation et de requalification professionnelle.

La loi 68/99 précise également qui sont ces personnes :

Les ayants droit, c'est-à-dire les bénéficiaires d'emplois ciblés :

Les personnes handicapées en âge de travailler dont le taux d'invalidité est supérieur à 45 %.

Les personnes handicapées en âge de travailler dont le taux d'invalidité est supérieur à 33 %.

Invalides de guerre ou de service

Personnes aveugles, sourdes ou muettes

Personnes tenues d'employer des personnes handicapées

Organismes publics

Partis politiques

Syndicats

Organisations à but non lucratif

Entreprises/entités privées

Entreprises de plus de 50 travailleurs → 7% de personnes handicapées par rapport au nombre total de travailleurs

Entreprises de 35 à 50 travailleurs → 2 les personnes handicapées

Entreprises de 15 à 35 travailleurs → 1 personne handicapée

Les personnes handicapées internes, c'est-à-dire les personnes qui sont devenues handicapées après avoir été employées, ne peuvent pas être comptées parmi les travailleurs handicapés engagés en vertu de la loi si elles ont subi une réduction de leur capacité de travail inférieure à 60 %.

Facilités pour les employeurs

Type et étendue de l'installation	Bénéficiaires des prestations	Exigences pour les travailleurs handicapés
Contribution au recrutement ne dépassant pas 60 % du coût salarial (le montant brut de la contribution au recrutement doit être calculé sur le coût salarial annuel total à verser au travailleur).	Employeurs qui ont embauché par le biais de conventions conformément à l'art. 11, loi 68/99 avec une relation de travail à durée indéterminée Particuliers employeurs qui, bien que non soumis aux obligations de cette loi, ont procédé à l'embauche à durée	Travailleurs ayant un taux d'invalidité supérieur à 79% Salariés ayant un handicap intellectuel et mental quel que soit le degré d'invalidité

	indéterminée de travailleurs handicapés.	
Contribution au recrutement ne dépassant pas 25 % du coût salarial (le montant brut de la contribution au recrutement doit être calculé sur le coût salarial annuel total à verser au travailleur).	Employeurs qui ont embauché par le biais de conventions conformément à l'art. 11 de la loi 68/99 avec une relation de travail à durée indéterminée Particuliers employeurs qui, bien que n'étant pas soumis aux obligations de la présente loi, ont procédé à l'embauche à durée indéterminée de travailleurs handicapés..	Les travailleurs ayant une incapacité comprise entre 67% et 79%.
Remboursement forfaitaire des dépenses pour : - le changement de lieu de travail - l'installation d'une technologie de télétravail - l'élimination des barrières architecturales	Employeurs privés qui ont embauché par le biais de conventions conformément à l'art. 11, loi 68/99 avec une relation de travail à durée indéterminée Particuliers qui, bien que n'étant pas soumis aux obligations de cette loi, ont procédé à l'embauche à durée indéterminée de travailleurs handicapés.	Travailleurs souffrant d'un handicap de plus de 50 %.

Quels sont les travailleurs éligibles ?

Les personnes handicapées qui peuvent tomber sous le coup de cette règle sont :

Invalides civils dont le pourcentage d'invalidité est compris entre 46 et 100 % ;

Les invalides du travail dont le pourcentage est supérieur à 33% ;

Invalides de service ;

Invalides de guerre et de guerre civile, handicapés de la première à la huitième catégorie ;

Aveugle et sourd-muet ;

Catégories protégées : réfugiés italiens, orphelins et veuves de personnes décédées au travail, à la guerre ou au service et similaires, y compris les veuves, les orphelins, les conjoints et les enfants des invalides du travail qui ne peuvent pas être soutenus, les

invalides du service et les invalides de guerre avec une pension de première catégorie, les victimes du devoir, du terrorisme et du crime organisé.

Prestations pour les travailleurs handicapés

Possibilité de choisir le lieu de travail le plus proche de son domicile et de ne pas être transféré dans un autre lieu sans son propre consentement ; cette facilitation est également valable pour le parent de la personne handicapée ayant un handicap grave (loi 104/92, art. 33 paragraphe 5°)

Trois jours de congé payé par mois ou deux heures par jour

Congé indemnisé d'une durée maximale de deux ans pendant la vie active pour les parents ou, après leur décès, pour les sœurs ou frères ou le conjoint vivant avec la personne gravement handicapée.

Exemption du travail de nuit pour les travailleurs ayant une personne handicapée à leur charge

Facilités pour les aidants : congés payés

La loi 104/1992 stipule que toute personne qui aide un membre de sa famille gravement handicapé a droit à trois jours de congé payé par mois. Les trois jours correspondent à l'obtention du droit à la pension, à l'accumulation des vacances et au treizième mois. Les congés ne peuvent pas être accumulés et doivent être "utilisés" mois par mois.

En cas de handicap grave, lorsque l'autonomie personnelle est réduite au point de nécessiter une assistance permanente, la loi 104/1992 s'applique à tous : citoyens italiens, étrangers, apatrides.

Les parents, le conjoint et les membres de la famille au deuxième degré ont droit à un congé. Les parents au troisième degré ne peuvent en bénéficier que si les parents et le conjoint sont âgés de plus de 65 ans.

Le congé peut également être demandé si l'aidant l'utilise.

Concessions et congés pour les parents d'enfants gravement handicapés

La loi de référence est toujours la 104/1992, selon le texte réglementaire : la mère ou le père de l'enfant qui travaille a le droit de prolonger le congé parental jusqu'à l'âge de trois ans si l'enfant ne se trouve pas dans une institution spécialisée.

La prolongation est rémunérée à 30 %. En outre, les parents peuvent demander deux heures de congé payé par jour et trois jours de congé mensuel qui peuvent être pris après que l'enfant a dépassé l'âge de trois ans.

En plus de la législation de 1992, l'article 42 du décret législatif du 26 mars 2001, n° 151, a introduit un congé extraordinaire rémunéré pour la garde d'enfants souffrant d'un handicap grave. Les membres de la famille et/ou les parents d'enfants handicapés, après constatation de la gravité de leur état, ont droit à un congé extraordinaire d'une durée maximale de deux ans pendant leur vie professionnelle.

Le congé pour raisons familiales graves peut également s'appliquer si les enfants sont majeurs. Si l'enfant est majeur, le parent a droit à un congé si l'enfant vit avec ses parents, si l'enfant ne vit pas avec ses parents et que la garde est assurée par un travailleur éligible.

Télétravail

La loi 68/99 (art. 4, paragraphe 3) inclut également le télétravail parmi les types de contrat, défini comme "une forme de travail qui s'effectue à l'aide d'outils, y compris les outils télématiques, principalement en dehors du lieu de travail".

Le travailleur utilise un poste de travail, composé d'un ordinateur, d'un téléphone et d'un modem, installé à son domicile ou dans une pièce à sa disposition.

Avantages :

Plus d'autonomie et de responsabilité

Moins de contraintes de temps

Augmentation du temps libre

Économies de temps et de frais de transport

Possibilité pour les entrepreneurs de décentraliser leurs activités et d'économiser sur les frais généraux de bureau et les coûts de transport.

La loi 30/2003 (loi Biagi) prévoit la flexibilité et le travail à durée déterminée également pour les personnes handicapées.

RAPPORT DE RECHERCHE 2

Handicap et travail : le risque de rester coincé dans les "portes tournantes".

En Italie, la loi 68 a plus de 20 ans. Les chiffres décrivent une situation qui est encore trop problématique. "145 000 emplois non couverts et 33% de non-conformité de l'administration publique sont les données les plus frappantes", dénonce le président de l'Anffas. Et il soulève une question cruciale : la formation professionnelle et l'apprentissage risquent de ne pas être la porte d'entrée dans le monde du travail, mais une "porte tournante" où les jeunes handicapés restent pour toujours.

La loi qui régit le droit au travail des personnes handicapées en Italie (loi n° 68 du 12 mars 1999) vient d'avoir vingt ans. La loi favorise l'inclusion et l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail par le biais d'un "emploi ciblé". "Il s'agit d'une excellente loi, innovante, à bien des égards un précurseur de la Convention de l'ONU elle-même, puis encore améliorée avec le décret législatif 151/2015 ("Jobs Act"). Par conséquent, avec cette loi, nous devrions avoir dans le monde du travail réel, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, une quantité industrielle de personnes handicapées qui, grâce à leur entrée dans le monde du travail, sont sorties d'un parcours de simple assistance, en acquérant un rôle de citoyens actifs et productifs. Mais ce n'est pas le cas". Roberto Speziale, président national de l'Anffas, a déclaré ceci. Au contraire, en Italie, il y a 145 000 emplois non couverts parmi ceux réservés aux personnes handicapées : "145 000 personnes qui pourraient travailler demain matin". Au lieu de cela, il y a 775 000 personnes handicapées inscrites sur les listes d'emploi et au rythme d'environ 30 000 nouveaux emplois par an, "en gros, cela signifie qu'il faudra 25 ans pour éliminer les listes". Tout aussi inquiétant est le chiffre concernant l'administration publique, "qui devrait être la première à appliquer les lois et qui, au contraire, enregistre 33% de non-conformité".

Roberto Speziale est amer alors qu'il aligne les données récemment publiées. Ceux du rapport "Conoscere il mondo disabilità: persone, relazioni e istituzioni" (Istat, 2019), par exemple. "Le rapport souligne à juste titre comment la loi n° 68 de 1999 a introduit l'institution de l'emploi ciblé, en surmontant l'emploi obligatoire précédent, qui n'était qu'un outil de compensation pour les personnes ayant de graves problèmes de santé. La loi conçoit l'insertion professionnelle comme une opportunité de réalisation de soi et un outil d'inclusion sociale ; elle vise à rapprocher l'offre et la demande de travail, à promouvoir la valorisation des compétences des personnes et l'identification d'outils d'intégration personnalisée sur le lieu de travail, conformément au principe d'aménagement raisonnable tel que défini à l'article 2 de la Convention

des Nations unies". Speziale cite le même rapport qui écrit que "malgré cette législation clairvoyante, le désavantage des personnes handicapées sur le marché du travail reste important. En effet, si l'on considère la population âgée de 15 à 64 ans, seuls 31,3% des personnes souffrant de graves limitations ont un emploi (26,7% chez les femmes, 36,3% chez les hommes) contre 57,8% des personnes sans limitations. Au niveau territorial, les données les plus mauvaises sont celles de l'Italie du Sud : seulement 18,9% des personnes handicapées ont un emploi.

Contrairement à ce qui se passe normalement dans les analyses ventilées par territoire, les meilleures données dans ce cas ne sont pas celles du Nord mais celles du Centre : 42,2% des personnes handicapées ont un emploi, contre 37,3%. Une explication plausible de ces résultats est que les personnes handicapées sont principalement employées non pas dans le secteur privé mais dans l'administration publique : 49,7% contre 41,3% pour les personnes sans limitations. En ce qui concerne le secteur privé, l'agriculture précède les services et l'industrie à cet égard. En outre, les personnes handicapées sont souvent des travailleurs indépendants, mais rarement des gestionnaires, des professionnels ou des entrepreneurs".

D'autres données, le 21 janvier 2020, ont été fournies par la sous-secrétaire Francesca Puglisi, répondant à une question de l'honorable Walter Rizzetto (FdI), Mise en œuvre des dispositions relatives à l'intégration professionnelle des personnes handicapées, conformément à la loi n° 68 de 1999 (5-03354, voici le texte de la réponse).

Citant la « Fondazione Studi consulenti del Lavoro » et le rapport intitulé « L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia », le sous-secrétaire a admis qu'"en 2018, il y avait en Italie 145 327 postes de travail destinés aux personnes handicapées mais non encore pourvus". En outre, toujours selon le rapport susmentionné, "peu de différences apparaissent entre les organisations publiques et privées (la part des "non couverts" est au même niveau)". Pour le secteur privé, en 2012, le nombre de postes non couverts au niveau national était de 41 304, un chiffre qui est tombé à 26 739 en 2013.

Alors que pour le secteur public, le nombre de postes découverts au niveau national était de 12 989, augmenté à 14 499 en 2013. Le sous-secrétaire a souligné "que l'action de ce ministère est fortement axée sur la question de l'emploi des personnes handicapées. Pour ces travailleurs, il est également nécessaire d'investir dans la formation et de les aider à trouver un emploi afin qu'ils puissent mener une vie indépendante. En outre, le Fonds pour le droit au travail des personnes handicapées est un outil d'incitation pour les employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés dans des conditions particulièrement graves.

Le budget du Fonds pour le droit au travail des personnes handicapées s'est avéré insuffisant au regard de l'utilisation considérable de la mesure par les employeurs. Dans cette optique, la loi budgétaire 2020 a prévu des instruments appropriés pour garantir le versement de l'incitation en faveur des employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés dans des conditions particulièrement graves. Le Gouvernement a, en effet, prévu un crédit de 71 915 742 euros pour chacune des années 2020 et 2021 et de 76 915 742 euros pour l'année 2022, à prélever sur le Fonds pour le droit au travail des personnes handicapées ".

"Le chiffre le plus frappant est celui des 145 000 postes vacants. Les emplois sont là, il suffirait de faire le rapprochement", souligne M. Speziale. "Le problème est évidemment l'héritage culturel selon lequel les personnes handicapées sont un fardeau, elles doivent être assistées et ne peuvent pas entrer pleinement dans le processus productif.

Nous devons montrer davantage les nombreuses bonnes pratiques et expériences positives qui existent, elles sont si nombreuses mais elles peinent à trouver un espace et à être racontées. Au contraire, le récit d'une expérience positive vaut mieux que mille déclarations et aurait un effet de contagion qui pourrait enfin inverser la tendance actuelle". Mais même les postes découverts dans l'administration publique sont un scandale : "Si c'est avant tout l'État qui n'applique pas les lois qu'il édicte, le secteur privé se sent autorisé à essayer de les contourner.

Et pourquoi de nombreuses personnes ont-elles tendance à se soustraire à l'obligation d'employer des personnes handicapées ? On en revient toujours à l'idée que la personne handicapée est un fardeau. C'est faux, car la littérature indique que les employés handicapés sont non seulement des travailleurs attentifs et productifs - évidemment si leurs postes de travail sont correctement structurés et s'ils bénéficient d'un soutien adéquat - mais qu'ils prennent moins d'absences, améliorent le climat de travail et augmentent le niveau général de productivité".

Un troisième problème sur lequel M. Speziale braque les projecteurs est ce qu'il appelle les "portes tournantes" de l'apprentissage et de la formation professionnelle. "La formation professionnelle puis l'apprentissage accueillent de nombreux jeunes en situation de handicap et sont des voies indispensables, car après l'école, l'une des réponses possibles dans les territoires est précisément celle-ci, tant dans le secteur public qu'avec la coopération sociale.

Quel est le risque ? Le risque est que les personnes handicapées qui ne trouvent pas de débouché sur le marché du travail réel restent dans la "porte tournante": elles entrent dans la formation professionnelle et y restent pendant des années, elles suivent des cours de formation et retournent ensuite en formation", explique M. Speziale. "Au final, nous avons investi dans les personnes handicapées - 12 ans

d'école, 5 ou 6 ans de formation professionnelle et d'apprentissage... - en construisant en elles les énormes ressources que sont leurs compétences et leur professionnalisme. Pour obtenir quoi ? Les usagers des centres de jour, pas les travailleurs.

Que faire à la place ? Pourquoi ne pas stabiliser ces personnes là où elles ont fait leur formation ? Même si le quota de réserve a déjà été dépassé ? Je voudrais que tout le monde lise la lettre qu'une mère a écrite au Président Mattarella, lui parlant de son fils qui a travaillé pendant des années à la Bibliothèque de Rome.

Comme la municipalité de Rome a dépassé le quota de réserve parce qu'elle a stabilisé tous les employés handicapés, cette personne est restée à la maison. C'est la preuve que la machine bureaucratique n'est pas axée sur la garantie des personnes mais sur la garantie des procédures".

L'article 14 du décret d'application 273/03 prévoit que ce sont les coopératives sociales de type B qui emploient directement la personne handicapée, suite à un contrat reçu d'une entreprise, à durée déterminée, avec une période d'essai d'un an, à la fin de laquelle le travailleur peut être reconfirmé, mais aussi redevenir chômeur. Cette loi transfère effectivement l'obligation de recrutement, prévue par la loi 68, des entreprises aux coopératives sociales.

RAPPORT DE RECHERCHE 3

Les sources supranationales de protection des personnes handicapées.

Dans le langage courant, il est courant d'utiliser des noms qui font référence à la pathologie dont souffre la personne, en la prenant comme caractéristique d'identification (sourd, aveugle, sourd-muet).

Dans le langage courant, il est courant d'utiliser des noms qui font référence à la pathologie dont la personne est atteinte, en la considérant comme une caractéristique d'identification (sourd, aveugle, sourd-muet), tandis que d'autres fois, on utilise des qualifications générales qui soulignent une condition de désavantage (invalides, handicapés). En revanche, dans le langage juridique, le processus d'évolution a conduit à distinguer la personne de la déficience et à abandonner les connotations négatives, comme le mot "handicapé", au profit de l'expression "personne handicapée", pour souligner l'existence d'une capacité partielle.

La recherche d'une définition du handicap doit partir de la scène internationale ; c'est dans ce contexte qu'a débuté le processus qui a conduit à l'affirmation des droits sociaux, influençant les systèmes juridiques des différents États.

La première Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (ICIDH), publiée en 1980 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), contient une notion de handicap. Elle était fondée sur le modèle dit bio-médical, un processus séquentiel qui trouve son origine dans une maladie provoquant une déficience de nature permanente, c'est-à-dire la perte d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique, d'où découle le handicap, c'est-à-dire la limitation ou la perte de la capacité d'exercer une activité de manière normale, comme un être humain normal, à partir de la perte d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique. Au final, il en résulte un handicap, compris comme une situation de désavantage par rapport à d'autres individus qui limite ou empêche l'accomplissement du rôle considéré comme normal dans la société pour un individu par rapport à son âge, son sexe et son statut socioculturel.

En 1997, l'Organisation mondiale de la santé a révisé cette classification et publié la deuxième édition de la Classification internationale des maladies infectieuses.

En 1997, l'Organisation mondiale de la santé a révisé la classification ci-dessus et a publié la deuxième classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (ICIDH-2), fondée sur le modèle sociopolitique du handicap, selon lequel le handicap, étant extérieur à l'individu, résulte de l'attitude de la société à l'égard des besoins et des capacités de l'individu.

Les modèles bio-médical et socio-politique, dont l'un ne prenait en considération que les aspects médico-sanitaires de la personne et l'autre que la question de l'accessibilité de l'environnement et des services, ont fait l'objet de nombreux débats.

Les modèles bio-médical et socio-politique, dont l'un ne considérait que les aspects médico-sanitaires de la personne et l'autre que la question de l'accessibilité de l'environnement et des services, ont été remplacés par l'Organisation mondiale de la santé en 2001 avec l'adoption d'un système différent de classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (ICF), basé sur le modèle dit bio-psychosocial, qui est en substance une synthèse des approches précédentes. C'est pourquoi le système actuel est fondé sur une approche intégrée, qui tient compte de trois perspectives différentes, à savoir le corps, la personne et le contexte environnemental dans lequel elle se trouve, en partant du principe que "toute personne, à tout moment de sa vie, peut se trouver dans un état de santé qui, dans un environnement défavorable, devient un handicap". Le handicap, selon la formule utilisée par l'Organisation mondiale de la santé, est "un état de santé dans un environnement défavorable".

La classification internationale du fonctionnement est un outil de description et de mesure du handicap qui tient compte des facteurs environnementaux, en les classant également, ce qui permet d'inclure dans le concept de santé des éléments qui ne sont pas strictement liés à la santé, selon une approche culturelle et dans une perspective non seulement biologique mais aussi psychosociale.

Si les interventions de l'Organisation mondiale de la santé ont conduit à la création d'un système moderne et unifié de mesure du handicap, le travail de l'Organisation des Nations unies a été tout aussi fondamental : depuis les années 1970, elle a mis en œuvre des politiques visant à affirmer les droits et la protection des personnes handicapées, influençant le contexte européen et les différents États.

En 1975, l'Assemblée générale des Nations unies a publié la Déclaration sur les droits des personnes handicapées.

En 1975, l'Assemblée générale des Nations unies a publié la Déclaration sur les droits des personnes handicapées, les désignant pour la première fois comme un groupe social et proclamant leur égalité.

groupe social, proclamant l'égalité dans la jouissance des droits civils et politiques, et fixant des normes de traitement et d'accès aux services.

En 1982, elle a lancé le Programme d'action mondial pour les personnes handicapées, contenant un catalogue de politiques de protection active à mettre en œuvre en matière de prévention, de réadaptation et d'égalité des chances ; en 1993, elle a adopté une résolution pour la définition de règles communes en matière d'égalité des chances pour les personnes handicapées et a prévu la création d'un groupe d'experts chargé de promouvoir la connaissance des droits fondamentaux des personnes handicapées et de contrôler leur mise en œuvre ;

En 2001, il a adopté une autre résolution portant création d'un comité interne chargé d'évaluer les propositions de rédaction d'une convention visant à protéger les

personnes handicapées ; enfin, le 13 décembre 2006, il a adopté la Convention relative aux droits des personnes handicapées par la résolution n° 61/106, qui est entrée en vigueur le 13 décembre 2006.

Enfin, le 13 décembre 2006, il a adopté la Convention relative aux droits des personnes handicapées par la résolution n° 61/106, entrée en vigueur le 3 mai 2008, dans le but d'établir des règles claires et universelles pour que les personnes handicapées puissent jouir pleinement et en toute égalité de leurs droits et libertés fondamentales, en promouvant le respect de leur dignité et leur participation à la société, en abordant les questions d'accessibilité, d'interdiction de la discrimination et de promotion des droits.

La Convention marque une rupture avec le passé en ce qu'elle ne conçoit pas la personne handicapée comme un individu ayant besoin de soutien.

La convention marque une rupture avec le passé en ce qu'elle ne conçoit pas la personne handicapée comme un individu ayant besoin de compassion et de protection sociale, mais la voit comme une personne dotée d'un potentiel qui peut et doit contribuer à la société. Le handicap n'est plus considéré comme une condition naturelle de l'individu qui ne peut être surmontée, mais comme une condition sociale qui oblige les institutions supranationales et nationales à intervenir par des actions positives appropriées.

Afin de vérifier le respect des droits consacrés par la Convention, elle a prévu un système de suivi dans lequel, dans une première phase, les institutions nationales des pays signataires ont le devoir de créer des commissions ad hoc chargées d'assister le législateur dans la mise en œuvre de la Convention, tandis que la deuxième phase prévoit la création, au niveau international, d'un Comité d'experts élus parmi ceux désignés par les différents États, avec pour fonction de vérifier et de promouvoir la mise en œuvre de la Convention dans les différents pays.

L'Italie a ratifié la Convention des Nations Unies avec la loi n° 18 du 3 mars 2009, créant l'Observatoire national sur la condition des personnes handicapées, et l'importation dans le droit italien de la notion de handicap contenue dans l'article 1, paragraphe 2, selon lequel "les personnes handicapées comprennent celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres".

Depuis les années 1990, la question du handicap a également fait l'objet d'une grande attention de la part des partenaires sociaux.

Depuis les années 1990, la question du handicap a également fait l'objet d'une grande attention de la part de l'Union européenne.

En particulier, l'article 13 du traité d'Amsterdam de 1997 prévoyait que l'article 13 du traité d'Amsterdam de 1997 a conféré aux organes de l'Union le pouvoir de prendre des mesures pour combattre la discrimination fondée, entre autres causes, sur le handicap d'une personne.

Par la suite, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dite Charte de Nice, proclamée le 7 décembre 2000, bien que ne contenant pas de définition de la personne handicapée, a affirmé l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap (art. Bien qu'elle ne contienne pas de définition de la personne handicapée, elle interdit toute discrimination fondée sur le handicap (article 21) et stipule que "l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté" (article 26), soulignant ainsi que l'approche du handicap n'est plus celle de l'adaptabilité, mais celle de l'intégration dans tous les domaines de la vie.

La directive n° 78 du 27 novembre 2000 du Conseil de l'Union européenne, qui interdit pour la première fois toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap d'une personne, est particulièrement importante. Elle stipule également que des mesures appropriées, c'est-à-dire efficaces et pratiques, doivent être prises pour adapter le lieu de travail au handicap du travailleur, par exemple en adaptant les locaux, les équipements, les rythmes de travail, la répartition des tâches ou en fournissant des moyens de formation.

Enfin, le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, dans son article 5b, a inclus le handicap dans le catalogue des motifs de discrimination. Cependant, malgré la prise de conscience des besoins du handicap et l'affirmation des principes importants concernant la jouissance des droits et la lutte contre la discrimination, l'Union européenne n'a pas pris la peine de fournir une définition juridique du handicap, se limitant à transposer la définition énoncée au niveau international par le biais de la ratification en décembre 2010 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Définitions du handicap dans le système juridique italien

Dans le langage courant, le concept de handicap est compris comme un synonyme de déficience, indiquant une perte ou une anomalie structurelle ou fonctionnelle du physique, du mental ou des sens, qui différencie l'individu d'une personne considérée en moyenne comme "normale" sur la base de paramètres de santé⁵⁰. D'un point de vue juridique, les termes "invalidité", "incapacité" et "handicap" renvoient à des conditions personnelles différentes, même si, dans le passé, ils ont été utilisés comme synonymes, ce qui a entraîné une certaine confusion.

Il existe plusieurs définitions du handicap dans le système juridique américain.

La première notion est contenue dans l'article 3, paragraphe 1 de la loi n° 104 du 5 février 1992, une loi-cadre pour l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées.

La première notion est contenue dans l'article 3, paragraphe 1, de la loi n° 104 du 5 février 1992, la loi-cadre sur l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées, qui, sur la base de la première classification de l'Organisation mondiale de la santé de 1980, a défini la personne handicapée comme celle qui présente une déficience physique, mentale ou sensorielle, stabilisée ou progressive, qui entraîne des difficultés d'apprentissage, de relations et d'intégration professionnelle, et qui se traduit par un désavantage social ou une marginalisation.

Cette notion prend surtout en compte les éléments qui affectent négativement la vie d'une personne et le désavantage social qui en résulte. L'utilisation de la connotation négative de "personne handicapée" et l'idée que les désavantages et la marginalisation sont causés par le handicap évoquent une attitude de compassion et de charité liée à une conception passée du handicap, par rapport aux changements de perspective qui ont eu lieu au niveau supranational.

La loi n° 68 du 12 mars 1999, qui contient des règles pour le droit au travail des personnes handicapées, et qui a remplacé la réglementation générale précédente sur l'emploi obligatoire en vertu de la loi n° 482 du 2 avril 1968, ne contient pas de définition du handicap, mais elle contient un changement d'approche important par rapport à la loi n° 104 de 1992. En particulier, il est significatif que les personnes protégées soient qualifiées de "handicapées", et non plus d'"incapables" ; en effet, alors que le terme "incapacité" souligne la "non-possibilité" d'une personne, le terme "handicapé" indique plutôt une capacité réduite ou une capacité résiduelle, reconnue comme méritant d'être valorisée et employée dans le monde du travail, anticipant en quelque sorte les exigences supranationales.

Une deuxième définition du handicap se trouve dans la loi du 9 janvier 2004, n° 6, dite "réforme de l'administration des aides".

Un concept plus large de handicap, faisant référence aux personnes souffrant d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale qui ou une déficience mentale de nature à compromettre, même partiellement ou temporairement, la capacité de s'occuper de ses intérêts personnels ou financiers, ou d'effectuer les activités quotidiennes de la vie.

Enfin, avec la loi n° 18 du 3 mars 2009, qui ratifie la convention des Nations Unies, le législateur a importé dans le droit italien la notion de handicap développée au niveau international, selon laquelle est handicapée toute personne qui présente des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, en

interaction avec diverses barrières, empêchent une participation pleine et effective à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

L'approche internationale est porteuse d'un point de vue moderne dans lequel la protection doit se traduire par l'élimination des barrières, notamment réglementaires et culturelles, dans l'environnement et dans la société elle-même, car ce sont ces barrières qui empêchent les personnes de participer à la société sur un pied d'égalité avec les autres individus.

La présence de différentes notions de handicap au sein de notre système juridique met en évidence le fait que le concept est destiné à évoluer continuellement ; il s'est modifié au fil du temps, en fonction du poids accordé aux droits sociaux et à leur mise en œuvre ; il s'est élargi proportionnellement à l'augmentation de la conscience sociale et de la conscience politique; en outre, il a changé et on trouve encore différentes notions juridiques, en fonction du contexte de référence, du type d'intervention à réaliser et de la sphère à laquelle le cadre réglementaire se réfère. Ainsi, il existe une notion de handicap dans le cadre des règles d'accessibilité, une autre notion dans le domaine de la formation et une autre encore pour le droit du travail.

Par conséquent, on peut dire qu'il existe une définition juridique générale et, par conséquent, large du handicap, résultant de la ratification de la Convention des Nations Unies, mais il existe également une pluralité de définitions juridiques qui pourraient être définies comme spéciales ou sélectives, car elles visent à identifier ceux qui, parmi ceux qui entrent dans la catégorie générale des personnes handicapées, sont ou ne sont pas les destinataires d'une législation particulière.

L'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap

La discrimination à l'égard des personnes handicapées a eu une histoire particulière dans le système juridique italien.

Contrairement aux autres discriminations a été combattu dans les années 1960, dans le sillage d'un changement social et culturel qui a conduit à la reconnaissance de recours appropriés.

Par exemple pour lutter contre la discrimination fondée sur la diversité des sexes ou sur le lieu de travail, la reconnaissance de sanctions contre la discrimination fondée sur le handicap est arrivée beaucoup plus tard, seulement dans les années 1990, et, une fois encore, grâce à l'influence de la scène supranationale.

Dans la fonction publique, même après l'entrée en vigueur de la Constitution, il était resté dans la fonction publique, même après l'entrée en vigueur de la Constitution, l'article 221 du décret royal n° 383 du 3 mars 1934 (« Testo Unico sul pubblico impiego ») était resté en vigueur, sans susciter de doutes d'inconstitutionnalité, prévoyant une constitution physique saine et robuste comme condition générale d'accès à l'emploi dans les fonctions publiques.

De même, l'article 2 de la loi consolidée ultérieure sur l'emploi public, approuvée par le décret présidentiel n° 3 du 10 janvier 1957, a continué de fixer l'exigence d'aptitude physique pour l'accès à l'emploi public.

Ce n'est qu'avec la loi n° 104 du 5 février 1992, Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (loi-cadre sur l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées), à l'article 22, qu'il a été établi que "aux fins du recrutement pour des emplois publics et privés, l'attestation d'une bonne constitution physique n'est pas requise".

Toutefois, le ministre de la fonction publique, dans la circulaire n° 90543/7/488 du 28 juin 1992, au lieu de considérer que les dispositions antérieures contradictoires de la loi avaient été implicitement abrogées, a jugé que la disposition de la loi consolidée de 1957 continuait à s'appliquer aux personnes handicapées, les excluant de fait une nouvelle fois de l'accès aux emplois publics.

L'élimination de cette forme de discrimination a eu lieu avec l'entrée en vigueur de la loi n° 68 du 12 mars 1999 qui, à l'article 16, paragraphe 3, a expressément abrogé les règles exigeant une personne de constitution physique saine et robuste, et a établi, au paragraphe 2 de la même disposition, que les avis de concours pour l'accès aux emplois publics doivent prévoir des modalités particulières pour le déroulement des examens afin de permettre aux personnes handicapées de participer sur un pied d'égalité avec les autres candidats.

Dans le cadre des relations privées de travail, l'article 4 de la loi n° 604 du 15 juillet 1966 avait affirmé la nullité du licenciement pour des raisons d'idéologie politique, de foi religieuse, d'appartenance syndicale et de participation à des activités syndicales, tout comme l'article 15 de la loi n° 300 du 20 mai 1970 ne prévoyait à l'origine que l'interdiction de la discrimination pour des raisons liées à l'appartenance et à l'activité syndicales, à la participation à une grève et pour des raisons politiques ou religieuses.

L'extension de l'interdiction prévue à l'article 15 du statut des travailleurs a d'abord eu lieu en ce qui concerne les discriminations fondées sur la race, la langue et le sexe, par l'article 13 de la loi n° 903 du 9 décembre 1977, puis, mais seulement avec l'article 4, paragraphe 1, Lgs. 9 juillet 2003, n° 216, mettant en œuvre la directive européenne 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de

travail, en ce qui concerne la discrimination fondée sur le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et les convictions.

Par conséquent, le long silence sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées sur le lieu de travail a pris fin assez récemment et en raison de la nécessité de mettre notre système juridique en conformité avec le droit communautaire, en particulier la directive 78 de 2000/72 .

Avec la ratification de la Convention des Nations Unies en 2006, une nouvelle étape a été franchie avec la pleine reconnaissance de la dignité des personnes et de l'égalité des droits. Les différences résultant d'un handicap ne peuvent être éliminées, mais elles ne doivent pas être préjudiciables à la personne, lui permettant de s'épanouir pleinement et de contribuer à la société dont elle fait partie.

Cette déclaration, assez récente, montre qu'il y a enfin une prise de conscience du fait que les personnes handicapées sont souvent exclues de l'exercice de certains droits, avec une atteinte grave à leur dignité. L'instrument choisi par le système juridique international et de l'Union européenne consiste à interdire la discrimination fondée sur le handicap en engageant les États à modifier ou à abroger toute législation discriminatoire à leur égard.

RAPPORT DE RECHERCHE 4

LES ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE

L'histoire de l'emploi des personnes handicapées va de pair avec la reconnaissance de leurs droits. Il y a eu de nombreuses étapes à cet égard, et les conséquences ont été importantes, notamment en matière d'emploi.

Comme les personnes handicapées ont toujours existé, il y a toujours eu des moyens de s'occuper d'elles.

Pendant de nombreuses années, il était difficile de parler de "soins" mais plutôt de "prise en charge", en faisant attention à ces mots : "prendre en charge" fait référence à des choses, comme l'action passive d'une personne sur une autre, qui, en tant que personne faible, souffre ; "prendre en charge" fait plutôt référence à des personnes et à cette sollicitude visant à prendre soin de l'autre, en donnant à ce comportement un aspect éducatif.

Retour sur l'histoire législative et sociale de la période du "grand internement" du XVIIe siècle, toutes les personnes considérées comme "différentes" étaient placées dans des établissements dotés d'un service médical non professionnel.

À la fin du XVIIIe siècle, les personnes handicapées, contrairement au Moyen Âge, sont prises en compte en considérant la diversité comme quelque chose à étudier plutôt qu'à cacher.

Avec la Révolution française, on a commencé à considérer que les personnes considérées comme anormales avaient une âme et une dignité, même si c'était encore aux médecins de décider si elles pouvaient ou non sortir de l'établissement et éventuellement travailler.

Les personnes handicapées au XIXe siècle

Au début du XIXe siècle, les premières lois sur la prise en charge des malades mentaux ont été adoptées.

Le psychiatre Philippe Pinel les a séparés des criminels de droit commun et a libéré les individus institutionnalisés de leurs chaînes. L'internement est une condition transitoire de réhabilitation et non plus une exclusion définitive de la société.

C'est l'époque de ce que l'on appelle le "traitement moral", fondé sur la tentative de combiner la thérapie et les soins aux malades avec le travail. Ses activités comprenaient des programmes pour l'autonomie et l'indépendance des handicapés

mentaux, poursuivis par une combinaison d'activités physiques et intellectuelles, dans lesquels la règle extérieure était un moyen de reconstruire le chaos intérieur.

Au milieu du XIXe siècle, Eduard a commencé à prendre conscience des avantages de l'ergothérapie pour ces personnes.

Seguin a établi l'éducabilité des personnes handicapées par le travail et le mouvement. Il s'est rendu compte que leur comportement inadéquat était une conséquence directe des mauvaises conditions de vie dans l'institution, qui ont fini par modeler leur physionomie et leurs attitudes en un comportement hautement stéréotypé.

Il était donc nécessaire de rechercher les différences individuelles et les traits de personnalité qui sous-tendent leur comportement.

Il a identifié la condition de la personne handicapée comme étant l'une des plus difficiles à traiter. Il identifie la condition des handicapés mentaux à une singularité qu'il exprime par l'adjectif "idiot", qui n'a à l'époque aucune connotation négative.

À la fin du XIXe siècle, les premières colonies agricoles ont été créées en Italie, où les soins étaient liés au travail.

L'importance du travail a ainsi été reconnue pour les L'importance du travail a ainsi été reconnue pour la réhabilitation de la maladie mentale à une époque où les handicapés étaient considérés comme incapables de subvenir à leurs besoins et donc soumis à l'aide sociale. La diversité biologique se heurte à une forte culture de normalisation.

La personne handicapée au 20ème siècle

Vers 1920, l'ergothérapie est apparue avec pour objectif d'occuper le temps des malades et de prévenir et prévenir la détérioration due à l'inactivité. L'objectif éducatif était de structurer la journée du patient en lui donnant des rythmes et du temps pour son expérience désordonnée de psychotique.

A côté de l'ergothérapie, à laquelle on a reproché d'être fermée dans le circuit institutionnel, se développe l'ergothérapie, pratiquée à la fois dans les asiles et dans des ateliers protégés extérieurs où les patients se voient proposer des activités répétitives sur commande de sociétés extérieures.

Il a commencé à être possible pour les personnes souffrant de troubles mentaux de réaliser des activités professionnelles avec des objectifs de réhabilitation liés à la récupération de compétences sociales, relationnelles et professionnelles.

En Italie, vers la fin des années 1960, le mouvement anti-institutionnel promu par Franco Basaglia a entamé une bataille pour obtenir des droits civils pour les patients psychiatriques. Dans cette bataille, l'aspect du travail, considéré comme un moyen d'intégrer le patient dans le tissu social et productif, a trouvé un large espace.

Le mouvement créé, en plus d'encourager la réflexion sur ces questions, est également connu pour avoir préconisé la fermeture des établissements psychiatriques institutionnels, appelés asiles.

Elle a également donné lieu à des expériences dans le domaine du travail, telles que la construction des premières coopératives et les nombreuses interventions de réhabilitation socioprofessionnelle activées par les autorités locales. La psychiatrie de ces années-là s'est ouverte à la sphère éducative, en essayant d'abandonner l'aspect d'enfermement dont elle avait été le protagoniste.

D'une perspective de bien-être, elle est passée à une perspective de soins globaux, qui a marqué et continuera de marquer la possibilité d'une nouvelle forme de soins. Cela a marqué et continuera de marquer la possibilité de rédemption de la personne handicapée en termes d'inclusion sociale et de qualité de vie, au point d'affecter son statut identitaire.

RAPPORT DE RECHERCHE 5

LE TRAVAIL COMME AUTO-CONSTRUCTION

Au fil des années, le travail a changé comme les hommes ont changé, mais le concept d'identité que le travail implique reste inchangé: il apparaît comme une étape nécessaire pour que chacun devienne une personne, un aspect qui caractérise notre dignité humaine ainsi qu'un aspect de justice sociale.

Au fil du temps, on s'est rendu compte à quel point le travail permet de développer ses talents et ses compétences et de gagner en estime de soi par le travail. La motivation vers un état de croissance plus mature et autonome qui restaure la dignité personnelle qui rétablit la dignité de la personne.

Aborder la question du travail dans le contexte du handicap, c'est aborder les questions suivantes de la maturation du sujet en termes d'accession au statut d'"adulte".

Grâce au travail, la personne handicapée peut se définir comme un adulte non seulement en termes d'âge, mais aussi en termes plus larges : il s'agit d'offrir de nouvelles perspectives de développement à des personnes auxquelles on a longtemps attribué le statut d'éternels enfants.

Considérer une personne présentant une déficience intellectuelle et/ou motrice comme un adulte est un préalable fondamental pour pouvoir parler d'insertion professionnelle.

Il est donc nécessaire d'entreprendre un processus de formation visant à reconnaître les personnes en tant qu'adultes, aux côtés de leurs familles, de leurs proches et de ceux qui contribuent aux intérêts de la personne la plus faible.

La formation de la personne à la conscience de son propre âge adulte est un processus qui doit être mené à bien pendant la croissance de la personne. doit être fait pendant le processus de croissance afin de pouvoir ensuite travailler sur les responsabilités, l'autonomie et la sécurité de l'individu. les responsabilités, l'autonomie et la sécurité des capacités par rapport à la famille et à la société, qui contexte familial et social qui sait les reconnaître. La question du travail peut être abordée de nombreux points de vue, étant donné la complexité du sujet compte tenu de la complexité du sujet.

Un point de référence à prendre en compte est la dimension de l'existence humaine et la manière dont elle est attribuée à l'individu.

l'existence et la manière dont on lui donne un sens et une valeur par rapport à certaines opportunités, notamment à celles des opportunités, en particulier pour ceux qui en ont moins.

Comme pour toute autre personne, le travail implique l'aspect identitaire, en investissant dans la perception de soi et en contribuant à la créer et à la renforcer ; l'activité productive lie étroitement les personnes à la vie et entre elles, organise leurs relations et fonde les organisations sociales et politiques, comme le démontre bien la Constitution.

Tout cela définit le travail comme fondateur d'identités personnelles et collectives à la fois.

RAPPORT DE RECHERCHE 6

ASSUMER UN RÔLE

Chaque personne, au cours de son histoire, fait l'expérience indirecte d'elle-même à travers l'image qu'elle lit, ressent, respire chez les autres qui interagissent avec elle. Chaque personne, tout au long de son histoire, se vit indirectement à travers l'image de soi qu'elle lit, ressent, respire chez les autres qui interagissent avec elle.

C'est pourquoi parler des rôles signifie définir le concept lui-même en le comparant à celui des autres, puisqu'il se réalise dans l'interaction et la relation, devenant un processus avec sa propre histoire.

La fonction de réadaptation du travail est également soulignée car elle opère une assignation de rôle. Chacun d'entre nous a l'habitude d'être reconnu dans ses relations quotidiennes à travers ses données personnelles et/ou sa profession : la personne handicapée qui travaille a la possibilité d'être identifiée pour le rôle qu'elle joue et pas seulement pour les handicaps qu'elle présente.

En d'autres termes, "ce que l'on fait" intègre "ce que l'on est" dans les relations avec les autres et le rôle professionnel peut représenter, pour une personne affectée par un déficit, un moyen précieux d'entrer dans le monde du travail, rachetant en tout ou en partie sa propre situation de handicap.

Le rôle est donc un grand facteur de médiation sociale.

"Le travail peut être communément défini comme une activité nécessaire à la subsistance.

Travailler pour vivre, donc, contre les tentations de la société de consommation qui incite à vivre pour travailler. Mais il y a un autre sens : celui de "travailler pour être en plénitude".

Dans la psychologie humaniste, le travail est directement corrélé à la tension personnelle pour à la satisfaction de besoins de plus en plus élevés, jusqu'à l'objectif final de l'épanouissement personnel. Une continuité est établie, à partir de la satisfaction des besoins physiologiques de subsistance, à travers des étapes interconnectées et qui se chevauchent, comme l'acquisition de une continuité s'établit, à partir de la satisfaction des besoins physiologiques de subsistance, à travers des étapes interconnectées et superposées, telles que l'acquisition de la sécurité, l'association avec les autres, la définition d'une identité sociale stable, jusqu'au point d'"être ce que l'on peut être".

En pratique, l'accès à l'emploi donne à chacun, y compris aux personnes handicapées, le droit non seulement de survivre mais aussi de s'épanouir.

Il ne s'agit pas d'une maturation qui se déroule dans des situations d'isolement, mais qui nécessite une relation de dialogue avec les autres. C'est une condition que le travail peut remplir : la plupart des professions impliquent en effet "d'être ensemble avec quelqu'un pour faire quelque chose".

D'un point de vue pédagogique, le travail doit donc être considéré comme un moment fondamental de l'intégration sociale.

Le travail peut être considéré comme le point de rencontre entre l'homme et la société, autrement dit, comme l'un des facteurs les plus importants de l'intégration sociale. en d'autres termes, comme l'un des facteurs les plus importants de l'intégration sociale.

En d'autres termes, c'est l'un des facteurs les plus importants de l'intégration sociale. de sa propre communauté. La personne handicapée qui travaille n'est pas seulement la promotion d'un droit mais aussi l'exercice d'un droit, à savoir le droit au travail. d'un droit, à savoir celui de la participation active, le droit de citoyenneté dans la communauté. dans la communauté.

Les personnes handicapées veulent être respectées en tant que citoyens égaux, y compris par le biais d'une profession, sans... Les personnes handicapées veulent être respectées comme des citoyens égaux, y compris par le biais d'une profession, sans éliminer la limitation mais en essayant de ne pas être déterminées par elle.

En assumant un rôle de travail, la personne se transforme de sujet assisté en un sujet productif, capable d'exercer son droit à la citoyenneté. Le travail, peut-être plus que l'école, est déterminant pour favoriser l'inclusion de ces personnes dans la société. Elle concerne la socialisation des adultes, l'indépendance économique, l'autonomie par rapport à la famille, la détermination d'un rôle social et civil pour la personne handicapée, lui conférant de grandes valeurs d'émancipation.

L'inclusion est un processus continu qui doit être mis en œuvre par tous.

Sensibiliser ceux qui ne le sont pas à cette question est un pas que chacun doit faire pour une société plus juste, ou plutôt plus humaine.

Pour valoriser une personne handicapée en tant que ressource, une organisation doit être une organisation capable de se modifier, de changer tant sur le plan structurel que culturel et d'apprendre à communiquer de plus en plus avec la personne handicapée. communiquer de plus en plus avec le handicap, s'ouvrir, s'impliquer et considérer le travailleur handicapé comme "unique" avec ses capacités.

Acceptation du handicap par l'entourage du travailleur handicapé L'acceptation du handicap par l'entourage d'un travailleur handicapé se fait avant tout par le biais de la connaissance et de la technologie, en favorisant un point de rencontre entre

l'organisation et le travailleur, en réussissant à rapprocher les parties et en encourageant un plus grand niveau d'intégration.

En fait, un certain nombre d'études ont montré que le travail des personnes handicapées a un impact positif en termes de performances professionnelles, comme le travail sur le lieu de travail. Des études ont montré que les personnes handicapées ont un impact positif sur les performances au travail, comme le fait de garder leur emploi plus longtemps, d'être plus régulièrement présentes que leurs collègues non handicapés, d'avoir un meilleur climat d'entreprise et une meilleure cohésion de groupe. et la cohésion du groupe.

RAPPORT DE RECHERCHE 7

LE HANDICAP EN CHIFFRES

Plus d'un milliard de personnes dans le monde sont touchées par une forme de handicap, selon le premier Rapport mondial sur le handicap. le premier Rapport mondial sur les handicaps préparé par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et la Banque mondiale en 2011. Organisation mondiale de la santé (OMS) et la Banque mondiale en 2011, un chiffre qui devrait augmenter en raison des changements démographiques qui entraînent un vieillissement de la population. le vieillissement de la population.

En effet, une population âgée peut en même temps, en raison des différentes pathologies qui peuvent survenir au cours de la vie d'une personne, présenter de plus grandes limitations de fonctionnalité, et donc un plus grand handicap.

Les personnes handicapées sont souvent contraintes de vivre en marge de la société en raison des difficultés et des obstacles qui les empêchent de mener une vie active et de jouir pleinement de leurs droits.

Les problèmes de marginalisation et de discrimination sont encore plus accentués en temps de crise, ce qui a des effets négatifs surtout sur les groupes de population les plus vulnérables.

Le handicap peut donc être défini comme la cause mais aussi l'effet de la pauvreté : une déficience physique ou psychologique, entraînant une marginalisation, expose nécessairement les personnes à un plus grand risque de pauvreté, ce qui aggrave encore plus l'état de handicap de la personne, puisqu'il lui sera plus difficile d'avoir la possibilité et les ressources pour accéder aux soins et aux services nécessaires pour vivre dans la dignité.

En ce qui concerne plus particulièrement le droit au travail, les épisodes de discrimination et d'exclusion liés aux difficultés des institutions publiques à supporter les coûts des aides et des pensions en faveur des catégories les plus vulnérables, font ressortir la nécessité de promouvoir de nouvelles politiques qui valorisent toute la diversité humaine et garantissent à chacun autonomie et épanouissement personnel.

Ce n'est qu'en récupérant cette source de capital humain, qui n'a pas été suffisamment valorisée pendant trop longtemps, et en garantissant un meilleur accès au marché du travail, qu'il sera possible de viser un développement durable dans le temps, qui profite à tous et pas seulement à quelques-uns.

Nous analysons donc l'évolution de l'approche du handicap et les orientations récentes du point de vue de la législation internationale, européenne et italienne, avec une référence particulière au marché du travail.

La législation sur le handicap s'est intensifiée au fil des ans aux trois niveaux. au fil des ans, aux trois niveaux, en suivant une voie qui, dans une logique de pur bien-être, a été Les interventions législatives sur le handicap se sont intensifiées au fil des ans aux trois niveaux, suivant une voie qui, d'une logique purement assistancielle, s'est orientée vers la promotion de la vie autonome, ne favorisant plus la simple insertion, mais visant l'inclusion des personnes handicapées dans la société et sur le lieu de travail.

Commençons par le contexte socio-économique actuel, en soulignant les effets qu'il a sur le phénomène du handicap. Il conviendra également de réfléchir à ce que l'on entend par handicap, en partant d'une analyse des classifications fournies par l'OMS au fil du temps, qui ont accompagné l'évolution culturelle sur laquelle se fonde la législation relative à la protection des personnes handicapées, tant nationale qu'internationale.

Examinons les interventions menées par les Nations unies (ONU) et l'Organisation internationale du travail (OIT).

Il convient d'accorder une attention particulière au parcours qui a vu se succéder des actions normatives Il convient d'accorder une attention particulière à la succession d'actions normatives promues par les Nations unies depuis l'après-guerre, jusqu'à l'approbation d'une convention à part entière sur les droits des personnes handicapées en 2006.

La convention joue un rôle important en termes d'innovation culturelle. Elle repose sur une nouvelle idée du handicap, qui évalue l'état de santé d'un individu par rapport au contexte dans lequel il se trouve, reprenant ainsi l'approche dictée par l'OMS à travers la classification CIF (Classification Internationale du Fonctionnement). La Convention promeut ainsi un comportement responsable envers les personnes handicapées, en encourageant le développement du capital humain et en valorisant la diversité.

En ce qui concerne plus particulièrement le droit au travail, la convention affirme l'importance de promouvoir les pratiques d'"aménagement raisonnables" sur le lieu de travail, c'est-à-dire l'ensemble des adaptations nécessaires pour permettre à tous les travailleurs d'exprimer pleinement leurs capacités, à condition que celles-ci n'entraînent pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

La ratification de la convention par l'Italie et l'UE les a engagées à transposer ses dispositions dans le droit italien et européen, créant ainsi une plus grande justice et une meilleure inclusion sociale.

L'UE a également présenté la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées (2010-2020) par laquelle elle promeut l'élimination des obstacles qui empêchent la pleine participation des personnes handicapées à la société, en tant que condition nécessaire à la réalisation des objectifs de croissance durable, intelligente et inclusive promus dans la stratégie européenne. Cette stratégie est promue dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

HANDICAP ET INCLUSION SOCIALE

Le contexte socio-économique

Les conséquences de la crise économique et financière mondiale qui a marqué l'histoire de l'Union européenne sont nombreuses. La crise financière qui a caractérisé ces dernières années confronte de plus en plus les institutions politiques et les organisations de la société civile. Les conséquences de la crise économique et financière mondiale de ces dernières années confrontent de plus en plus les institutions politiques et la société à des questions importantes pour le développement des pays.

Le modèle économique qui s'est imposé avec la mondialisation, basé sur la rationalité et les stratégies économiques de la rationalité économique et des stratégies à courte vue motivées principalement par des profits faciles à court terme, a la rationalité économique et les stratégies à courte vue motivées principalement par des profits faciles à court terme. et l'équité pour les membres les plus faibles de la société, qui sont contraints de payer les conséquences de la crise par la marginalisation et la pauvreté.

Par conséquent, les personnes handicapées se retrouvent à vivre en marge du marché. Compte tenu des effets négatifs de la crise économique, nous analyserons la direction que prennent les politiques nationales et supranationales visant à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées, avec une référence particulière au monde du travail.

Extrait du récent Rapport mondial sur la discrimination - " L'égalité au travail : un défi permanent ". challenge", produit par la Conférence internationale du travail, montre que la discrimination reste un phénomène particulièrement inquiétant en termes d'accès à l'emploi, non seulement en ce qui concerne le nombre de personnes handicapées, mais aussi en ce qui concerne le nombre de personnes handicapées. l'accès à l'emploi, non seulement pour les personnes handicapées, mais aussi pour toutes les personnes appartenant à des groupes vulnérables de la société. "En temps de crise, la discrimination directe ou indirecte alimente l'inégalité, l'insécurité et le danger d'exclusion.

Ces conséquences ont un impact plus important sur les personnes qui doivent être protégées dans un contexte où la logique du marché prévaut sur les droits de l'homme (comme la crise de la pandémie de Covid-19 l'a amplement démontré).

L'une des principales conséquences de la crise est le fossé qui se creuse entre les riches et les pauvres. Selon les estimations de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) "le revenu des 10% les plus pauvres de la population représente un dixième de celui des 10% les plus riches (2,4% contre 24,4%). Et l'écart reste très important même si l'on considère les 20% de la population : les 20% les plus pauvres disposent de 7,1% du revenu national, contre 39,9% pour les 20% les plus riches".

Ces chiffres montrent que la redistribution des richesses ne s'effectue pas de manière équitable, car les richesses ne sont pas redistribuées de manière assez équitable, car le nombre de personnes en situation de pauvreté a augmenté. " [...] l'OCDE [...] met en garde contre les réductions de dépenses dans les pays avancés [...]. l'inégalité et la pauvreté dans les années à venir. dans les années à venir.

De plus, l'enquête montre que ce sont les plus pauvres qui sont les plus touchés par la crise et les effets des pandémies.

Il existe un lien étroit entre la pauvreté et le handicap, car "[...] le handicap est à la fois la cause et l'effet de la pauvreté, car le handicap est à la fois une cause et un effet de la pauvreté, car les personnes concernées sont victimes de discrimination et de la soumise à la discrimination et à l'absence d'égalité des chances, ce qui a pour conséquence une limitation de leur participation sociale et la violation de leurs droits humains au quotidien".

L'exclusion des personnes handicapées de la société, en effet, "[...] crée un appauvrissement social dans la reconnaissance de leurs droits et un appauvrissement dans la reconnaissance des droits des personnes handicapées". En effet, l'exclusion des personnes handicapées de la société "[...] crée un appauvrissement social dans la reconnaissance de leurs droits et un appauvrissement subjectif dans les capacités et les compétences de ces personnes". des possibilités d'accès et de participation aux décisions qui affectent la société".

Par conséquent, tant que le système économique ne donnera pas plus d'opportunités aux sections les plus faibles de la société (comme les handicapés), il ne leur sera pas possible de participer au processus décisionnel. Par conséquent, tant que le système économique n'offrira pas davantage de possibilités aux groupes les plus faibles (tels que les personnes handicapées) de participer activement à la société et, en particulier, au marché du travail. Par conséquent, tant que le système économique n'offrira pas

davantage de possibilités aux groupes les plus faibles (tels que les personnes handicapées) de participer activement à la société et, en particulier, au marché du travail, les inégalités et les injustices continueront de se creuser. et les inégalités vont s'accroître, et dans le même temps le risque pour les personnes handicapées en même temps, le risque pour les personnes handicapées "[...] de redevenir des "citoyens invisibles", considérés comme un fardeau par la société, dans lesquels il ne faut pas investir. L'insoutenabilité qui caractérise le travail des personnes handicapées dans la société n'est pas durable.

La non-durabilité qui caractérise le système économique actuel peut être démontrée une fois de plus si nous analysons la situation économique actuelle. La non-durabilité du système économique actuel peut être démontrée une fois de plus si l'on considère les changements démographiques qui affectent la planète.

De meilleures conditions et une alimentation plus saine ont permis d'allonger l'espérance de vie de la population, ce qui, associé à la baisse des taux de natalité, montre comment l'âge moyen de la population a augmenté au fil des ans et est appelé à augmenter. Nous sommes confrontés à un vieillissement progressif de la population, dont les conséquences sur l'économie mondiale et celle des différents pays ne peuvent être ignorées, car elles se traduiront par une augmentation des coûts de la protection sociale, de la santé et des pensions.

"L'espérance de vie à l'horizon 2010-2015 est de 78 ans dans les pays développés et de 68 ans dans les régions en développement. dans les pays développés et 68 dans les régions en développement. En 2045-2050, l'espérance de vie des nourrissons sera de 83 ans dans les régions développées et de 74 ans dans les régions en développement.

En 1950, le monde comptait 205 millions de personnes âgées de 60 ans. en 2012, le nombre de personnes âgées a atteint près de 810 millions. On s'attend à ce qu'il atteigne le milliard d'habitants dans moins de dix ans et qu'il double d'ici à 2010. dix ans et de doubler d'ici 2050 pour atteindre deux milliards.

En ce qui concerne les coûts du système de retraite, on peut constater qu'en raison de la l'espérance de vie et la baisse des taux de natalité, le seuil de l'âge de la retraite est appelé à augmenter. l'âge de la retraite est appelé à augmenter progressivement.

"L'amincissement de la base des plus jeunes L'amincissement de la base la plus jeune de la pyramide des générations suggère une révision de l'emploi. L'amincissement de la base la plus jeune de la pyramide des générations suggère une révision des politiques de l'emploi, rendant toujours plus urgente la récupération de cette partie de la population qui, malgré le seuil actuel de la retraite, a encore une bonne capacité de travail".

Outre cet aspect, il est toutefois nécessaire d'en considérer un autre, à savoir qu'avec le vieillissement, le nombre de pathologies dont une personne peut être atteinte augmente, et en même temps la possibilité qu'elles provoquent un handicap. Si, selon

les données recueillies, la population mondiale sera en moyenne plus âgée dans les prochaines années, on peut dire qu'elle sera probablement aussi plus handicapée.

Dans ce contexte, il est possible de comprendre l'importance des interventions visant à favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les différentes sphères de la société et en particulier sur le lieu de travail. notamment sur le lieu de travail.

À cet égard, sans négliger l'importance des besoins de production d'une entreprise, il est urgent de prendre des mesures pour encourager les entreprises à inclure des groupes de salariés ayant des caractéristiques et des besoins différents et qui risquent d'être exclus du système économique actuel.

La participation et la possibilité d'exprimer ses propres capacités et aptitudes est l'outil qui permet d'autonomiser une personne et de la rendre indépendante. et les compétences est le moyen de rendre une personne autonome et de la valoriser. Grâce à la gestion de ces ressources, il sera possible de faire face à certaines des conséquences négatives possibles de la crise. les conséquences négatives de la crise.

Sur la base de ces informations, nous pouvons donc déduire que notre système doit être adapté au nouveau scénario socio-économique en évolution. évolutif.

Dans un système principalement libéral, comme l'économie mondiale s'avère l'être, "[...] un système qui n'est pas basé sur le marché libre". l'économie mondiale, "[...] le développement produit des coûts sociaux qui correspondent souvent à des processus d'exclusion [...]. correspondent à des processus d'exclusion [...]. C'est presque un pendant du développement que la pauvreté et l'exclusion sociale. La théorie libérale ne comprend pas une section de société, et laisse à l'arrière-plan les fardeaux des violations des droits de l'homme qu'elle a et produit.

Il est donc essentiel de réfléchir à de nouvelles solutions permettant un développement qui ne profite pas seulement à quelques-uns, mais à tous les membres de la société, et qui ne soit plus uniquement et exclusivement guidé par les règles du marché et la logique du profit, mais qui soit durable et fondé sur des valeurs d'égalité et d'équité sociale.

"Ce n'est qu'en établissant le droit fondamental de tous les hommes et de toutes les femmes à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession que nous pourrions parvenir à une société durable. la discrimination dans l'emploi et le travail au cœur des politiques de relance et de lutte contre la pauvreté. et la lutte contre la pauvreté, il sera possible d'atteindre une croissance plus durable et des sociétés plus justes". et des sociétés plus justes.

Pour cela, il faut donc définir des stratégies et des interventions qui La voie à suivre à cet égard est donc de définir des stratégies et des interventions qui incluent le respect de l'individu, dans lesquelles la loi est un outil pour faire face aux défaillances du

marché du travail. dans laquelle le droit est un instrument permettant de faire face aux défaillances du marché (en particulier dans un contexte mondialisé). contexte mondialisé). C'est sur la base de cette approche qu'au cours des dernières années, on a constaté une augmentation de C'est sur la base de cette approche que les interventions législatives visant à réduire la discrimination se sont intensifiées ces dernières années.

En particulier, "[...] aujourd'hui, les droits des personnes handicapées sont prévus par la législation nationale, par les normes internationales régionales et universelles et, dans le cas du droit de l'Union européenne, également par des sources supranationales, communautaires".

Parmi les innovations législatives internationales les plus importantes de ces dernières années, on peut citer la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée par l'Assemblée des Nations unies le 13 mai 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Elle vise à éliminer la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie. les personnes handicapées dans tous les domaines de leur vie. Il s'agit de la première convention consacrée spécifiquement spécifiquement dédié au handicap.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a également fait beaucoup ces dernières années, à commencer par la définition du handicap. années, en commençant par la définition de l'Agenda pour le travail décent en 1999, dont les L'objectif, selon le président Juan Somavia, est de "[...] faire en sorte que tous les hommes et toutes les femmes aient accès à un travail décent. les hommes et les femmes ont accès à un travail productif, dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité, l'égalité, la sécurité et la dignité humaine".

En ce qui concerne plus particulièrement les personnes handicapées, l'OIT s'emploie à faire en sorte que les pays adoptent de plus en plus des attitudes antidiscriminatoires à leur égard et à diffuser une culture d'acceptation et d'inclusion de la diversité dans l'emploi. Les bonnes pratiques pour les entreprises et les employeurs à cet égard peuvent être représentées par ce que l'on appelle la gestion du handicap, c'est-à-dire une théorie de la gestion d'entreprise qui vise à créer un environnement de travail adapté aux personnes handicapées dans l'entreprise, afin de les mettre en position d'exprimer tout leur potentiel, tout en répondant aux besoins d'efficacité et de productivité des entreprises.

Dans cette optique, l'OIT a élaboré le "Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail", qui traite de tous les principaux aspects de la gestion du handicap dans les entreprises, à commencer par le recrutement, l'adaptation de l'environnement et la formation.

De nouveaux modes de développement du droit permettent d'espérer un avenir plus équitable et plus juste, dans lequel chacun pourra vivre comme un véritable citoyen capable d'exercer pleinement ses droits.

Les organisations supranationales jouent un rôle important à cet égard, mais comme le souligne l'OIT dans son rapport mondial sur la discrimination, "il ne suffit pas d'avoir des lois et des institutions qui interdisent la discrimination dans l'emploi et prévoient des mécanismes de recours, il faut s'assurer qu'elles fonctionnent efficacement, un défi difficile à relever, surtout en temps de crise".

C'est un défi difficile à relever, surtout en temps de crise", car les économies en crise sont contraintes de rationaliser les ressources disponibles, généralement au détriment des plus vulnérables. En particulier, en ce qui concerne le contexte européen, le rapport souligne comment "les mesures d'austérité, les coupes budgétaires dans les administrations du travail et les services d'inspection, ainsi que les réductions des fonds disponibles pour les organismes spécialisés dans la non-discrimination et l'égalité peuvent sérieusement compromettre la capacité des institutions à empêcher que la crise économique ne se traduise par une augmentation des discriminations et des inégalités".

Les actions des organisations internationales constituent donc un point de départ pour modifier les types d'interventions mises en œuvre jusqu'à présent, afin de combiner le développement économique du pays avec le respect des droits de l'homme et la valorisation de la diversité humaine.

DÉFINITIONS DU HANDICAP

Le concept de handicap n'est pas toujours clair. Il y a parfois confusion, probablement au cours des dernières décennies pour désigner les personnes souffrant de troubles, de déficiences, d'incapacités ou d'autres problèmes. Les personnes handicapées, ou les personnes dont les capacités sont différentes de celles des personnes dites "valides".

Pour comprendre à qui nous faisons référence lorsque nous parlons de handicap, il est essentiel de essayer de lui donner un cadre aussi précis que possible.

"Par le passé, les termes "handicapé" ou "invalidé" faisaient rage, des termes qui évoquaient une attitude de détachement. Dans le passé, les termes "handicapés" ou "personnes handicapées" prévalaient, des termes qui évoquaient une attitude de détachement, voire de discrimination, pour désigner un groupe de personnes qui n'avaient pas de handicap. Dans le passé, les termes "handicapé" ou "personne handicapée" faisaient rage.

Au fil du temps, cependant, une plus grande culture de la responsabilité s'est installée et., Au fil du temps, cependant, une plus grande culture de la responsabilité a vu le jour et, parallèlement, le langage a évolué.

La succession des différentes définitions, de l'après-guerre à aujourd'hui, est le résultat d'une tendance évolutive qui a La succession des différentes définitions, de l'après-guerre à nos jours, est le résultat de la tendance évolutive qui a caractérisé l'approche du handicap tant d'un point de vue médical que législatif et qui a également entraîné une évolution culturelle sur le sujet pour la société dans son ensemble.

Le débat international sur la notion de personne handicapée regroupe les protagonistes suivants Le débat international sur le concept de personne handicapée inclut l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et les institutions. Le débat international sur le concept de personne handicapée inclut l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et les institutions, qui ont fourni des définitions par le biais de classifications et de législations respectivement.

En 1970, l'OMS a défini la Classification internationale des maladies (CIM). (CIM), qui se concentre davantage sur une approche clinique, où l'objectif est de saisir les causes de la maladie, sans se concentrer sur les conséquences éventuelles.

Afin de surmonter les limites de cette classification trop médicale, en 1980, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EASY) a mis en place un système d'évaluation des risques. Afin de surmonter les limites de cette classification trop médicale, l'OMS a élaboré en 1980 la "Classification internationale des handicaps, des déficiences et des incapacités". Déficiences, incapacités et handicaps (CIH)".

La CIDH adopte une vision plus large du handicap, allant au-delà de la simple identification des causes des pathologies pour en inclure les conséquences.

C'est le principal changement par rapport au modèle précédent. Selon la CIH, les conséquences de la maladie peuvent être classées comme suit :

- La déficience, c'est-à-dire "[...] toute perte ou anomalie des structures ou fonctions psychologiques, physiologiques ou anatomiques" ;
 - Le handicap, qui consiste en "[...] la limitation ou la perte, par suite d'une déficience, de la capacité d'accomplir des activités considérées comme normales pour un être humain".
- la limitation ou la perte, du fait d'une déficience, de la capacité d'accomplir des activités considérées comme normales pour un être humain".

Le handicap peut donc être défini comme la conséquence d'une déficience, qui s'exprime par une capacité réduite à accomplir des fonctions généralement considérées comme essentielles dans la vie quotidienne d'une personne ;

- Handicap : considéré plutôt comme "[...] condition de désavantage qui empêche une personne donnée de remplir (totalement ou partiellement) un rôle social considéré comme normal par rapport à l'âge, au sexe et aux conditions sociales et culturelles".

Le handicap renvoie au niveau social du phénomène en ce qu'il prend en compte le désavantage de la personne handicapée par rapport au contexte, c'est-à-dire son incapacité à réaliser les activités que les circonstances qui l'entourent semblent lui imposer.

Cette classification établie par l'OMS, tout en faisant la distinction entre le biologique et le corporel, a pour but d'aider les personnes qui ont un problème de santé publique. Cette classification établie par l'OMS, en plus de faire une distinction entre l'aspect biologique et corporel (déficience) et l'aspect social (handicap), exprime avec le mot handicap "[...] un contenu plus large et plus omniprésent, reconnaissant que la situation de handicap peut découler non seulement de déficiences permanentes, mais aussi de problèmes de santé temporaires (par exemple, une jambe cassée) et de l'évolution normale de l'esprit et du corps au cours de la vie humaine".

Il est donc supposé qu'il existe un lien linéaire entre les trois concepts, selon lequel la cause de l'incapacité, dont la conséquence est le handicap.
handicap.

Cette méthode, bien qu'elle ait apporté une grande contribution à l'évolution culturelle sur le long terme, n'a pas fait l'unanimité.

Cette méthode, bien qu'elle ait grandement contribué à l'évolution culturelle dans le long débat terminologique sur le handicap, avait néanmoins ses limites, notamment

- Ce schéma s'est avéré trop rigide, car la relation de cause à effet entre les trois niveaux n'était pas toujours réalisée. Dans certains cas, il peut y avoir une déficience et une incapacité sans le handicap, et la déficience ne conduit pas nécessairement à l'incapacité et l'incapacité au handicap ;

- ont fourni des définitions basées principalement sur les aspects négatifs du phénomène ;

- il était axé, comme le modèle précédent, sur une perspective médicale puisqu'il ne considérait que les déficiences et les déficits physiques et mentaux comme des causes de handicap.

Ces points critiques ont incité l'OMS à élaborer une nouvelle classification qui permettrait de surmonter les lacunes de la CIH. Ainsi, le 21 mai 2001, lors de la 54e Assemblée mondiale de la santé, la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) a été approuvée et acceptée par 191 pays comme "[...] 'la norme pour l'évaluation et la classification de la santé et du handicap'".

L'objectif global de la CIF est de fournir un langage normalisé et unifié servant de modèle de référence pour décrire les composantes de la santé et des conditions liées à la santé. En introduisant le modèle de la CIF, l'OMS change son approche du handicap, en ne se concentrant plus seulement sur les conséquences des maladies, comme c'était le cas avec la CIH, mais en s'attachant à la définition des composantes de la santé. Reconnaissant que la prise en compte exclusive des aspects strictement liés à la santé ne suffit pas à comprendre l'état de santé d'un individu, elle décrit le handicap comme "[...] la conséquence ou le résultat d'une relation complexe entre l'état de santé d'un individu, des facteurs personnels et des facteurs environnementaux représentant les circonstances dans lesquelles il vit".

La nouvelle classification introduite est l'expression d'une approche bio-psychosociale du handicap qui considère les relations qui existent entre l'état de santé d'un individu et les variables qui l'affectent dans son ensemble.

La multidimensionnalité est donc l'une des principales caractéristiques du modèle, puisqu'il prend en compte non seulement l'aspect biologique du handicap, mais aussi les aspects psychologiques et sociaux.

" En effet, le lien de causalité entre l'état de santé et le handicap se manifeste lorsque les conditions environnementales et sociales, non adaptées à l'état de santé de la personne, créent des obstacles et des barrières à l'activité et à la participation de la personne ". Avec cette approche, l'OMS propose un changement conceptuel dans la définition du handicap, en surmontant les limites terminologiques du modèle de la CIH.

Alors que ce dernier modèle était basé sur un vocabulaire principalement négatif, l'ICF préfère passer à un vocabulaire plus positif.

Le développement terminologique va de pair avec le développement conceptuel. Cette positivité lexicale se retrouve dans la terminologie utilisée pour définir les trois dimensions qui interagissent entre elles et ont un impact différent sur le fonctionnement de la personne humaine :

- le corps, défini comme "les fonctions et les structures du corps". Dans ce cas, on se réfère aux caractéristiques physiologiques de l'organisme et, en particulier, si celles-ci s'avèrent problématiques, on parle de déficience.
- la personne, en se référant à sa capacité à effectuer ou à ne pas effectuer des "activités".
- la personne dans la société, en se référant à sa capacité à participer à la vie de la société, auquel cas on parle de "participation".

Le fonctionnement humain désigne la capacité et la possibilité d'un individu, sur la base de ses caractéristiques physiologiques (fonctions et structures corporelles), d'accomplir des actions (activités) et de participer à la vie sociale (participation).

En prenant la définition du fonctionnement, et en essayant de l'examiner d'un point de vue opposé, il est possible d'arriver à la définition la plus importante du fonctionnement.

En prenant la définition du fonctionnement, et en essayant de l'examiner d'un point de vue opposé, il est possible d'arriver à la définition du handicap.

Le handicap s'exprime par la limitation de la capacité à réaliser des activités ou à participer à la vie de la société. L'utilisation du terme "fonctionnement" dénote donc le langage positif utilisé par le modèle de la CIF.

Contrairement au modèle de la CIH, qui reposait sur une relation rigide de cause à effet entre les trois perspectives de déficience, d'incapacité et de handicap, avec la CIF, la relation entre les "fonctions et structures corporelles", l'"activité" et la "participation" est circulaire, puisque ces trois dimensions sont interconnectées dans la définition du fonctionnement humain.

Dans une perspective plus large, le modèle nous montre comment le fonctionnement de la personne humaine (et à l'opposé, l'état de handicap de la personne), est également influencé par les conditions de santé de l'individu ("conditions physiques"), et par des "facteurs contextuels", qui peuvent être environnementaux et personnels. Nous pouvons donc dire que, "[...] de manière plus globale, le handicap indique les aspects problématiques de l'interaction de l'individu (caractérisé par un certain état de santé) et des facteurs contextuels de cet individu (facteurs personnels et environnementaux)".

En décrivant brièvement ces aspects

- lorsque nous parlons de "problème de santé" dans la CIF, nous faisons référence à la présence ou à l'absence d'une maladie, d'un trouble ou d'une blessure, mais pas seulement. En fait, ce terme est un concept large qui inclut toutes les conditions, en plus de celles qui se réfèrent à des catégories spéciales de personnes, qui peuvent limiter la capacité d'une personne à réaliser des activités et à participer à la vie sociale (un exemple peut être la grossesse, la vieillesse... etc.) ;

- Les "facteurs contextuels" comprennent les facteurs personnels et environnementaux :

- Les facteurs personnels font référence aux caractéristiques de l'individu en termes d'âge, de sexe, de race, d'éducation reçue, d'habitudes et de style de vie, de profession. Ils " sont le contexte personnel de la vie et de l'existence d'un individu, et représentent les caractéristiques qui ne font pas partie du ou des problèmes de santé ";

-les facteurs environnementaux sont extérieurs à l'individu mais peuvent néanmoins exercer une influence sur son fonctionnement. En particulier, selon l'OMS, "les facteurs environnementaux

Les facteurs environnementaux sont extérieurs à l'individu mais peuvent néanmoins exercer une influence sur son fonctionnement.

À la lumière de ces définitions, nous pouvons constater qu'une autre innovation de ce modèle réside dans son caractère universel, puisqu'il est capable d'englober une multiplicité de personnes dans différentes situations, et pas seulement des catégories particulières.

En effet, toute personne peut se retrouver dans des situations qui la rendent handicapée si elle est placée dans un contexte environnemental défavorable.

"Dans la nouvelle vision multi-perspective, l'environnement joue un rôle crucial, car il peut être un obstacle ou un facteur favorable. L'environnement est compris dans un sens très large, englobant la sphère du contexte familial, les soins sociaux et de santé, les politiques scolaires, sociales et d'emploi d'un pays.

Par conséquent, le handicap est qualifié d'état de santé dans un environnement défavorable".

En raison de ces considérations, il est essentiel que les institutions orientent leurs interventions vers l'élimination des causes de la capacité limitée de l'individu à participer activement à la société.

En analysant la législation italienne, nous pouvons voir comment elle s'est adaptée au fil des ans au débat international sur le concept de handicap en se référant aux formes de protection prévues.

RAPPORT DE RECHERCHE 8

DÉVELOPPEMENT INCLUSIF

L'évolution culturelle qui a permis le passage à un nouveau concept de la personne handicapée, a poussé les gouvernements nationaux et les organisations internationales vers une nouvelle orientation vers la protection du handicap.

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées est à l'avant-garde de cette démarche, engageant les gouvernements nationaux qui l'ont ratifiée à s'adapter à cette nouvelle approche, visant à promouvoir une culture responsable dans la société, donnant aux personnes handicapées la possibilité de mener une vie active de manière inclusive. La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées engage les gouvernements nationaux qui l'ont ratifiée à s'adapter à cette nouvelle approche, qui vise à promouvoir une culture responsable dans la société, en donnant aux personnes handicapées la possibilité de vivre activement comme des citoyens et non comme des catégories spéciales, ségréguées et ghettoisées.

Si l'on considère la participation des personnes handicapées à la société, telle qu'elle est définie dans le modèle de la CIF élaboré par l'OMS, il convient de se demander comment l'interpréter afin de formuler des politiques visant à la promouvoir. En fait, lorsque nous parlons de participation, il se peut que nous nous méprenions sur le sens que les politiques actuelles veulent lui attribuer, car "cette dernière, [...], peut être activée aussi bien dans des contextes de ségrégation que dans des contextes ordinaires, mais avec des valeurs très différentes". Les effets qu'elle produit dépendent donc de la manière dont elle est interprétée et, par conséquent, promue par les institutions.

Si l'on regarde les dernières décennies, on constate que les politiques visant à Les politiques visant à encourager la participation des personnes handicapées à la société ont été définies en termes de "d'abord en termes d'"insertion", puis d'"intégration", et enfin en termes d'une nouvelle formulation de l'"inclusion". à une nouvelle formulation visant l'"inclusion". Il est essentiel de comprendre la différence conceptuelle entre ces termes afin de bien comprendre les objectifs des politiques récentes. politiques récentes.

Inclusion : "[...] reconnaît le droit des personnes handicapées à avoir une place [...] la société, mais se limite à les placer dans un espace souvent séparé de la société (une institution ou une classe spéciale, par exemple). (une institution ou une classe spéciale, par exemple), ou dans une situation de passivité, de dépendance et d'attention. la dépendance et les soins. Dans ce cas, il s'agit de décider où ils doivent vivre et comment ils doivent être traités. Dans ce cas, la décision sur l'endroit où les

personnes handicapées doivent vivre et sur la manière dont elles doivent être traitées n'est pas prise par elles - ou par leurs familles, si elles ne peuvent pas se représenter elles-mêmes. les familles, si elles ne peuvent pas se représenter elles-mêmes - mais dépendent plutôt des décisions d'autres acteurs (médecins, soignants, etc.). d'autres acteurs (médecins, opérateurs d'institutions publiques, etc.).

Souvent, l'insertion est donc basée sur une approche charitable et sociale".
Au fil des années, l'insertion a été remplacée par une approche visant l'intégration, par laquelle on entend "[...] le processus visant à garantir aux personnes handicapées le respect de leurs droits dans les lieux ordinaires vécus par tous, sans pour autant modifier les règles et réglementations du marché du travail". sans changer les règles et les principes de fonctionnement de la société et des institutions dans lesquelles ils vivent des institutions qui les accueillent".

La société n'adapte pas les règles pour répondre aux besoins des personnes handicapées, mais celles-ci sont contraintes de s'adapter et d'accepter des règles déjà définies, ce qui réduit à néant l'importance de leurs besoins réels.

L'intégration des personnes handicapées ne tient pas compte des barrières et des obstacles auxquels elles peuvent être confrontées lorsqu'elles participent à la vie ordinaire. L'intégration des personnes handicapées ne tient pas compte des barrières et des obstacles auxquels elles peuvent être confrontées lorsqu'elles participent à la société. Les personnes handicapées sont considérées comme des "invités" et non comme des citoyens jouissant de tous les droits. On ne leur accorde pas la dignité et la légitimité qui sont dues à toute personne, qu'elle soit handicapée ou non.

L'objectif que les organisations internationales (l'ONU, l'OIT en particulier) sont de plus en plus OIT en particulier) est l'inclusion. "Dans ce cas, la personne Dans ce cas, la personne handicapée est considérée comme un citoyen à part entière et a donc tous les droits des autres. des droits, comme tout le monde. Il fait partie de la société et doit bénéficier de tous les biens, services, politiques et droits auxquels il a droit. les services, les politiques et les droits qui y sont associés".

Cette approche exige l'élimination de toutes les barrières et de tous les obstacles que la société impose aux personnes handicapées comme cause de discrimination. Si, avec l'intégration, les personnes handicapées étaient contraintes d'accepter les règles d'une société prédéfinie, avec l'inclusion, l'objectif est de réécrire ces règles, avec la participation de tous les sujets, qui, malgré les différences qu'ils peuvent présenter (sexe, race, capacité...) sont toujours et de toute façon égaux du point de vue des droits, et aucun d'entre eux ne mérite donc d'être exclu.

"Le processus d'inclusion n'a aucune efficacité réelle sans la participation des exclus. Le slogan du mouvement des personnes handicapées, "rien sur nous sans nous",

résume cette valeur, qui est par ailleurs une valeur universelle, applicable à l'ensemble de l'humanité.

Reconnaître que la participation à la vie sociale a une signification d'inclusion, et vers C'est ainsi que l'on reconnaît pleinement les droits des personnes handicapées, qui ont le droit de participer à la société. la reconnaissance des droits des personnes handicapées, qui doivent pouvoir vivre en tant que citoyens actifs dans la société Le modèle social du handicap, par opposition au modèle médical, met l'accent sur le rôle de la société dans l'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées. la responsabilité de la société dans l'apparition des handicaps, c'est-à-dire dans la création de conditions qui peuvent constituer des obstacles et des barrières, et qui peuvent entraîner l'exclusion et la marginalisation de certaines personnes. qui peuvent constituer des obstacles et des barrières, et qui peuvent entraîner l'exclusion et la marginalisation de certaines personnes. Le concept d'inclusion se fonde sur ce modèle et sur le respect des droits de l'homme.

L'inclusion signifie que les personnes handicapées ne peuvent plus participer à la société en tant qu'invités, mais doivent être considérées comme faisant partie intégrante de celle-ci.

Nous pouvons donc dire que "l'inclusion est un droit fondé sur la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la société". la participation des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie, sur la base de l'égalité avec les autres, sans discrimination, dans le respect de la dignité humaine et la valorisation de la diversité humaine, grâce à des interventions dans le domaine du handicap. dignité et la valorisation de la diversité humaine, par des interventions appropriées, en surmontant les barrières et les préjugés, l'intégration du soutien, afin de vivre dans les communautés locales". les communautés locales.

La politique du droit international tente d'affirmer l'idée de développement inclusif, qui s'oppose à l'idée de développement dans son ensemble. La politique du droit international tente d'affirmer l'idée d'un développement inclusif, qui s'oppose à la conception libéraliste du développement qui exclut une partie de la société et aboutit à la création d'une société inclusive. Cela s'oppose à la conception libérale du développement, qui exclut une partie de la société, produisant ainsi la marginalisation, les coûts sociaux et la pauvreté.

La mondialisation de l'économie et la prise de conscience croissante de la rareté et du caractère illimité des ressources ont parfois conduit à se demander qui sont les bénéficiaires de ces ressources et des avantages produits par le type de développement économique qui a caractérisé les dernières décennies.

"Peter Singer, un utilitariste américain, a fait valoir que si l'utilisation de ressources rares doit être orientée vers une utilisation maximale des ressources, alors il est

important de les utiliser de la meilleure façon possible. Peter Singer, un utilitariste américain, a affirmé que si l'utilisation de ressources limitées doit être orientée vers un bien-être collectif maximal, nous devons identifier qui a le droit d'en bénéficier. En ce sens, il est utile pour la société d'exclure parmi les bénéficiaires les êtres humains qui ne deviennent pas des personnes : c'est le cas des fœtus présentant des malformations très graves (de nature à rendre leur qualité de vie très faible), dont la naissance entraînerait une augmentation ostensible des coûts de la société pour les maintenir en vie [...]" .

Il est frappant de voir comment cette approche est capable de trouver une justification (purement économique) à une grave violation des droits de l'homme.

Une approche purement économique pour définir qui doit ou ne doit pas avoir accès aux droits est inconcevable, et puisque les règles du marché ne suffisent pas à protéger les droits de l'homme, il est nécessaire de réfléchir à de nouvelles formes de développement capables de produire, parallèlement à la croissance économique, un élargissement progressif de l'éventail des personnes qui bénéficient des avantages apportés par le développement.

Le développement inclusif vise à "[...] n'exclure personne de ses bénéfices, à la fois avec des objectifs inclusifs bien définis et des méthodologies appropriées".

Récemment, cependant, la crise économique pousse de plus en plus les gouvernements nationaux à contenir et à réduire la dette publique en diminuant les dépenses publiques qui ont tendance à être improductives pour la croissance. Récemment, cependant, la crise économique a poussé de plus en plus les gouvernements nationaux à contenir et à réduire la dette publique en diminuant les dépenses publiques qui tendent à être considérées comme improductives pour la croissance.

Malheureusement, cela inclut souvent les dépenses d'aide sociale. Les gouvernements ont pour principal objectif la croissance économique, bien qu'il y ait un débat croissant sur ce que devrait être la bonne croissance, et sur la manière de la mesurer : l'utilisation du seul PIB comme indicateur peut ne pas être suffisante, car elle ne dit pas si la croissance économique s'accompagne également d'une croissance du bien-être de la société.

Il peut donc être nécessaire de prendre en compte d'autres aspects. "Par exemple, le lauréat du prix Nobel d'économie de 1998, Amartya Sen, a souligné que la croissance d'une nation devrait être mesurée - plutôt que sur le PIB - sur la croissance du capital humain, entendu comme une augmentation des connaissances et des compétences de la population, de la capacité d'autodétermination et d'autonomisation, du bien-être et de la sécurité sociale.

La prise de conscience consiste à penser que dans une société qui se développe, la justice pour tous doit se développer et que personne ne doit être exclu des résultats de cette croissance".

C'est la base de l'approche par les capacités d'Amartya Sen, qui vise à surmonter les problèmes d'inégalité et de pauvreté causés par une approche strictement utilitaire. Le bien-être de la société, la qualité de vie et l'égalité sont des aspects pour lesquels la mesure ne peut être considérée comme suffisante en se basant uniquement et exclusivement sur le PIB.

"Il y a justice si l'on garantit à tous les individus l'expression la plus élevée de leurs capacités". Ainsi, selon Sen, il y a justice, non pas tant si l'on donne à chaque individu la possibilité d'avoir un toit et de se nourrir, mais si on le met en position d'affirmer ses fonctionnalités. des conditions permettant d'utiliser leurs fonctionnalités et leurs potentialités, c'est-à-dire ce qu'ils sont réellement capables de faire. ce qu'il est réellement capable de faire.

En partant de cette idée de justice, nous pouvons constater que l'approche décrite ici coïncide avec les objectifs internationaux dans le domaine du handicap, qui sont principalement résumés dans la Convention des Nations unies, à savoir : le dépassement des barrières et des obstacles afin de créer une société adaptée à chaque personne, qui contemple la diversité de la personne humaine et permet ainsi à chaque individu de s'exprimer pleinement et d'exprimer ses capacités.

Le fait de se heurter à des barrières et des obstacles crée une sorte d'appauvrissement des capacités et du potentiel de la personne handicapée, qui va bien au-delà de ses limitations fonctionnelles réelles.

Afin de parvenir à une inclusion totale, il est essentiel que les institutions s'engagent à promouvoir des politiques axées sur l'autonomisation des personnes handicapées. " Ce dernier est un mot anglais qui a deux significations, l'une liée à la personne, d'autonomisation, la seconde sociale, d'acquisition de pouvoir.

Et les personnes handicapées ont besoin à la fois de renforcer leurs capacités individuelles et d'acquérir davantage de pouvoir pour décider de la manière dont la société les inclut, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, elles et leurs familles".

Ne pas pouvoir faire partie de la société crée un appauvrissement pour la personne handicapée, car elle a le sentiment de ne pas avoir le potentiel pour le faire, un risque qui peut être évité grâce à ce type d'action.

Du point de vue de l'inclusion, on peut également dire que le concept de "réhabilitation" est de plus en plus souvent remplacé par celui d'"habilitation". Il est

essentiel de pouvoir faire grandir et développer les capacités d'une personne, quelles que soient les différences qu'elle peut avoir. L'objectif est de promouvoir l'inclusion dans la société plutôt que la guérison des déficits et des handicaps.

Il s'agit de développer une nouvelle culture de la justice, qui va au-delà des paradigmes centrés sur les soins, la compensation, l'assistance et la protection sociale. Il est nécessaire de valoriser la diversité humaine, en dépassant les limites des politiques qui ont caractérisé les dernières décennies. En particulier, une attention particulière doit être accordée aux politiques d'aide sociale, qui ne peuvent plus être fondées sur des logiques de protection sociale, mais doivent trouver leur justification dans l'objectif d'inclusion sociale.

Dans le même temps, les systèmes d'évaluation doivent faire un pas en avant, passant de l'évaluation des capacités et des fonctions à celle des relations et de la participation au contexte et à la société. L'objectif de l'aide sociale ayant changé (non plus l'assistantat mais l'inclusion), il est également nécessaire de modifier la manière d'évaluer le handicap (en ne se concentrant plus sur la fonctionnalité mais sur les relations avec le contexte).

"Cela signifie que l'évaluation des capacités des personnes ne doit pas se limiter à des paramètres en pourcentage - fondés exclusivement sur des critères médicaux - mais doit se concentrer sur les conditions réelles et le potentiel des personnes ; cela signifie également que les interventions ne doivent pas se limiter au bien-être général, mais viser à supprimer les barrières et les obstacles, afin de soutenir les personnes dans le processus d'autonomie et d'inclusion sociale ; enfin, les politiques doivent viser à garantir un soutien aux personnes handicapées non seulement dans le domaine de la santé et du bien-être, mais aussi dans le domaine du travail, de l'éducation, des transports, de l'environnement bâti, du tourisme, des loisirs, etc.

Les interventions visant à supprimer les obstacles doivent être orientées vers la promotion d'aménagements raisonnables favorisant l'égalité entre les personnes. Le concept d'"aménagement raisonnable" revêt une grande importance à cet égard, car il vise à "[...] faire en sorte que les personnes handicapées puissent jouir de leurs droits de l'homme ou les exercer dans des conditions d'égalité".

Il est nécessaire de prendre conscience de la diversité humaine et de la renforcer, car ce n'est que dans une société capable de reconnaître, d'accepter et en même temps de s'adapter à la diversité, qu'il est possible de garantir aux personnes handicapées la jouissance des droits et une citoyenneté active sur la base d'une égalité substantielle avec les autres individus qui en font partie, posant ainsi une base solide pour créer une plus grande justice.

"Les sociétés ouvertes, accessibles à tous, inclusives et flexibles, fondées sur le respect et l'appréciation de toutes les diversités humaines et sociales, sont celles dans lesquelles l'objectif est véritablement d'améliorer les conditions de vie de tous".

Les politiques de gestion du handicap sont de plus en plus répandues dans les entreprises. Même l'OIT a reconnu cette pratique en 2001 dans le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, qui joue un rôle clé dans la promotion de l'inclusion des personnes handicapées sur le lieu de travail.

Les entreprises sont des acteurs de la société qui ont une grande influence sur le bien-être de leurs membres. En fait, ils sont l'un des facteurs qui composent l'environnement auquel les personnes handicapées sont confrontées, lequel, selon la structure qu'il revêt et les règles qui le régissent, peut produire de la discrimination (s'il existe des barrières et des obstacles à la pleine participation des personnes handicapées), ou de l'inclusion (dans le cas de politiques visant à renforcer la diversité et les compétences).

C'est donc de ces considérations qu'émerge la philosophie politique qui sous-tend les politiques de droit international en matière de protection des personnes handicapées. L'espoir est que la nouvelle idée de justice esquissée ici ne reste pas une simple théorie, mais que les différents gouvernements nationaux avancent dans cette direction, de sorte que "si toute la diversité humaine est protégée et valorisée, le respect des droits de l'homme sera garanti et les sociétés seront construites sur la base de développements économiques et sociaux qui amélioreront la qualité de vie de tous ses membres".

RAPPORT DE RECHERCHE 9

L'AVENIR DE L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Prémisse

L'avenir réserve des défis majeurs à la société en général et au monde du travail en particulier. Ces défis doivent être relevés avant qu'ils ne se présentent afin de s'assurer que personne n'est laissé pour compte, en particulier les personnes les plus vulnérables, y compris les personnes handicapées.

Assurer un avenir inclusif du travail fait partie de l'Agenda 2030 et des Objectifs de développement durable. En outre, l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées reconnaît le droit des personnes handicapées à travailler sur la base de l'égalité avec les autres.

Les données relatives à l'employabilité des personnes handicapées sont toutefois difficiles à obtenir, lorsque ces données sont disponibles, le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est inférieur à celui des personnes non handicapées. La situation des femmes handicapées est pire. Avec les changements prévisibles sur le futur marché du travail, cet écart pourrait se creuser davantage. Il faut donc agir pour que ce ne soit pas le cas.

Les mégatendances de la quatrième révolution industrielle, qui façonneront l'avenir du travail, sont les suivantes : la révolution technologique, l'évolution de l'économie et la mondialisation. L'avenir du travail sont les suivantes : la révolution technologique, les nouvelles compétences qui seront nécessaires, les changements culturels observés dans la société, l'évolution du marché du travail et les changements dans la société ; les changements culturels observés dans la société, les changements démographiques et la l'atténuation du changement climatique. Toutes ces tendances sont étroitement liées entre elles.

Tout au long de ce document, ces tendances clés sont analysées du point de vue du handicap. du point de vue du handicap et des actions spécifiques sont identifiées pour concevoir une feuille de route vers le futur souhaité du handicap. feuille de route vers l'avenir souhaité du travail. Cet exercice a été réalisé conscient de la diversité de la population handicapée, en tenant compte non seulement des différents types de handicaps, mais aussi de la diversité de la population. les différents types de handicap, mais aussi d'autres facteurs tels que le sexe, l'âge ou la situation économique. tels que le sexe, l'âge ou le contexte économique.

Les transformations attendues dans l'avenir du travail comportent des risques pour les personnes handicapées, mais elles offrent aussi des opportunités handicapées, mais elles offrent aussi des opportunités. Pour atténuer ces risques et risques et maximiser

les opportunités, des mesures doivent être mises en place de toute urgence. et il est essentiel que les personnes handicapées jouent un rôle actif dans la prise de décision concernant les futures politiques de l'emploi.

Les cinq objectifs clés suivants pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'avenir du travail ont été identifiés l'avenir du travail ont été identifiés :

1. Les nouvelles formes d'emploi et de relations professionnelles intègrent l'intégration du handicap l'inclusion
2. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont ouverts aux personnes handicapées
3. Conception universelle intégrée dans le développement de toutes les nouvelles infrastructures, produits et services
4. Les technologies d'assistance, existantes et nouvellement développées, doivent être rendues abordables et disponibles
5. Mesures visant à inclure les personnes handicapées dans les domaines de l'économie de l'économie

Les gouvernements, les entreprises, les ONG de personnes handicapées, les syndicats et le milieu universitaire doivent être encouragés à s'engager et à contribuer à la réalisation de ces objectifs par le biais de différentes actions. L'avenir du travail inclusif peut être atteint par la coordination et les alliances entre les différentes parties prenantes.

Travail et handicap : Un aperçu de la situation actuelle

En 2018, la population active mondiale comptait 3,5 milliards de personnes - dont 3,3 milliards avaient un emploi.

Dans ce scénario, l'inégalité est l'un des risques croissants.

Si le nombre de personnes sans emploi dans le monde reste élevé - plus de 190 millions -, la mauvaise qualité des emplois actuels et futurs est une autre source de préoccupation. futurs emplois. En 2017, on estimait que 42 % des travailleurs dans le monde se trouvaient dans des formes d'emploi vulnérables, et ce chiffre devrait augmenter dans un proche l'avenir.

Introduire les personnes handicapées dans l'équation n'est pas chose aisée. Les statistiques sur l'emploi des personnes handicapées ne sont pas toujours disponibles et elles ne sont souvent pas comparables au niveau international.

Néanmoins, on peut affirmer que le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est nettement inférieur à celui des personnes non handicapées. Cette situation n'est pas souvent reflétée dans les statistiques officielles, car de nombreuses personnes handicapées ne sont même pas enregistrées comme chômeurs.

La situation des femmes handicapées est généralement pire que celle des hommes handicapés.

Des données provenant de huit régions du monde montrent que 36 % des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi, alors que les femmes handicapées ont un emploi.

handicapées en âge de travailler ont un emploi, contre 60% pour les personnes sans handicap. Dans la plupart des pays, les personnes handicapées qui travaillent sont plus susceptibles d'occuper un emploi vulnérable ou d'être moins bien payées que les personnes sans handicap.

Les données ci-dessous montrent les différences entre les personnes handicapées et non handicapées sur le marché du travail en Europe.

handicapées et non handicapées en Europe. Il est important de mentionner que les chiffres présentés sont ceux de l'Union européenne, car des données plus récentes sont disponibles pour ces pays. Toutefois, les chiffres sont similaires à ceux des autres pays de l'OCDE et peuvent être extrapolés.

- Le pourcentage de personnes handicapées qui participent au marché du travail est inférieur à celui des personnes non handicapées : 60 % contre 82 %.
- Un pourcentage élevé de jeunes handicapés abandonnent prématurément le système éducatif par rapport aux jeunes non handicapés : 22,5% contre 11%.
- Les personnes handicapées sont plus exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale que les personnes non handicapées : 30 % contre 21,5 %.
- Le taux de chômage des femmes handicapées âgées de 20 à 64 ans est beaucoup plus élevé que celui des femmes non handicapées : 18,8 % contre 10,6 %.

Selon les prévisions, l'UE comptera 120 millions de personnes handicapées en 2020.

Les personnes handicapées - un milliard dans le monde - constituent une source de talents pour l'emploi et pour le développement de nouveaux produits et services. Cependant, elles sont confrontées chaque jour à des défis qui entravent leur capacité à contribuer de manière égale à la vie de nos sociétés. Il s'agit non seulement d'une violation de leurs droits, mais aussi d'une perte pour notre société et sa diversité.

Cela a également un effet négatif sur l'économie, compte tenu de la valeur que ces personnes pourraient générer si elles étaient employées.

Le tableau ci-dessous montre les défis "actuels", qui devront être relevés puisqu'ils resteront pertinents, et souvent même plus à l'avenir.

Ces défis ne sont pas spécifiques à l'avenir du travail et ne sont pas non plus la conséquence des tendances communément admises dans le secteur du travail. L'avenir du travail, et ne sont pas non plus la conséquence des tendances communément admises pour l'avenir du travail. à moins que des mesures ne soient prises, ils persisteront.

DÉFIS ACTUELS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Absence d'un environnement favorable

- Obstacles à l'accessibilité des environnements bâtis, des transports, des produits et des services.
- Des prestations d'invalidité mal conçues, qui conduisent souvent à la pauvreté des personnes handicapées.
- Services d'assistance insuffisants et non transférables d'un pays à l'autre.
- Une éducation et une formation professionnelle non inclusives entraînant des niveaux d'éducation et de formation inférieurs chez les personnes handicapées.
- Soutien inadéquat aux jeunes handicapés lors de la transition entre l'école et le travail.
- Faible capacité des services publics de l'emploi à soutenir les personnes handicapées.

- Manque général de respect des quotas d'emploi, lorsqu'ils existent.

Employeurs (publics et privés)

- Manque général de sensibilisation et de confiance sur la manière d'inclure les personnes handicapées sur le lieu de travail
- locaux et outils de travail inaccessibles, y compris les technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Insuffisance des aménagements du lieu de travail
- Manque de soutien aux personnes handicapées pour le maintien de leur emploi et l'évolution de leur carrière.
- Absence de soutien ciblé aux PME en matière d'emploi des personnes handicapées.

Syndicats et associations d'employeurs

- Niveau d'attention insuffisant à l'égard des personnes handicapées, tant celles qui ont un emploi que celles qui cherchent à entrer sur le marché du travail.

Société en général

- Les personnes handicapées sont souvent confrontées à la stigmatisation et aux stéréotypes dans la société.
- Discrimination et exposition accrue à des situations de violence et de harcèlement, y compris sur le lieu de travail.

Il existe cependant de nombreux développements encourageants en termes de législation, politiques et pratiques. Tant dans le secteur privé que dans le secteur public, les avantages de l'intégration des personnes handicapées¹⁰ sont de plus en plus reconnus. C'est ce que l'on appelle souvent le "business case de l'inclusion du handicap".

Vous trouverez ci-dessous les principales idées à ce sujet :

L'argument commercial en faveur de l'intégration du handicap

Les personnes handicapées en tant que salariés

Des idées fausses sur le travail et le handicap persistent, notamment l'idée fausse que l'embauche de personnes handicapées pourrait entraîner une perte de productivité ainsi qu'un impact négatif sur les résultats financiers des entreprises.

Il a été démontré que ces inquiétudes ne sont pas fondées et que l'intégration des personnes handicapées a bel et bien un impact positif sur les performances des entreprises.

Les personnes handicapées ont été poussées à développer des compétences telles que la persévérance, la résolution des problèmes, l'agilité, la prévoyance, la pensée innovante et une volonté d'expérimenter afin de s'adapter au monde qui les entoure.

Toutes ces compétences sont essentielles pour faire face à la réalité de demain. Des études démontrent que l'emploi de personnes handicapées rend les lieux de travail plus inclusifs et meilleurs pour tous, et meilleurs pour tous, créant ainsi des environnements sans stigmatisation.

Une étude publiée par Accenture en 2018 analyse la corrélation entre les performances financières des organisations et le nombre d'employés handicapés dans leurs effectifs.

Les résultats montrent que les entreprises employant des personnes handicapées se situent au-dessus de la moyenne en termes de rentabilité (chiffre d'affaires et bénéfice net) et de création de valeur (marge de profit économique).

En outre, le chiffre d'affaires des personnes handicapées est inférieur de 48 % à celui des personnes non handicapées.

En outre, la rotation générale du personnel peut être réduite jusqu'à 30 % grâce à la présence de personnes handicapées dans le personnel.

Employer des personnes handicapées au sein d'une entreprise présente également des avantages en matière de réputation.

Une enquête menée par le US National Business and Disability Council a révélé que 78 % des consommateurs achèteront des biens et des services à une entreprise qui facilite l'accès des personnes handicapées à ses sites physiques.

Qui plus est, la mise en œuvre de politiques de diversité et d'inclusion, du recrutement au développement, offrira de plus grandes possibilités d'attirer et de retenir les talents.

Une étude récente promue par la Fundación ONCE et le Reputation Institute avec le cofinancement du FSE a montré que l'inclusion des personnes handicapées dans les entreprises a un impact positif sur ces dernières handicapées dans les entreprises a un impact positif sur leur réputation (+5,3%), et négativement lorsqu'elles ne sont pas prises en compte (-15,9%).

Les personnes handicapées en tant que consommateurs

En considérant les personnes handicapées comme des consommateurs, les entreprises peuvent toucher un plus grand nombre de personnes. Il y a un milliard de personnes handicapées dans le monde, ce qui représente un revenu annuel disponible de plus de 1,2 trillion de dollars revenu annuel disponible.

Compte tenu du vieillissement attendu de la population, la suppression des obstacles spécifiques aux clients handicapés faciliterait manifestement l'accès de tous les clients aux biens et services. biens et services.

En outre, le fait de considérer les personnes handicapées comme des clients et des consommateurs permettra également de fidéliser leur famille et leur entourage immédiat, augmentant ainsi le revenu disponible potentiel. immédiate, ce qui augmentera le revenu disponible potentiel à dépenser jusqu'à 8,1 billions de dollars.

Les entreprises sont de plus en plus conscientes que pour maximiser les bénéfices et de créer de la valeur à long terme (dans le cadre de leurs stratégies de développement durable ou de responsabilité sociale des entreprises), elles doivent répondre aux exigences de la société civile. durabilité ou de responsabilité sociale des entreprises), elles doivent répondre aux attentes de toutes leurs parties prenantes - des actionnaires aux communautés locales dans les pays en développement. parties prenantes - des actionnaires aux communautés locales en général.

C'est pourquoi il est nécessaire d'adopter une approche globale des personnes handicapées, comme le reflète la perspective à 360°.

LES MÉGATENDANCES DE L'AVENIR DU TRAVAIL ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

Au cours de l'histoire, la nature du travail a évolué à un rythme toujours plus rapide. de plus en plus rapide. L'inertie de nouvelles forces a créé des scénarios qui auraient été inimaginables il y a quelques années. inimaginables il y a quelques années.

Depuis le début du XXI^e siècle, on assiste à une transformation non seulement des moyens de production, mais aussi de l'offre et de la demande de produits et de services. Cela est dû en grande partie à l'interconnexion et à la coopération croissantes entre les personnes et les technologies.

Certains parlent de la quatrième révolution industrielle, qui se définit comme suit comme une série de changements significatifs dans la manière dont la valeur économique, politique et sociale est créée, échangée et distribuée. économique, politique et sociale, fondamentalement par de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle, la numérisation et la télématique. technologies telles que l'intelligence artificielle, la numérisation ou la blockchain.

Cela a le potentiel d'améliorer notre qualité de vie tout en augmentant les niveaux de revenus mondiaux, comme l'ont fait les révolutions précédentes, mais non sans défis importants.

La figure présente les tendances qui façonneront cet avenir du travail, selon les experts dans ce domaine et montre qu'elles sont interconnectées. Ces cinq tendances servent de structure de base.

Tendances qui façonneront l'avenir du travail :

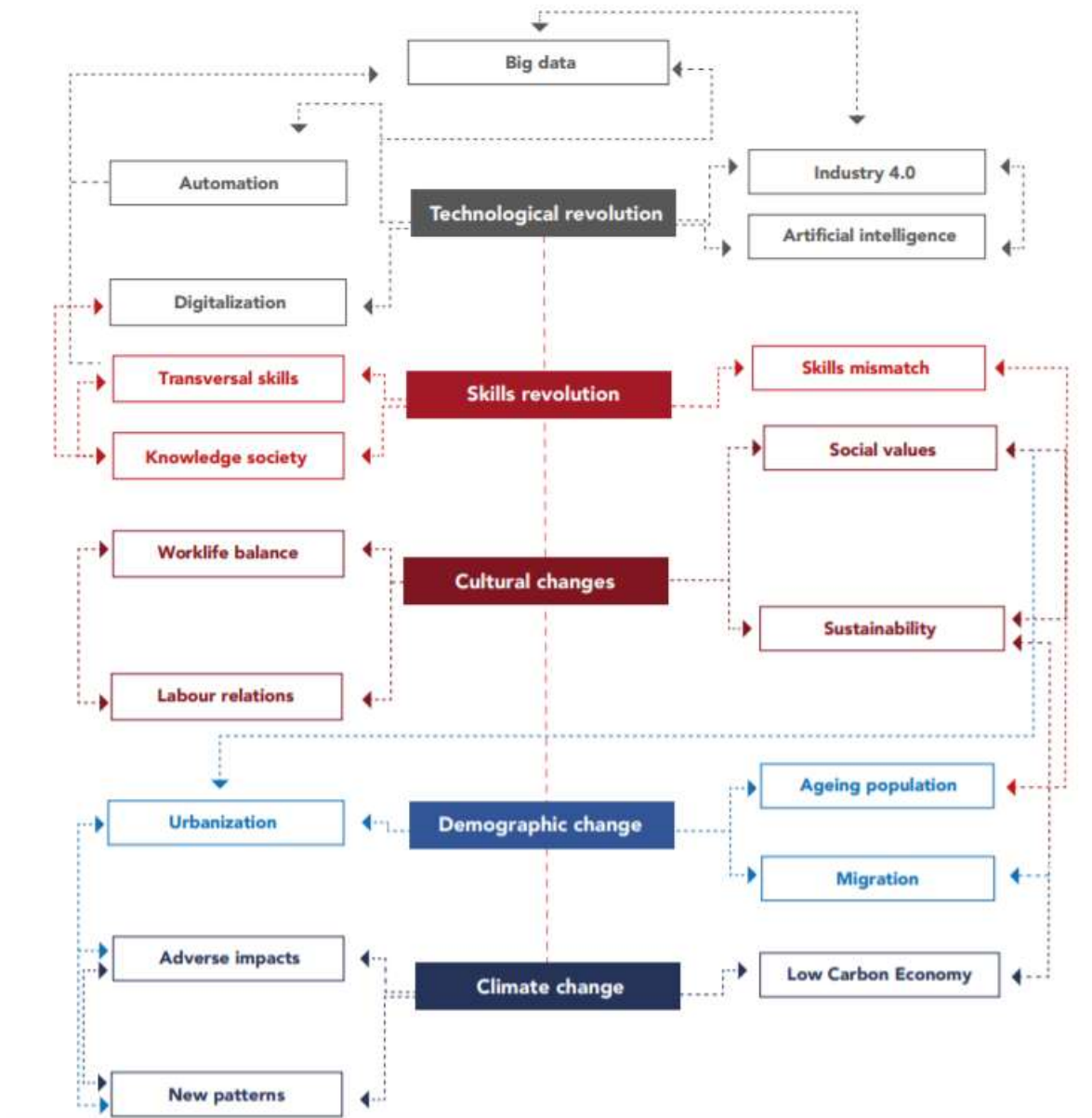
- La révolution technologique, qui comprend, entre autres, la numérisation, l'intelligence artificielle, l'utilisation de la biométrie, l'automatisation, la robotique et le big data, est l'un des principaux moteurs des changements qui balayent le marché du travail.
- Cette révolution technologique aura des répercussions sur les emplois de demain et exigera des compétences différentes de celles d'aujourd'hui, créant ainsi une importante inadéquation des compétences. Dans une société où les connaissances seront plus faciles à acquérir, les compétences transversales deviendront beaucoup plus pertinentes, car les contenus et les savoir-faire seront actualisés en permanence.
- L'avenir du travail sera influencé non seulement par les nouvelles technologies, mais aussi par les changements culturels qui modifieront les préférences, les besoins et les exigences des générations futures. Des relations de travail

responsables, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des valeurs sociales et la durabilité devront être intégrés dans les organisations de demain.

- Les changements démographiques, notamment le vieillissement de la population, l'urbanisation et la migration, tout en variant selon les régions, exerceront des pressions sur le marché du travail et le système de sécurité sociale.

- Enfin, le changement climatique, en tant que composante de la durabilité, est l'un des principaux problèmes qui préoccupent la société en général et qui est de plus en plus réglementé. La transition vers une économie à faible émission de carbone, les effets négatifs du changement climatique et les nouveaux modèles de production façonneront également l'avenir du travail.

L'AVENIR DU TRAVAIL



Les conséquences de cette transformation ne sont pas claires, mais l'augmentation de l'inégalité et les effets sur les secteurs les plus défavorisés de la société, comme les personnes handicapées, sont préoccupants.

Il est essentiel d'identifier les défis à relever et les possibilités offertes par cette transformation afin d'ouvrir la voie à un développement durable. Cette transformation afin d'ouvrir la voie à une société plus inclusive, tout en offrant tout en offrant la sécurité financière, l'égalité des chances et la justice sociale aux personnes handicapées.

Cela signifie que les gouvernements, les entreprises, les ONG de personnes handicapées, les syndicats et les citoyens doivent tous jouer leur rôle.

Nous allons maintenant examiner chacune des mégatendances identifiées, en fournissant des détails sur les changements qui se produisent ou qui sont susceptibles de se produire, puis en nous concentrant sur les aspects qui semblent particulièrement pertinents du point de vue du handicap.

Ce n'est pas facile, car les personnes handicapées constituent un groupe très diversifié et, par conséquent, les tendances de l'avenir du travail peuvent avoir des conséquences très différentes. Les tendances de l'avenir du travail peuvent avoir des impacts très différents sur elles, selon leur type de handicap, leur situation sociale, notamment leur niveau d'éducation, leur âge, leur sexe, leur lieu de résidence, pour n'en citer que quelques-uns.

La relation entre le genre et le handicap dans le contexte de l'avenir du travail est un domaine qui nécessitera certainement plus d'attention et de recherche. Lorsqu'ils sont disponibles, des exemples d'initiatives qui montrent ce qu'il faut faire pour maximiser les opportunités et relever les défis seront fournis.

Les exemples ne suivent pas des critères représentatifs tels que la géographie ou le secteur économique. secteur.

La révolution technologique

La révolution technologique des dernières décennies est responsable du rythme auquel le monde se transforme. rythme auquel le monde se transforme.

Les nouvelles technologies vont créer de nouveaux emplois, tout en rendant d'autres obsolètes. An fossé devrait se creuser dans le monde du travail en raison d'une baisse de la demande de qualifications de niveau intermédiaire et d'une hausse de la demande d'expertise de bas et haut niveau.

L'écart salarial devrait donc se creuser, avec une hausse des salaires liés aux emplois hautement qualifiés et une baisse des salaires liés aux emplois plus qualifiés. des emplois hautement qualifiés et une baisse de ceux associés aux emplois moins qualifiés.

L'impact sur les personnes handicapées qui sont déjà sur le marché du travail dépendra des emplois qu'elles occupent actuellement et des efforts déployés par leurs employeurs eux-mêmes et du soutien des administrations publiques, pour évoluer vers les emplois qui restent et idéalement vers les emplois hautement qualifiés.

Les technologies qui ne remplacent pas les emplois mais les améliorent en soutenant le travail des personnes peuvent être utiles à certaines personnes handicapées, en remplaçant des tâches qu'elles pourraient ne pas être en mesure de faire ou ne pas

faire. remplacer des tâches qu'elles ne sont pas en mesure d'accomplir ou qu'elles n'accomplissent pas aussi efficacement que d'autres.

La transformation technologique peut, si elle est menée de manière inclusive, offrir aux personnes handicapées un meilleur accès à l'emploi.

inclusive, offrir aux personnes handicapées un meilleur accès au marché du travail.

La technologie numérique facilite la participation à la formation sous la forme d'arrangements d'apprentissage plus flexibles, de modalités d'apprentissage plus condensées.

Les plateformes numériques peuvent être utilisées pour la recherche d'emploi, offrant un accès direct à l'emploi et aux employeurs.

Toutefois, il est essentiel que ces plateformes soient accessibles dès le départ. Pour les plateformes qui sont utilisées pour la médiation de l'emploi, cela soulève la question de savoir si les personnes handicapées doivent informer de leur handicap et de tout besoin lié au handicap.

Cela soulève des questions d'éthique et de protection des données, qui nécessitent une réflexion plus approfondie.

Les applications de l'intelligence artificielle (IA) peuvent créer d'importantes opportunités pour les personnes handicapées si elles sont conçues pour tous mais, dans le cas contraire, elles peuvent représenter une menace considérable pour l'emploi des personnes handicapées.

Un exemple de ces menaces est le logiciel basé sur l'IA utilisé par certaines grandes entreprises pour soutenir les processus de recrutement, qui filtrent les candidats avant toute intervention humaine.

Certains de ces logiciels ont été critiqués pour avoir conduit à l'exclusion de candidats en raison de leur handicap. À cet égard, une législation sur la protection contre la discrimination concernant les nouvelles formes de technologie est essentielle pour garantir les droits de l'homme dans cette transformation.

Le rythme du changement et de l'innovation est si rapide qu'à moins que la conception universelle ne soit au cœur des équipes chargées de l'innovation, les nouveaux produits et services risquent de créer de nouvelles barrières et, par conséquent, de compromettre la qualité de vie des personnes handicapées. Les nouveaux produits et services risquent de créer de nouvelles barrières et, le temps que l'accessibilité soit ajoutée, ces produits et services auront déjà été utilisés. L'accessibilité, ces produits et services auront déjà été remplacés.

L'implication directe des personnes handicapées dans les processus d'innovation est essentielle à cet égard et permettra également d'améliorer les produits et services pour tous. Un exemple clair de la façon dont l'intégration des personnes handicapées contribue à l'innovation et à la compétitivité. Dans ce contexte, les groupes de ressources des employés peuvent jouer un rôle important en veillant à ce que les nouveaux produits et services tiennent compte de l'accessibilité universelle. les nouveaux produits et services tiennent compte de la conception universelle dès le départ.

La norme européenne EN 17161:2019 "Conception pour tous -Accessibilité suivant une approche de conception pour tous dans les produits, les biens et les services - Extension de la gamme de produits et de services".

l'approche de la conception pour tous dans les produits, biens et services - Élargir la gamme des utilisateurs' a été créée pour aider les organisations à aborder l'accessibilité des produits, biens et services pour les personnes handicapées.

Les technologies d'assistance créent de nouvelles opportunités dans la société et sur le marché du travail.

Il est important que ces technologies soient largement disponibles et fassent partie du catalogue des aménagements raisonnables à fournir. fassent partie du catalogue des aménagements raisonnables que doivent fournir par les employeurs et les établissements de formation.

Les TIC peuvent également être utiles pour faire connaître les solutions qui existent et contribuer à garantir que les ajustements les plus appropriés sont fournis à chaque personne en fonction de ses besoins individuels et de son emploi réel.

Enfin, et surtout, le développement des nouvelles technologies alimente la "gig économie, caractérisée par des modalités de travail flexibles soutenues par des plateformes qui permettent des engagements de travail à court terme entre employeurs et employés.

Les implications pour les personnes handicapées seront examinées plus en détail dans la section sur le changement culturel. section sur le changement culturel.

Voici quelques exemples de la manière d'inclure les personnes handicapées dans la révolution technologique sont les suivants :

*Samsung a pour objectif de proposer des produits
qui sont accessibles aux personnes
handicapées et, pour ce faire, l'entreprise*

société développe ses produits selon le principe des 4C (Consideration, Cohérence, Intégralité, co-création) pour la conception d'expériences conception de l'expérience d'accessibilité. L'entreprise société utilise également le "Guide de conception Guide de conception UX (expérience utilisateur) et la "liste de contrôle" pour s'assurer que ses concepteurs et développeurs tiennent compte et intègrent les facteurs d'accessibilité dans le processus de conception des produits du monde réel. de conception de produits.

L'IA pour l'accessibilité est un programme de subvention de Microsoft qui exploite la puissance de l'IA la puissance de l'IA pour amplifier les capacités humaines pour les personnes handicapées. AI for Accessibility vise à atteindre cet objectif par le biais de subventions, investissements dans la technologie et l'expertise. Le programme AI for Accessibility accorde des subventions dans domaines qui sont essentiels pour construire un avenir durable pour les personnes handicapées : l'emploi (AI pour développer des compétences plus avancées et pour l'embauche inclusive) ; vie quotidienne (rendre les logiciels et les appareils plus intelligents et plus adaptés au contexte plus adaptés au contexte) et communication et la connexion (créer de nouvelles possibilités grâce à la technologie).

L'organisation "Teach Access" aux États-Unis est une collaboration entre le monde universitaire, l'industrie et les défenseurs pour les personnes handicapées, Elle a été créée pour répondre au besoin urgent d'améliorer les compétences des étudiants étudiants de l'enseignement supérieur qui apprennent à concevoir et développer des technologies mobiles et technologies de bureau. L'objectif est de

*faire en sorte que les technologies futures soient
"nées accessibles", en multipliant les
les compétences et les concepts fondamentaux de la
conception et le développement de technologies accessibles
accessibles dans la conception générale,
l'informatique et d'autres disciplines connexes.
disciplines connexes.*

*Atos a signé la campagne Valuable
500 pour souligner son
engagement à mettre en œuvre les
valeurs d'inclusion et d'accessibilité
d'inclusion et d'accessibilité, depuis le conseil d'administration jusqu'à
l'ensemble de l'organisation.*

*En tant qu'organisation technologique, Atos
a contribué à l'élaboration de normes mondiales
et à la professionnalisation
de l'accessibilité afin de garantir que la
technologie de demain soit conçue
en tenant compte des principes d'accessibilité,
dès le début du processus.*

*SourceAmerica et le monde
l'Alliance mondiale des technologies et
Services Alliance (WITSA)
ont publié une déclaration de principe pour
pour répondre aux impératifs sociaux et économiques
impératifs sociaux et économiques de l'emploi des
personnes handicapées et de définir une
une feuille de route pour que le secteur des TIC
pour devenir des leaders dans le soutien
l'emploi des personnes
handicapées. Cette collaboration est
un bon exemple du type d'initiatives
initiatives qui sont nécessaires pour faire
l'industrie des TIC soit plus inclusive.*

*L'entreprise israélienne Atvisor a créé
un système basé sur l'IA pour la
consultation en ligne sur les technologies d'assistance*

et d'approvisionnement en ligne qui peut des conseils aux entreprises, aux personnes handicapées et aux professionnels sur le meilleur produit disponible. Bien que pas spécifique au lieu de travail, il inclut les technologies d'assistance qui peuvent être fournies sous la forme d'adaptations du lieu de travail. L'entreprise entreprise collabore avec les ministères concernés et constitue donc un bon exemple de partenariat public/privé. privé.

La révolution des compétences

Le cycle de vie des compétences sur le lieu de travail est plus court que jamais en raison de l'adaptation de la technologie et les changements se produisent à un rythme sans précédent (qui va encore s'accélérer).

Comme nous l'avons déjà mentionné, la création de nouveaux emplois et la destruction des autres d'autres, modifie les profils professionnels recherchés, associés à des savoir-faire et à des compétences de nature technologique. compétences de nature technologique.

Il faut des profils STEM et des candidats hautement qualifiés capables de suivre le rythme des progrès technologiques constants. Une étude publiée par le Forum économique mondial montre que les emplois les plus demandés dans les années à venir seront liés aux données, à l'IA et à l'apprentissage automatique, où les capacités de résolution de problèmes deviendront essentielles.

Le nouveau paradigme de l'emploi privilégie également les compétences sociales et personnelles (dont la valeur ne peut être remplacée par des processus technologiques) par rapport à une expertise spécifique. Des compétences telles que la pensée critique, la capacité d'analyse, l'intelligence émotionnelle et la flexibilité cognitive peuvent devenir essentielles dans cette nouvelle réalité.

Les organisations sont confrontées à des pénuries et à des inadéquations de compétences. Les travailleurs sont

Les travailleurs sont confrontés à la nécessité d'actualiser en permanence leurs connaissances et leurs compétences en raison de processus de travail de plus en plus condensés. en raison de processus d'innovation de plus en plus condensés.

Ce scénario exige des entreprises, des établissements d'enseignement et des administrations publiques qu'ils fournissent aux employés et à la main-d'œuvre la formation nécessaire pour couvrir les compétences demandées.

De même, ils doivent garantir la formation continue des employés, en les accompagnant dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie.

Dans ce contexte, veiller à ce que les personnes handicapées disposent des compétences adéquates. Les compétences adéquates deviendra encore plus pertinente et devra s'adresser à la fois à ceux qui cherchent à entrer sur le marché du travail et à ceux qui ne le sont pas. Les personnes qui cherchent à entrer sur le marché du travail que celles qui sont sur le marché du travail et qui risquent de perdre leur emploi. Le risque de perdre leur emploi.

L'apprentissage tout au long de la vie sera essentiel pour tous et devra inclure les personnes handicapées.

Les départs et les retours sur le marché du travail deviendront de plus en plus une réalité. De meilleures politiques devront être conçues à cet effet, ce qui peut également bénéficier aux personnes handicapées, y compris celles souffrant de troubles mentaux. Les personnes handicapées, y compris celles souffrant de troubles mentaux.

Le manque de transférabilité des services d'aide aux personnes handicapées (qui est également un problème de santé mentale) constitue un obstacle important auquel il faut s'attaquer. La transférabilité des services de soutien aux personnes handicapées (également dans l'UE), dans un contexte où il est encore plus important pour les personnes de pouvoir étudier et travailler d'étudier et de travailler à l'étranger, entre autres pour développer certaines des compétences qui deviennent pertinentes à l'avenir.

Si cette question n'est pas résolue, les personnes handicapées qui ont besoin de ces services de soutien seront désavantagées par rapport aux personnes qui n'en ont pas besoin.

Un nombre encore faible mais croissant d'exemples, dont certains sont repris ci-dessous, montrent que il existe un potentiel pour les initiatives de formation qui ciblent les personnes handicapées, et qui se concentrent sur les compétences et les emplois qui sont très demandés.

Ces exemples montrent également la pertinence d'une collaboration entre le secteur privé, le secteur public, les ONG de personnes handicapées et le monde universitaire.

*IBM a investi dans le modèle d'éducation P-TECH
qui relie le lycée, l'université*

l'école secondaire, l'université et le monde de l'entreprise pour préparer les étudiants aux emplois technologiques du futur, y compris la cybersécurité. Grâce à P-TECH, les élèves des lycées publics publics peuvent obtenir à la fois un

diplôme du secondaire et un diplôme postsecondaire de deux ans reconnu par l'industrie

postsecondaire de deux ans, sans frais pour eux leurs familles, tout en travaillant avec partenaires industriels comme IBM sur la cartographie compétences, le mentorat, les expériences des expériences professionnelles et des stages.

Bien que ce programme s'applique actuellement à tous les étudiants avec ou sans handicap, en 2019, IBM déploiera des programmes "New programmes "New Collar" en dehors des États-Unis, ciblant les jeunes handicapés handicapés en travaillant avec des

ONG locales.

Modis, le cabinet de conseil en informatique, ingénierie et sciences de la vie du groupe du groupe Adecco a développé un programme complet pour pour les étudiants atteints du syndrome d'Asperger. l'école de commerce Grenoble EM comme partenaire. Ce programme vise à

former 75 étudiants (25 par an) pour les postes d'analystes de données et de codeurs de données. Modis investit du temps et de l'énergie et de l'énergie dans la conception de la formation ainsi qu'à aider les étudiants à à s'intégrer avec succès dans leur futur environnement de travail.

La Fundación ONCE Digital Academy a été lancée en 2018 avec le cofinancement du Fonds social

*Fonds social européen, afin d'améliorer les
numériques liées à des emplois très demandés
emplois très demandés chez les jeunes
handicapés, notamment la robotique,
l'internet des objets, l'intelligence
artificielle, la réalité augmentée, l'impression 3D
l'impression 3D, le Big Data ou la cybersécurité.*

*Le programme comporte deux
phases, offrant des compétences plus génériques
compétences et des formations spécialisées.*

*En 2018, 220 jeunes en situation de
handicapés ont participé à la*

Académie.

*Au Kenya, la CISCO Networking
Academy a proposé des cours d'informatique
à près de 400 personnes malentendantes
déficiences auditives depuis 2012 grâce à des
partenariats avec Deaf Aid et le Karen Technical
l'Institut de formation technique Karen
pour les sourds. Soixante-cinq pour cent
des participants sont employés ou
ou effectuent des stages.*

*Le bureau du maire pour les personnes
handicapés (MOPD) de New York a lancé, en
a lancé, en partenariat avec Cisco
une académie innovante de formation aux TIC,
qui vise à combler le déficit de compétences en TIC
pour les personnes handicapées*

*handicapés en leur offrant une formation en cyber
sécurité pour entrer dans le secteur des technologies.*

*L'académie de formation a recruté
personnes handicapées précédemment au
handicapés précédemment au chômage dans un
programme gratuit de formation aux TIC, financé
par un partenariat public-privé.*

*Les étudiants acquièrent des compétences en matière de cybersécurité
et sont prêts à se préparer au travail
dans le cadre d'un programme de 6 mois
de six mois. Il est suivi d'un
apprentissage de 3 mois, qui*

*directement à un poste d'analyste en sécurité
d'analyste en sécurité réseau rémunéré au
du marché. Plusieurs employeurs de la ville de New York
de New York participent à ce programme
un accès prioritaire aux talents en
talents en matière de cybersécurité. Le résultat
de son succès et de la demande des employeurs
employeurs, ce modèle est maintenant
planifié pour être introduit dans plusieurs
d'autres marchés et sites d'embauche
aux États-Unis.*

*Sun ITeS Consulting Private Limited
est une société de services technologiques et de gestion basée à Bangalore.
et de gestion basée à Bangalore qui
qui a travaillé avec Leonard
Cheshire pour encourager et soutenir
et soutenir l'emploi
des personnes handicapées depuis
2012. Sun ITeS Consulting private
Ltd forme des personnes handicapées
handicapées à acquérir les compétences nécessaires
pour devenir des professionnels de l'informatique. Après
mené une campagne de recrutement spéciale
de recrutement spécial à l'école polytechnique JSS, 20
candidats, dont 17 femmes, ont été
femmes, ont été sélectionnés pour devenir
Trainee Process Executives. Les 20 candidats
candidats sélectionnés ont été formés
aux processus de l'entreprise par un formateur
par un formateur de Sun ITeS. Un interprète en langue des signes
interprète en langue des signes a également été fourni pour
pour aider les candidats malentendants.
des candidats malentendants. Suite à cette formation
les 20 candidats ont été embauchés par Sun ITeS.*

Il existe un grand potentiel d'extension et de reproduction d'initiatives comme celles-ci. et il sera important d'utiliser les enseignements tirés de ces expériences pour pour faire en sorte que les initiatives générales prennent en compte le handicap.

La conception et la mise en œuvre du modèle "Neurodiversity Hub" (NDH) par DXC Technology et Untapped est un exemple de reproduction.

modèle de "Neurodiversity Hub" (NDH) par DXC Technology et Untapped. Ce communauté de pratique dans un certain nombre d'universités et d'employeurs en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni. en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Le centre pour la neurodiversité vise à aider à aider les étudiants neurodivers à réussir leurs études et à augmenter leurs chances de trouver un emploi et de commencer une carrière. Les employeurs partenaires du Hub peuvent offrir des opportunités de mentorat, d'expérience professionnelle ou de stage qui aideront à construire un d'étudiants pour des employeurs favorables aux personnes neurodiverses. Le programme d'activités périscolaires du NDH est disponible dans le monde entier sur le site web du Hub : www.neurodiversityhub.org/resources, et comprend une multitude de ressources pour les étudiants, leurs parents et accompagnateurs, les employeurs et les facultés universitaires.

Changements culturels

La société connaît des changements culturels et sociaux. La manière dont les nouvelles générations organisent leur vie professionnelle ainsi que les produits et services dont elles ont besoin sont en train de se transformer.

Ce changement culturel se traduit par de nouvelles approches dans la relation entre les personnes et le monde du travail ainsi que par une plus grande conscience sociale et environnementale. Les gens réclament un monde du travail équitable et responsable qui leur permette de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, alors que dans le même temps, il existe des défis liés à la nécessité d'être connecté 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Les nouvelles technologies et la mondialisation ont bouleversé le monde du travail. Il est aujourd'hui beaucoup plus facile pour les travailleurs qualifiés de changer d'emploi.

Les possibilités sont presque infinies, sans le carcan de la localisation géographique, presque tout le monde peut trouver un emploi n'importe où dans le monde, pourvu qu'il ait les compétences adéquates et des moyens d'accès.

La rotation du personnel devient un problème pour de nombreuses entreprises. C'est l'un des facteurs qui incitent de nombreuses organisations à veiller au bien-être de leurs employés. À cette fin, elles doivent intégrer les demandes de leurs employés dans leur culture d'entreprise, en mettant en place des initiatives visant à garantir la satisfaction de leurs besoins et en s'alignant sur les valeurs des employés.

En ce sens, les entreprises du futur favoriseront des environnements de travail plus durables et seront moins hiérarchisées. de travail plus durables et seront moins hiérarchisées, plus flexibles, diversifiées et inclusives.

Le handicap est un facteur de diversité au sein de la population et de la main-d'œuvre, tout comme le sont l'ethnicité, l'âge, les croyances religieuses ou l'orientation sexuelle, en plus du sexe, mais encore mais encore trop peu d'organisations intègrent le handicap dans leur travail sur la diversité et l'inclusion. Les entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, qui prétendent être diverses et inclusive doivent s'assurer que leurs lieux et environnements de travail sont conçus accessibles et exempts de toute barrière physique, numérique ou sociale pour les personnes handicapées.

Le rapport annuel 2016 du groupe Return on Disability, a montré que seulement 4% des entreprises s'engagent à inclure le handicap dans leurs stratégies.

Une organisation soucieuse du bien-être de ses employés mettra en place des initiatives et des politiques de télétravail et d'horaires flexibles. Ces nouvelles méthodes de travail seraient également pertinentes pour les personnes handicapées et pourraient contribuer à surmonter les obstacles auxquels elles sont actuellement confrontées.

D'une part, les barrières physiques, qui rendent souvent rendent leurs déplacements plus difficiles et, d'autre part, les obstacles sociaux. Par exemple, ne pas avoir à se rendre dans un bureau peut être très bénéfique pour les personnes souffrant de phobies sociales.

En outre, ces méthodes de travail offrent la possibilité aux personnes handicapées d'adapter leur calendrier de travail à leurs propres besoins.

handicapées d'adapter leur emploi du temps à leurs propres besoins.

Néanmoins, ces solutions posent également des défis, qui sont communs aux autres travailleurs des plateformes, tant en termes de qualité de l'emploi que de risques d'isolement et d'exclusion, ce qui peut être particulièrement préoccupant pour les personnes handicapées.

Le changement culturel est également lié à la demande de travailler dans des entreprises qui ont une conscience sociale et qui sont en phase avec un avenir durable. De nouveaux modèles de croissance économique axés sur le bien-être social, tels que l'économie sociale et solidaire (ESS), sont de plus en plus pertinents.

L'ESS place les personnes, plutôt que le profit, au centre de ses stratégies. Ces modèles apportent des solutions innovantes à des problèmes qui n'ont pas encore été traités de manière adéquate.

Ils soutiennent des valeurs telles que l'entraide, l'égalité et l'équité et visent à atteindre la croissance économique par la coopération et les processus démocratiques.

ILUNION, le projet d'entreprise du groupe ONCE Social, est guidé par les principes d'inclusion et de diversité.

principes de l'inclusion et de la diversité, démontrant qu'une économie plus inclusive plus inclusive est possible. Avec plus de 50 secteurs d'activité, le personnel d'ILUNION comprend 35 800 employés, dont 41 % sont des personnes handicapées. comprend 35 800 employés, dont 41 % sont des personnes handicapées.

L'une des sociétés du groupe, ILUNION Technology and Accessibility (ILUNION T&A), qui compte plus d'une centaine de travailleurs - dont plus de la moitié sont handicapés - offre des services technologiques et accessibles de qualité. handicapés - offre des solutions technologiques et d'accessibilité de qualité contribuant à créer des environnements numériques qui répondent aux besoins de tous et à faire progresser la transformation numérique en ne laissant personne de côté

L'évolution démographique

L'urbanisation croissante et le vieillissement de la population, également dans des pays comme la Chine et l'Inde, façonnent les changements démographiques en cours.

Il semble qu'au cours des prochaines décennies, on assistera à une baisse globale du taux de croissance de la population et à certains changements dans le poids global de la population mondiale en âge de travailler.

L'Afrique devrait voir sa part de la population mondiale en âge de travailler augmenter considérablement. considérablement.

Les autres régions, à l'exception de l'Europe et de l'Asie centrale, vont ralentiront à des rythmes similaires et leur poids ne changera donc pas beaucoup au cours des années à venir.

Dans l'Union européenne - d'un point de vue général - on observe une nette tendance au vieillissement de la population dû à la baisse du taux de natalité et à l'augmentation l'augmentation de l'espérance de vie, ce qui pourrait bien représenter le défi démographique le plus pressant auquel le monde actuel et futur est confronté.

Les sociétés et le monde du travail doivent relever les défis posés par les tendances démographiques, en particulier le vieillissement de la population. démographiques, en particulier le vieillissement de la population.

Les compétences des membres les plus âgés de la société qui souhaitent continuer à travailler doivent être exploitées, et le monde du travail doit donc s'adapter à leurs besoins. Le vieillissement de la population contribue de manière significative à l'augmentation du taux d'invalidité au sein de la population.

Les sociétés vieillissantes doivent donc faire de l'intégration des personnes handicapées une priorité pour pouvoir répondre aux besoins actuels et futurs d'un grand pourcentage de leurs membres.

L'entreprise Lowe's, spécialisée dans la rénovation de l'habitat, offre à ses employés aux États-Unis une simple carte d'assurance-vie. employés aux États-Unis un exosquelette simple pour les aider dans leur travail. L'entreprise a développé cette technologie en partenariat avec Virginia Tech. Ces uniformes, destinés principalement aux employés plus âgés, facilitent le soulèvement et le déplacement objets lourds. Si cette technologie est développée de manière inclusive, elle peut apporter de nouvelles opportunités non seulement pour les travailleurs âgés mais aussi pour les personnes handicapées.

Les tensions provoquées par le vieillissement de la population et la baisse des taux de natalité, telles que la diminution des pensions, le coût croissant des soins de santé et l'allongement de la vie professionnelle, peuvent entraîner d'importants défis sociétaux.

Ces défis peuvent inclure des difficultés pour les jeunes travailleurs à entrer sur le marché du travail.

L'augmentation de l'âge de la retraite dans certains pays peut réduire les possibilités d'emploi pour les jeunes travailleurs et entraîner un manque d'emplois stables, des responsabilités accrues en matière de soins aux membres âgés de la famille, une transition difficile entre l'éducation et l'emploi et un accès limité à la protection sociale.

Les jeunes handicapés sont plus vulnérables et risquent davantage d'être exclus s'ils ne sont pas pris en compte lors de la conception des possibilités de transition.

Le vieillissement de la population et la migration, autre tendance démographique importante, conduisent à une plus grande diversité de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les organisations devront faire davantage d'efforts pour créer des environnements de travail inclusifs.

Cela peut être bénéfique pour les personnes handicapées, puisque la diversité sera ancrée au cœur des organisations.

En outre, la population urbaine devrait continuer à augmenter, tandis que la population des zones rurales continuera à diminuer.

Cet exode exacerbe les problèmes d'isolement des zones rurales, entre autres le manque d'emplois et de structures éducatives.

Par conséquent, l'avenir du travail pose des défis spécifiques aux personnes handicapées et non handicapées vivant dans des zones rurales et éloignées, en tenant compte toutefois de l'impact plus important sur les personnes handicapées qui ne peuvent pas accéder à l'information.

toutefois l'impact plus important sur les personnes handicapées qui ne peuvent accéder aux transport en raison de problèmes d'accessibilité et de facilités d'accès au travail.

Par conséquent, les investissements visant à améliorer la connectivité avec les zones rurales sont nécessaires pour ralentir l'urbanisation et réduire l'exclusion, et il est important que ces mesures Il est important que ces mesures soient conçues de manière à profiter pleinement aux personnes handicapées vivant dans les zones rurales et isolées. et dans les zones reculées.

Impact Sourcing, une initiative de la Global Impact Sourcing Coalition (GISC) est une collaboration entre les entreprises pour construire des chaînes d'approvisionnement mondiales plus inclusives qui cherchent à fournir des emplois significatifs aux personnes vivant dans des zones rurales et isolées, et qui peuvent offrir des opportunités aux personnes handicapées vivant dans ces zones, si elles sont conçues dans le respect de l'environnement. les personnes handicapées vivant dans ces zones, si elles sont conçues de manière inclusive. inclusive. L'une des boîtes à outils préparées par le GISC concerne les personnes autistes.

Le changement climatique

L'accord de Paris, l'agenda 2030 et les objectifs de développement durable des Nations unies ont placé l'atténuation du changement climatique au centre de l'agenda mondial. des Nations unies ont placé l'atténuation du changement climatique au centre de l'agenda mondial.

La transition vers une économie à faible émission de carbone est l'une des actions qui peuvent le mieux contribuer à la réalisation de cet objectif.

Cela aura un impact pertinent sur l'économie et sur le monde du travail en affectant les modèles de production, puisque l'utilisation de produits ou de processus polluants sera réduite et que l'évolution des modèles de demande, comme les produits propres, sera moins chère dans les pays adoptant des politiques vertes.

La lutte contre le changement climatique aura une incidence sur l'emploi, en générant de nouveaux emplois et en exigeant de nouvelles compétences.

et exigera de nouvelles compétences. Cela peut atténuer la polarisation de l'emploi résultant des nouvelles technologies en créant des opportunités d'emploi qui ne sont pas toujours disponibles.

technologies en créant des opportunités d'emploi qui ne nécessitent pas nécessairement des compétences numériques. et peut offrir de nouvelles opportunités aux personnes handicapées, si elle est bien gérée. si elle est bien gérée.

La transition vers une économie à faible émission de carbone entraînera également la substitution de certains emplois existants. de certains emplois existants. Les opérations liées à la mise en décharge, par exemple, pourraient être remplacées par le recyclage et la remise en état. qui pourraient être remplacées par des opérations de recyclage et de remise en état.

Cette modification des emplois peut nécessiter une mise à niveau des compétences ou des programmes d'écologisation des compétences.

Là encore, si le processus de requalification est réalisé en tenant compte du handicap, il peut offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux personnes handicapées.

La substitution des procédés polluants et la transition vers une plus grande de l'énergie et de l'eau dans des secteurs tels que l'agriculture peuvent également l'élimination de certains emplois sans remplacement direct.

Dans ce contexte, l'accès aux programmes de développement des compétences et aux régimes de protection sociale est essentiel pour que personne ne soit laissé pour compte.

Selon les estimations, dans l'ensemble, la transition vers des économies à faible émission de carbone dans le monde entier sera un générateur net d'emplois, avec pas moins de 18 millions de nouveaux emplois apparaissant dans le monde⁵⁰ et 1,2 million dans l'Union européenne d'ici à 2030.

À Hull, au Royaume-Uni, Siemens Gamesa Renewable Energy s'est associée à Pathway Plus en 2017 pour offrir des stages à des étudiants handicapés et leur fournir ensuite un emploi chez Siemens Gamesa au Royaume-Uni.

Les stagiaires ont bénéficié de stages dans différents départements de l'usine de pales d'éoliennes afin de renforcer leurs capacités et d'obtenir un emploi. L'usine de pales d'éoliennes afin de renforcer leurs capacités et de développer les compétences nécessaires pour un emploi en usine

Le sommet de l'action pour le climat, qui s'est tenu en septembre 2019, a lancé le programme "Climate Action pour l'emploi".

Il s'agit d'une initiative qui fournit une feuille de route pour que l'emploi et le bien-être des personnes soient au centre de la transition vers une économie neutre en carbone et appelle les pays à formuler des plans nationaux pour une transition juste qui crée un travail décent pour tous.

En outre, elle définit des mesures spécifiques à inclure dans les plans, telles que "la conception de politiques de protection sociale innovantes pour protéger les travailleurs et les groupes vulnérables".

UNE FEUILLE DE ROUTE POUR UN FUTUR DU TRAVAIL INCLUSIF

Les changements qui transforment le futur monde du travail se produisent à un rythme rapide.

Des mesures doivent être mises en œuvre de toute urgence pour garantir que les groupes actuellement désavantagés, y compris les personnes handicapées, bénéficient de ces transformations.

Comme le montre cette publication, bon nombre des changements liés à l'avenir du travail présentent non seulement des risques mais aussi des opportunités pour les personnes handicapées.

Les personnes handicapées et la perspective du handicap doivent être au cœur de toutes les discussions sur l'avenir du travail au sein de l'UE. dans toutes les discussions sur l'avenir du travail aux niveaux mondial, régional, national et local

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et l'Agenda 2030 pour le développement durable sont des cadres d'orientation pour façonner un avenir du travail inclusif pour les personnes handicapées.

Comme l'indique la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail adoptée en juin 2019 indique, l'OIT elle-même doit œuvrer, entre autres, à :

"Assurer l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes [...] handicapées, ainsi que pour les autres personnes en situation de vulnérabilité, dans le monde du travail."

Il existe une série de questions clés qui seront particulièrement pertinentes pour garantir que dans un monde du travail en constante évolution, les approches sont centrées sur l'être humain.

Bon nombre de ces questions s'appuient sur des initiatives déjà entreprises pour rendre le monde du travail intègre les personnes handicapées.

Les efforts visant à inclure les personnes handicapées dans l'emploi et le travail ont déjà été orientés vers un avenir inclusif et équitable, mais un mouvement plus mondial et articulé est nécessaire avec la participation de toutes les parties prenantes.

L'analyse des cinq mégatendances à travers le prisme du handicap a conduit à l'identification de cinq objectifs clés pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'avenir du travail :

*Les nouvelles formes d'emploi et
relations d'emploi intègrent
l'intégration des personnes handicapées*

*Le développement des compétences et l'apprentissage
l'apprentissage tout au long de la vie
handicapées*

*Conception universelle intégrée dans
développement de toutes les nouvelles infrastructures,
produits et services*

*Les technologies d'assistance, existantes et nouvellement
développées, doivent être rendues
abordables et disponibles*

*Mesures visant à inclure les personnes
handicapées dans les secteurs
et en développement de l'économie*

Pour atteindre ces objectifs, l'intégration du handicap doit être davantage intégrée dans d'autres initiatives contribuant à un avenir équitable du travail.
intégrée à d'autres initiatives contribuant à un avenir équitable du travail.

Il sera possible de renforcer le lien entre les actions en faveur de l'égalité des sexes et de l'intégration du handicap, ou de développer davantage les liens entre ces actions. sur l'égalité des sexes et l'intégration du handicap, ou de développer davantage les liens entre le handicap et les initiatives en faveur de la santé mentale et du bien-être au travail. entre le handicap et les initiatives en faveur de la santé mentale et du bien-être au travail, par exemple.

Pour que ces initiatives intègrent le handicap, il faudra que les personnes handicapées et leurs organisations participent activement aux processus de décision ou de mise en œuvre concernés.

Outre les cinq objectifs clés, les systèmes de protection sociale constituent un important complément important à la réalisation d'un avenir du travail inclusif pour les personnes handicapées.

Les travaux récents de l'OIT et d'autres partenaires ont porté sur la transformation des systèmes de protection sociale afin de garantir les droits des personnes handicapées. protection sociale afin de garantir les droits des personnes handicapées et de permettre une relation positive entre la protection sociale et le travail.

A mesure que le monde change, transformant le monde du travail et la façon dont le handicap est vécu, des systèmes de protection sociale adaptatifs seront essentiels pour permettre aux personnes handicapées de participer positivement à l'avenir du travail.

L'engagement et la sensibilisation immédiats, actifs et appropriés de toutes les parties prenantes sont essentiels pour débloquer la situation parties prenantes sont essentiels pour libérer le potentiel que l'avenir du travail offre aux personnes handicapées.

Le tableau ci-dessous présente et développe les principales actions que les parties prenantes devraient mettre en œuvre pour atteindre les cinq objectifs identifiés.

Objectif clé 1 : Les nouvelles formes d'emploi et de relations de travail intègrent l'inclusion du handicap.

- **LES AUTORITÉS PUBLIQUES**

- *Promouvoir le handicap
l'inclusion et
protection contre
discrimination dans
législation et
politiques qui traitent
les nouvelles formes
d'emploi
d'emploi et
relations de travail*
- *Inclure les personnes
handicapées
dans les changements apportés à la
protection sociale
sociaux liés au
le futur monde du
travail*
- *Soutenir des systèmes plus
efficace
conformité
des mesures d'action
mesures d'action positive,
y compris les quotas
et les objectifs*
- *Favoriser l'inclusion
l'emploi dans le
secteur public*

SECTEUR DES ENTREPRISES

- *Intégrer le handicap
l'inclusion
dans toute l'entreprise
l'entreprise et la
stratégie d'entreprise*
- *S'assurer que l'inclusion
l'inclusion des personnes handicapées*

*de la diversité et de
et de l'inclusion
et qu'elle se reflète
dans les rapports
rapports de durabilité*

*- Encourager une
sans stigmatisation
environnement*

*- Fournir
raisonnable
raisonnable,
y compris par
d'horaires de travail
horaires de travail flexibles*

ONG d'aide aux personnes handicapées

*Agir activement
action de plaidoyer
dans toutes les initiatives
conduisant à
changements dans
protection sociale
systèmes de protection sociale,
nouvelles formes d'emploi
d'emploi et
l'emploi
relations de travail*

*- Diffuser et
partager les connaissances*

SYNDICATS DE TRAVAIL

*- Considérer
le handicap dans les
processus de
consultation
et de négociation*

ACADEMIE

*- Couvrir le
handicap dans les
connaissances
générées*

Objectif clé 2 : le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent inclure les personnes handicapées.

LES AUTORITÉS PUBLIQUES

*-Investir dans et
encourager
l'éducation et
formation des personnes
handicapées
avec une attention particulière
sur les compétences numériques,
y compris la formation
sur le lieu de travail
(apprentissage)
et l'entrepreneuriat
formation*

SECTEUR DES ENTREPRISES

*-Assurer que
formation est
accessible aux
employés
handicapés*

*-Engager et
soutien
formation
programmes
promouvoir
l'inclusion des
personnes
handicapées dans
le contexte de*

*l'avenir du
travail*

ONG d'aide aux personnes handicapées

*Promouvoir
et soutenir
l'intégration des personnes handicapées
formation
axée sur
les compétences
demandées
par le marché du
marché du travail*

SYNDICATS DE TRAVAIL

*-Soutenir les
droits des
personnes
handicapées
d'être formées
de la même
que les autres
employés*

ACADÉMIE

*-Développer un système
et accessible
connaissances
de connaissances ouvertes et accessibles,
ainsi que des
ciblées
programmes ciblés
pour les étudiants
avec
handicapés,
liés aux compétences
en demande*

Objectif clé 3 : intégration de la conception universelle dans le développement de toutes les nouvelles infrastructures et de tous les nouveaux produits et services.

AUTORITÉS PUBLIQUES

*-Soutien
accessible
l'innovation et la
R&D*

*-Promouvoir
législation
et les
marchés publics pour
conception universelle
et protéger de la
discrimination
dans la conception de
nouveaux produits
et de services*

SECTEUR DES ENTREPRISES

*-Mainstream
a Universel
universelle
dans les
produits et
services dès le
dès le départ,
en impliquant
personnes
handicapées à
chaque étape*

ONG de défense des personnes handicapées

*-Favoriser l'utilisation
de la conception
universelle et
fournissent*

*technique
conseils techniques*

*-Participez à
à la conception
conception
développement
et aux essais*

SYNDICATS PROFESSIONNELS

*- Améliorer la
la sensibilisation
sur l'importance
importance
d'une conception
universelle
universelle*

ACADEMIE

*-Inclure
Universel
universelle dans le
format et
contenu de
la formation
fournie à l'adresse
et aussi dans
la recherche
projets
développés*

Objectif clé 4 : Les technologies d'assistance, existantes et nouvellement développées, doivent être rendues abordables et disponibles.

LES AUTORITÉS PUBLIQUES

-Fournir des fonds

*et une
technique
pour les technologies
technologies d'assistance
le lieu de travail
comme un
raisonnable
avec une
attention particulière aux
PME*

*- Introduire
subventions pour
R&D dans les technologies
technologies d'assistance*

SECTEUR DES ENTREPRISES

*- Fournir les
pertinentes
d'assistance
technologies
nécessaires aux
employés sur
le lieu de travail
comme une forme de
raisonnable
raisonnable*

ONG de défense des personnes handicapées

*- Participer
à l'innovation
et aux nouveaux
développements*

SYNDICATS PROFESSIONNELS

*- Soutenir la
fourniture
d'assistance
d'assistance*

*pour les personnes
avec
handicapées
sur le
lieu de travail*

ACADEMIE

*- Favoriser la R&D
dans les technologies
d'assistance*

Objectif clé 5 : mesures visant à inclure les personnes handicapées dans les secteurs en croissance et en développement de l'économie.

LES AUTORITÉS PUBLIQUES

*- Assurer
l'inclusion des
personnes
handicapées
dans les initiatives
visant la
nouvelles
de croissance, par exemple le
faible émission de carbone
et "verte".
l'économie "verte"*

SECTEUR DES ENTREPRISES

*-Encourager
le handicap
dans les
initiatives
liées aux emplois
créés
dans les
croissance (changement*

changement climatique)

*-Support
le handicap
l'inclusion du handicap dans
dans le contexte du
secteur privé
secteur privé et
coalitions dans
domaines de croissance*

ONG du secteur du handicap

*- S'engager
s'engagent avec
initiatives qui
sont axées
sur les nouveaux
domaines de croissance*

SYNDICATS DE COMMERCE

*- Promouvoir
le site
l'inclusion
des personnes
avec
handicapées
dans la juste
transition,
ne laissant personne
personne derrière*

ACADEMIE

*- Générer et
diffuser
connaissances sur*

*opportunités
pour les personnes
handicapées dans l'avenir
l'avenir du travail*

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES :

- 1. Lors de la mise en œuvre de toutes ces initiatives, l'égalité des genres et les liens avec les d'autres identités intersectionnelles devront être pleinement intégrés.*
- 2. Une attention particulière devrait être accordée aux personnes handicapées qui sont déjà qui rencontrent déjà des difficultés spécifiques pour entrer et rester sur le marché du travail, notamment les personnes souffrant de handicaps intellectuels et psychosociaux.*
- 3. Pour atteindre les 5 objectifs, et conformément à l'ODD 17 "Partenariats pour les objectifs", la collaboration multilatérale avec toutes les parties prenantes est cruciale et doit être devrait être renforcée. Les personnes handicapées et les organisations qui les représentent organisations représentatives, doivent être incluses dans la prise de décision et les processus qui qui façonnent l'avenir du travail.*

RAPPORT DE RECHERCHE 10

RENDRE L'AVENIR DU TRAVAIL INCLUSIF POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Il est difficile d'obtenir des données sur l'employabilité des personnes handicapées. Toutefois, lorsque ces données sont disponibles, le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est inférieur à celui des personnes non handicapées.

La situation des femmes handicapées est pire. Avec les changements prévisibles sur le futur marché du travail, cet écart pourrait se creuser davantage, et des mesures doivent donc être prises pour que ce ne soit pas le cas.

Les mégatendances de la quatrième révolution industrielle qui façonneront l'avenir du travail sont les suivantes : la révolution technologique, les nouvelles compétences qui seront nécessaires, les changements culturels observés dans la société, l'évolution démographique et l'atténuation du changement climatique.

Toutes ces tendances sont étroitement liées entre elles. Tout au long de ce document, ces tendances clés sont analysées du point de vue du handicap et des actions spécifiques sont identifiées afin de concevoir une feuille de route vers l'avenir souhaité du travail.

Cet exercice a été réalisé en tenant compte de la diversité au sein de la population handicapée, non seulement en considérant les différents types de handicap eux-mêmes, mais aussi d'autres facteurs tels que le sexe, l'âge ou le contexte économique.

Les transformations attendues dans l'avenir du travail comportent des risques pour les personnes handicapées, mais elles offrent aussi des opportunités. Pour atténuer ces risques et maximiser les opportunités, des mesures doivent être mises en place de toute urgence, et il est essentiel que les personnes handicapées jouent un rôle actif dans la prise de décision concernant les futures politiques de l'emploi.

Les cinq objectifs clés suivants pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'avenir du travail ont été identifiés :

1. Les nouvelles formes d'emploi et de relations de travail intègrent l'inclusion des personnes handicapées
2. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent inclure les personnes handicapées.
3. La conception universelle est intégrée dans le développement de toutes les nouvelles infrastructures, de tous les nouveaux produits et services.
4. Les technologies d'assistance, existantes et nouvellement développées, doivent être rendues abordables et disponibles.

5. Mesures visant à inclure les personnes handicapées dans les secteurs de l'économie en croissance et en développement.

Les gouvernements, les entreprises, les ONG de personnes handicapées, les syndicats et le monde universitaire doivent être encouragés à s'engager et à contribuer à la réalisation de ces objectifs par différentes actions.

Un avenir du travail inclusif peut être atteint par la coordination et les alliances entre les différentes parties prenantes.

Travail et handicap : Un aperçu de la situation actuelle

En 2018, la population active mondiale comptait 3,5 milliards de personnes - dont 3,3 milliards avaient un emploi. Dans ce scénario, l'inégalité est l'un des risques croissants. Si le nombre de chômeurs dans le monde reste élevé - plus de 190 millions - une autre source de préoccupation est la mauvaise qualité des emplois actuels et futurs. En 2017, on estimait que 42 % des travailleurs dans le monde occupaient des formes d'emploi vulnérables, et ce chiffre devrait augmenter dans un avenir proche.

Introduire les personnes handicapées dans l'équation n'est pas chose aisée. Les statistiques sur l'emploi des personnes handicapées ne sont pas toujours disponibles et elles ne sont souvent pas comparables au niveau international. Néanmoins, il est juste de dire que le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est nettement inférieur à celui des personnes non handicapées.

Cette situation n'est pas souvent reflétée dans les statistiques officielles, car de nombreuses personnes handicapées ne sont même pas enregistrées comme chômeurs. La situation des femmes handicapées est généralement pire que celle des hommes handicapés.

Des données provenant de huit régions du monde montrent que 36% des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi, contre 60% pour les personnes non handicapées. Dans la plupart des pays, les personnes handicapées qui travaillent sont plus susceptibles d'occuper un emploi vulnérable ou d'être moins bien payées que les personnes non handicapées.

Ces données montrent les différences entre les personnes handicapées et non handicapées sur le marché du travail en Europe. Il est important de mentionner que les chiffres présentés proviennent de l'Union européenne, car les données disponibles pour ces pays sont plus récentes. Toutefois, les chiffres sont similaires à ceux des autres pays de l'OCDE et peuvent être extrapolés.

Les personnes handicapées - un milliard dans le monde - constituent une source de talents pour l'emploi et pour le développement de nouveaux produits et services. Cependant, elles sont confrontées chaque jour à des difficultés qui entravent leur capacité à contribuer de manière égale à la vie de nos sociétés. Cette situation constitue non seulement une violation de leurs droits, mais aussi une perte pour notre société et sa diversité. Cela a également un effet négatif sur l'économie, compte tenu de la valeur que ces personnes pourraient générer si elles étaient employées.

Le tableau ci-dessous présente les défis "actuels", qui devront être relevés car ils continueront d'être pertinents et souvent même plus à l'avenir.

Ils ne sont pas spécifiques à l'avenir du travail et ne sont pas non plus apparus à la suite des tendances communément admises pour l'avenir du travail, mais si aucune mesure n'est prise, ils persisteront.

Défis actuels en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées Absence d'un environnement favorable-

1. Obstacles à l'accessibilité dans les environnements bâtis, les transports, les produits et les services.
2. Des prestations d'invalidité mal conçues, conduisant souvent à la pauvreté des personnes handicapées.
3. Services de soutien insuffisants et non transférables d'un pays à l'autre.
4. Une éducation et une formation professionnelle non inclusives conduisant à des niveaux d'éducation et de formation inférieurs chez les personnes handicapées.
5. Soutien inadéquat aux jeunes handicapés lors de la transition entre l'école et le travail.
6. Faible niveau de capacité des services publics de l'emploi à soutenir les personnes handicapées.
7. Manque général de respect des quotas d'emploi, lorsqu'ils existent.

Employeurs (publics et privés)

1. Manque général de sensibilisation et de confiance dans la manière d'inclure les personnes handicapées sur le lieu de travail.

2. Locaux de travail et outils de travail inaccessibles, notamment
3. Les technologies de l'information et de la communication (TIC)
4. Fourniture inadéquate d'adaptations du lieu de travail
5. Manque de soutien aux personnes handicapées pour maintenir l'emploi et explorer le développement de carrière
6. Manque de soutien ciblé aux PME concernant l'emploi des personnes handicapées.

Syndicats et associations d'employeurs

- Niveau d'attention insuffisant à l'égard des personnes handicapées, tant celles qui ont un emploi que celles qui cherchent à entrer sur le marché du travail.

Société générale

1. Les personnes handicapées sont souvent confrontées à la stigmatisation et aux stéréotypes dans la société.
2. Discrimination et exposition accrue aux situations de violence et de harcèlement, y compris sur le lieu de travail.

Il existe cependant de nombreux développements encourageants en termes de législation, de politiques et de pratiques. Tant dans le secteur privé que dans le secteur public, les avantages de l'intégration du handicap sont de plus en plus reconnus.

C'est ce qu'on appelle souvent "l'argument commercial en faveur de l'intégration du handicap". Les principales idées à ce sujet peuvent être trouvées.

L'argument commercial en faveur de l'intégration du handicap

Les personnes handicapées en tant que salariés - Les idées fausses sur le travail et le handicap persistent, notamment l'idée erronée selon laquelle l'embauche de personnes handicapées pourrait entraîner une perte de productivité ainsi que des répercussions négatives sur les résultats financiers des entreprises.

Il a été démontré que ces inquiétudes ne sont pas fondées et que l'intégration des personnes handicapées a effectivement un impact positif sur les performances des entreprises.

Les personnes handicapées ont été poussées à développer des compétences telles que la persévérance, la résolution de problèmes, l'agilité, la prévoyance, la pensée innovante et la volonté d'expérimenter afin de s'adapter au monde qui les entoure. Toutes ces compétences sont essentielles pour faire face à la réalité de demain. Des études démontrent que l'emploi de personnes handicapées rend les lieux de travail plus inclusifs et meilleurs pour tous, créant ainsi des environnements sans stigmatisation.

Une étude publiée par Accenture en 2018 analyse la corrélation entre les performances financières des organisations et le nombre d'employés handicapés dans leurs effectifs.

Les résultats montrent que les entreprises employant des personnes handicapées se situent au-dessus de la moyenne en termes de rentabilité (chiffre d'affaires et résultat net) et de création de valeur (marge de profit économique). En outre, la rotation des personnes handicapées est inférieure de 48% à celle des personnes non handicapées. En outre, la rotation générale du personnel peut être réduite jusqu'à 30 % si des personnes handicapées font partie du personnel.

Employer des personnes handicapées dans une entreprise présente également des avantages en termes de réputation. Une enquête menée par le US National Business and Disability Council a révélé que 78 % des consommateurs achèteront des biens et des services à une entreprise qui facilite l'accès des personnes handicapées à ses sites physiques.

Qui plus est, la mise en œuvre de politiques de diversité et d'inclusion, du recrutement au développement, offrira de plus grandes possibilités d'attirer et de retenir les talents.

Une étude récente promue par la Fundación ONCE et le Reputation Institute avec le cofinancement du FSE a montré que l'inclusion des personnes handicapées dans les entreprises a un impact positif sur leur réputation (+5,3%), et négatif lorsqu'elle n'est pas prise en compte (-15,9%).

Les personnes handicapées en tant que consommateurs

Dans un monde de plus en plus complexe et dynamique, des produits, des services et des environnements innovants accessibles à tous sont non seulement nécessaires mais apporteront également des avantages concurrentiels.

En considérant les personnes handicapées comme des consommateurs, les entreprises peuvent atteindre un plus grand nombre de personnes. Il y a un milliard de personnes handicapées dans le monde, ce qui représente plus de 1,2 trillion de dollars de revenu annuel disponible.

Compte tenu du vieillissement attendu de la population, la suppression des obstacles spécifiques aux clients handicapés faciliterait manifestement aussi l'accès de tous les clients aux biens et services.

En outre, le fait de considérer les personnes handicapées comme des clients et des consommateurs permettra également de fidéliser leurs familles et leur environnement immédiat, ce qui augmentera le revenu disponible potentiel à dépenser jusqu'à 8,1 billions de dollars.

Les entreprises sont de plus en plus conscientes que pour maximiser les bénéfices et créer de la valeur à long terme (en lien avec leurs stratégies de développement durable ou de responsabilité sociale des entreprises), elles doivent répondre aux attentes de toutes leurs parties prenantes - des actionnaires aux communautés locales en général.

Il est donc nécessaire d'adopter une approche globale à l'égard des personnes handicapées, comme le reflète la perspective à 360°.

Les mégatendances de l'avenir du travail et des personnes handicapées

Au cours de l'histoire, la nature du travail a évolué à un rythme toujours plus rapide. L'inertie de nouvelles forces a créé des scénarios qui auraient été inimaginables il y a quelques années.

Depuis le début du XXI^e siècle, on assiste à une transformation non seulement des moyens de production, mais aussi de l'offre et de la demande de produits et de services. Cela est dû en grande partie à l'interconnexion et à la coopération croissantes entre les personnes et les technologies.

Certains parlent de la quatrième révolution industrielle, entendue comme une série de changements importants dans la manière dont la valeur économique, politique et sociale est créée, échangée et distribuée, fondamentalement par de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle, la numérisation ou la blockchain.

Cela a le potentiel d'améliorer notre qualité de vie tout en augmentant les niveaux de revenus mondiaux, comme l'ont fait les révolutions précédentes, mais non sans défis importants.

Tendances qui façonneront l'avenir du travail :

1. La révolution technologique, qui comprend, entre autres, la numérisation, l'intelligence artificielle, l'utilisation de la biométrie, l'automatisation, la robotique et le big data, est l'un des principaux moteurs des changements qui balayent le marché du travail.

2. Cette révolution technologique affectera les emplois de demain et exigera des compétences différentes de celles d'aujourd'hui, créant ainsi une importante inadéquation des compétences. Dans une société où les connaissances seront plus faciles à acquérir, les compétences transversales deviendront beaucoup plus pertinentes, car les contenus et les savoir-faire seront actualisés en permanence.

3. L'avenir du travail sera influencé non seulement par les nouvelles technologies, mais aussi par les changements culturels qui modifieront les préférences, les besoins et les exigences des générations futures. Les organisations de demain devront intégrer des relations de travail responsables, des valeurs sociales d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la durabilité.

4. Les changements démographiques, notamment le vieillissement de la population, l'urbanisation et la migration, tout en variant selon les régions, exerceront des pressions sur le marché du travail et le système de sécurité sociale.

5. Enfin, le changement climatique, en tant que composante de la durabilité, est l'un des problèmes majeurs qui concerne la société en général et qui est de plus en plus réglementé.

La transition vers une économie à faible émission de carbone, les effets négatifs du changement climatique et les nouveaux modèles de production façonneront également l'avenir du travail.

Les conséquences de cette transformation ne sont pas claires, mais l'augmentation des inégalités et les effets sur les secteurs les plus défavorisés de la société, comme les personnes handicapées, sont préoccupants.

Il est essentiel d'identifier les défis à relever et les opportunités offertes par cette transformation afin d'ouvrir la voie à une société plus inclusive tout en offrant la sécurité financière, l'égalité des chances et la justice sociale aux personnes handicapées.

Cela signifie que les gouvernements, les entreprises, les ONG de personnes handicapées, les syndicats et les citoyens doivent tous jouer leur rôle.

Examinons chacune des mégatendances identifiées, en fournissant des détails sur les changements qui se produisent ou sont susceptibles de se produire, puis en nous concentrant sur les aspects qui semblent particulièrement pertinents du point de vue du handicap.

Ce n'est pas facile, car les personnes handicapées constituent un groupe très diversifié et, par conséquent, les tendances de l'avenir du travail pourraient avoir des

répercussions très différentes sur elles, en fonction de leur type de handicap, de leur situation sociale, notamment leur éducation, leur âge, leur sexe, leur lieu de résidence, pour n'en citer que quelques-uns.

La relation entre le genre et le handicap dans le contexte de l'avenir du travail est un domaine qui nécessitera certainement plus d'attention et de recherche.

La révolution technologique

La révolution technologique des dernières décennies est responsable du rythme auquel le monde se transforme. Les nouvelles technologies vont créer de nouveaux emplois tout en rendant d'autres obsolètes.

Un fossé devrait s'ouvrir dans le monde du travail en raison d'une baisse de la demande de qualifications de niveau intermédiaire et d'une hausse de la demande d'expertise de bas et haut niveau.

L'écart salarial devrait donc se creuser, avec une hausse des salaires liés aux emplois hautement qualifiés et une baisse de ceux liés aux emplois moins qualifiés. L'impact sur les personnes handicapées qui sont déjà sur le marché du travail dépendra des emplois qu'elles occupent actuellement et des efforts déployés par leurs employeurs eux-mêmes et du soutien des administrations publiques, pour évoluer vers les emplois qui restent et idéalement vers les emplois hautement qualifiés.

Les technologies qui ne remplacent pas les emplois mais les améliorent en soutenant le travail des personnes peuvent être pertinentes pour certaines personnes handicapées, en remplaçant des tâches qu'elles ne sont pas en mesure d'accomplir ou qu'elles n'accomplissent pas aussi efficacement que d'autres.

La transformation technologique peut, si elle est menée de manière inclusive, offrir aux personnes handicapées un meilleur accès au marché du travail. La technologie numérique facilite la participation à la formation sous la forme de modalités d'apprentissage plus souples et plus condensées.

Les plateformes numériques peuvent être utilisées pour la recherche d'emploi, offrant un accès direct à l'emploi et aux employeurs. Toutefois, il est essentiel que ces plateformes soient accessibles dès le départ. Pour les plateformes qui sont utilisées pour la médiation de l'emploi, cela soulève la question de savoir si les personnes handicapées doivent informer de leur handicap et de tout besoin lié au handicap.

Cela soulève des questions d'éthique et de protection des données, qui nécessitent une réflexion plus approfondie. Les applications d'intelligence artificielle (IA) peuvent créer des opportunités importantes pour les personnes handicapées si elles sont conçues

pour tous, mais, dans le cas contraire, elles peuvent représenter des menaces considérables pour l'emploi des personnes handicapées.

Un exemple de ces menaces est le logiciel basé sur l'IA utilisé par certaines grandes entreprises pour soutenir les processus de recrutement, qui filtre les candidats avant toute intervention humaine. Certains de ces logiciels ont été critiqués pour avoir conduit à l'exclusion de candidats en raison de leur handicap. À cet égard, une législation sur la protection contre la discrimination concernant les nouvelles formes de technologie est essentielle pour garantir les droits de l'homme dans cette transformation.

Le rythme du changement et de l'innovation est si rapide que si la conception universelle n'est pas au cœur des équipes chargées de l'innovation, les nouveaux produits et services risquent de créer de nouvelles barrières et, le temps que l'accessibilité soit ajoutée, ces produits et services auront déjà été remplacés. Le fait que les personnes handicapées soient directement impliquées dans les processus d'innovation est essentiel à cet égard et conduira également à de meilleurs produits et services pour tous, un exemple clair de la manière dont l'inclusion des personnes handicapées contribue à l'innovation et à la compétitivité.

Dans ce contexte, les groupes de ressources des employés peuvent jouer un rôle important en veillant à ce que les nouveaux produits et services tiennent compte de la conception universelle dès le départ.

Les technologies d'assistance créent de nouvelles opportunités dans la société et sur le marché du travail. Il est important que ces technologies soient largement disponibles et fassent partie du catalogue des aménagements raisonnables à fournir par les employeurs et les établissements de formation.

Les TIC peuvent également être utiles pour faire connaître les solutions qui existent et contribuer à garantir que les ajustements les plus appropriés sont fournis à chaque personne en fonction de ses besoins individuels et de son emploi réel.

Enfin, le développement des nouvelles technologies alimente la "gig economy", caractérisée par des modalités de travail flexibles soutenues par des plateformes qui permettent des engagements de travail à court terme entre employeurs et employés.

Les implications pour les personnes handicapées seront examinées plus en détail dans la section consacrée au changement culturel.

La révolution des compétences

Le cycle de vie des compétences sur le lieu de travail est plus court que jamais en raison de l'adaptation de la technologie et les changements se produisent à un rythme sans précédent (qui continuera à s'accélérer).

Comme mentionné précédemment, la création de nouveaux emplois et la destruction d'autres modifient les profils professionnels recherchés, associés à un savoir-faire et à des compétences de nature technologique.

Il faut des profils STEM et des candidats hautement qualifiés capables de suivre le rythme des progrès technologiques constants. Une étude publiée par le Forum économique mondial montre que les emplois les plus demandés dans les années à venir seront liés aux données, à l'IA et à l'apprentissage automatique, où les capacités de résolution de problèmes deviendront essentielles.

Le nouveau paradigme de l'emploi privilégie également les compétences sociales et personnelles (dont la valeur ne peut être remplacée par des processus technologiques) par rapport à une expertise spécifique. Des compétences telles que la pensée critique, la capacité d'analyse, l'intelligence émotionnelle et la flexibilité cognitive peuvent devenir essentielles dans cette nouvelle réalité.

Les organisations sont confrontées à des pénuries et à des inadéquations de compétences. Les travailleurs sont confrontés à la nécessité d'actualiser en permanence leurs connaissances et leurs compétences en raison de processus d'innovation toujours plus condensés. Ce scénario exige des entreprises, des établissements d'enseignement et des administrations publiques qu'ils fournissent aux employés et à la main-d'œuvre la formation nécessaire pour couvrir les compétences demandées. De même, ils doivent garantir la formation continue des employés, en les accompagnant dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie.

Dans ce contexte, veiller à ce que les personnes handicapées disposent des compétences adéquates deviendra encore plus pertinent et devra s'adresser aussi bien à ceux qui cherchent à entrer sur le marché du travail qu'à ceux qui sont sur le marché du travail et qui risquent de perdre leur emploi.

L'apprentissage tout au long de la vie sera essentiel pour tous et devra inclure les personnes handicapées. Le départ et le retour sur le marché du travail deviendront de plus en plus une réalité et de meilleures politiques devront être conçues à cet effet, ce qui peut également bénéficier aux personnes handicapées, y compris celles souffrant de problèmes de santé mentale.

Le manque de transférabilité des services d'aide aux personnes handicapées (y compris dans l'UE) est un obstacle important qui doit être résolu, dans un contexte où il devient encore plus important pour les personnes de bénéficier de la possibilité d'étudier et de travailler à l'étranger, entre autres, pour développer certaines des compétences qui peuvent devenir pertinentes à l'avenir.

Si cette question n'est pas résolue, les personnes handicapées qui ont besoin de ces services de soutien seront désavantagées par rapport aux personnes qui n'en ont pas besoin.

Un nombre encore faible mais croissant d'exemples montre qu'il existe un potentiel pour les initiatives de formation qui ciblent les personnes handicapées et se concentrent sur les compétences et les emplois qui sont très demandés. Ces exemples montrent également la pertinence de la collaboration entre le secteur privé, le secteur public, les ONG de personnes handicapées et le monde universitaire.

Changements culturels

La société connaît des changements culturels et sociaux. La manière dont les nouvelles générations organisent leur vie professionnelle et les produits et services dont elles ont besoin se transforment.

Ce changement culturel se traduit par de nouvelles approches dans la relation entre les personnes et le monde du travail ainsi que par une plus grande conscience sociale et environnementale. Les gens réclament un monde du travail équitable et responsable qui leur permette de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, alors que dans le même temps, il existe des défis liés à la nécessité d'être connecté 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Les nouvelles technologies et la mondialisation ont bouleversé le monde du travail. Il est aujourd'hui beaucoup plus facile pour les travailleurs qualifiés de changer d'emploi ; les possibilités sont presque infinies, libérés des entraves de la localisation géographique, presque tout le monde peut trouver un emploi n'importe où dans le monde, à condition d'avoir les compétences et les moyens d'accès adéquats. La rotation du personnel devient un problème pour de nombreuses entreprises. C'est l'un des facteurs qui incitent de nombreuses organisations à veiller au bien-être de leurs employés.

À cette fin, elles doivent intégrer les demandes de leurs employés dans leur culture d'entreprise, en mettant en place des initiatives visant à garantir la satisfaction de leurs besoins et en s'alignant sur les valeurs des employés. En ce sens, les entreprises du futur favoriseront des environnements de travail plus durables et seront moins hiérarchisées, plus flexibles, diverses et inclusives.

Le handicap est un facteur de diversité au sein de la population et de la main-d'œuvre, au même titre que l'origine ethnique, l'âge, les croyances religieuses ou l'orientation sexuelle, outre le sexe, mais encore trop peu d'organisations intègrent le handicap dans leurs travaux sur la diversité et l'inclusion.

Les entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, qui prétendent être diverses et inclusives doivent s'assurer que leurs lieux et environnements de travail sont conçus comme accessibles et exempts de toute barrière physique, numérique ou sociale envers les personnes handicapées.

Le rapport annuel 2016 du groupe Return on Disability, a montré que seulement 4% des entreprises s'engagent à inclure le handicap dans leurs stratégies. Une organisation soucieuse du bien-être de ses employés mettra en place des initiatives et des politiques de télétravail et d'horaires flexibles.

Ces nouvelles méthodes de travail seraient également pertinentes pour les personnes handicapées et pourraient contribuer à surmonter les obstacles actuels auxquels elles sont confrontées. D'une part, les obstacles physiques, qui rendent souvent leurs déplacements plus difficiles, et d'autre part, les obstacles sociaux.

Par exemple, le fait de ne pas avoir à se rendre dans un bureau peut être très bénéfique pour les personnes souffrant de phobies sociales. En outre, ces méthodes de travail offrent aux personnes handicapées la possibilité d'adapter leur emploi du temps à leurs propres besoins.

Néanmoins, ces solutions posent également des défis, qui sont communs aux autres travailleurs de la plateforme, tant en termes de qualité de l'emploi que de risques d'isolement et d'exclusion, ce qui peut être particulièrement préoccupant pour les personnes handicapées.

Le changement culturel est également lié à la demande de travailler dans des entreprises qui ont une conscience sociale et qui sont en phase avec un avenir durable. De nouveaux modèles de croissance économique axés sur le bien-être social, tels que l'économie sociale et solidaire (ESS), sont de plus en plus pertinents.

L'ESS place les personnes, plutôt que le profit, au centre de ses stratégies. Ces modèles apportent des solutions innovantes à des problèmes qui n'ont pas encore été traités de manière adéquate. Ils soutiennent des valeurs telles que l'entraide, l'égalité et l'équité et visent à atteindre la croissance économique par la coopération et les processus démocratiques.

Les changements démographiques

L'urbanisation croissante et le vieillissement de la population, également dans des pays comme la Chine et l'Inde, façonnent les changements démographiques en cours. Il semble qu'au cours des prochaines décennies, on assistera à une baisse globale du taux de croissance de la population et à certains changements dans le poids global de la population mondiale en âge de travailler.

L'Afrique devrait voir sa part de la population mondiale en âge de travailler augmenter considérablement. Les autres régions, à l'exception de l'Europe et de l'Asie centrale, ralentiront à des rythmes similaires et leur poids ne changera donc pas beaucoup dans les années à venir.

Dans l'Union européenne - d'un point de vue général - on observe une tendance claire au vieillissement de la population, dû à la baisse du taux de natalité combinée à l'augmentation de l'espérance de vie, qui pourrait bien représenter le défi démographique le plus pressant auquel est confronté le monde du travail actuel et futur.

Les sociétés et le monde du travail doivent relever les défis posés par les tendances démographiques, en particulier le vieillissement de la population. Les compétences des membres les plus âgés de la société qui souhaitent continuer à travailler doivent être exploitées, et le monde du travail doit donc s'adapter à leurs besoins.

Le vieillissement de la population contribue de manière significative à l'augmentation du taux d'invalidité au sein de la population. Les sociétés vieillissantes doivent donc faire de l'intégration des personnes handicapées une priorité pour pouvoir répondre aux besoins actuels et futurs d'un grand pourcentage de leurs membres.

Les tensions provoquées par le vieillissement de la population et la baisse des taux de natalité, telles que la diminution des paiements de pension, le coût croissant des soins de santé et l'allongement de la vie professionnelle des personnes, peuvent entraîner d'importants défis sociétaux.

Ces défis peuvent inclure des difficultés pour les jeunes travailleurs à entrer sur le marché du travail. L'augmentation de l'âge de la retraite dans certains pays peut réduire les possibilités d'emploi pour les jeunes travailleurs et entraîner un manque d'emplois stables, des responsabilités accrues en matière de soins aux membres âgés de la famille, une transition difficile entre l'éducation et l'emploi et un accès limité à la protection sociale.

Les jeunes handicapés sont plus vulnérables et risquent davantage l'exclusion s'ils ne sont pas pris en compte lors de la conception des possibilités de transition.

Le vieillissement de la population et les migrations, autre tendance démographique importante, conduisent à une diversification de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les organisations devront faire davantage d'efforts pour créer des environnements de travail inclusifs. Cela peut être bénéfique pour les personnes handicapées, puisque la diversité sera ancrée au cœur des organisations.

En outre, la population urbaine devrait continuer à augmenter, tandis que la population des zones rurales continuera à diminuer. Cet exode exacerbe les problèmes d'isolement des zones rurales, entre autres le manque d'emplois et de structures éducatives.

Par conséquent, l'avenir du travail pose des défis spécifiques aux personnes handicapées et non handicapées vivant dans les zones rurales et reculées, en considérant toutefois l'impact plus important sur les personnes handicapées qui ne peuvent pas accéder aux transports en raison de problèmes d'accessibilité et de facilités d'accès au travail.

Par conséquent, les investissements visant à améliorer la connectivité avec les zones rurales sont nécessaires pour ralentir l'urbanisation et réduire l'exclusion, et il est important que ces mesures soient conçues de manière à ce qu'elles profitent aussi pleinement aux personnes handicapées vivant dans les zones rurales et reculées.

Changement climatique L'accord de Paris, l'agenda 2030 et les objectifs de développement durable des Nations unies ont placé l'atténuation du changement climatique au centre de l'agenda mondial.

La transition vers une économie à faible émission de carbone est l'une des actions qui peuvent le mieux contribuer à la réalisation de cet objectif. Cette évolution aura un impact pertinent sur l'économie et le monde du travail, en affectant les modèles de production, puisque l'utilisation de produits ou de processus polluants sera réduite et que l'évolution des modèles de demande, comme les produits propres, sera moins chère dans les pays adoptant des politiques vertes.

La lutte contre le changement climatique aura une incidence sur l'emploi, en générant de nouveaux postes et en exigeant de nouvelles compétences. Cela peut atténuer la polarisation de l'emploi résultant des nouvelles technologies en créant des opportunités d'emploi qui ne nécessitent pas nécessairement des compétences numériques et a le potentiel d'offrir de nouvelles opportunités aux personnes handicapées, si elles sont bien traitées.

La transition vers une économie à faible émission de carbone entraînera également la substitution de certains emplois existants. Par exemple, les opérations liées à la mise en décharge pourraient être remplacées par des opérations de recyclage et de remise en état.

Cette modification des emplois peut nécessiter une mise à niveau des compétences ou des programmes d'écologisation des compétences. Là encore, si le processus de requalification est réalisé en tenant compte du handicap, il peut offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux personnes handicapées.

Le remplacement des procédés polluants et la transition vers une plus grande efficacité énergétique et hydrique dans des secteurs tels que l'agriculture peuvent également entraîner la suppression de certains emplois sans remplacement direct. Dans ce

contexte, l'accès aux programmes de développement des compétences et aux régimes de protection sociale est essentiel pour que personne ne soit laissé pour compte.

Selon les estimations, dans l'ensemble, la transition vers des économies à faible émission de carbone dans le monde entier sera un générateur net d'emplois, avec pas moins de 18 millions de nouveaux emplois apparaissant dans le monde et 1,2 million dans l'Union européenne d'ici 2030⁵¹.

Le Sommet de l'action pour le climat qui s'est tenu en septembre 2019, a lancé l'"Action pour le climat en faveur de l'emploi". Il s'agit d'une initiative qui fournit une feuille de route pour s'assurer que les emplois et le bien-être des personnes sont au centre de la transition vers une économie neutre en carbone et appelle les pays à formuler des plans nationaux pour une transition juste qui crée un travail décent pour tous.

En outre, elle définit des mesures spécifiques à inclure dans les plans, telles que "la conception de politiques de protection sociale innovantes pour protéger les travailleurs et les groupes vulnérables". Une feuille de route pour un futur du travail inclusif Les changements qui transforment le futur monde du travail se produisent à un rythme rapide.

Des mesures doivent être mises en œuvre de toute urgence pour que les groupes actuellement défavorisés, notamment les personnes handicapées, bénéficient de ces transformations. Comme on l'a vu, nombre des changements liés à l'avenir du travail présentent non seulement des risques mais aussi des opportunités pour les personnes handicapées.

Les personnes handicapées et la perspective du handicap doivent être au centre de toutes les discussions sur l'avenir du travail aux niveaux mondial, régional, national et local. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et l'Agenda 2030 pour le développement durable sont des cadres d'orientation pour façonner un avenir du travail inclusif pour les personnes handicapées.

Comme l'indique la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail adoptée en juin 2019, l'OIT elle-même doit œuvrer, entre autres, à : "Assurer l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail aux personnes handicapées, ainsi qu'aux autres personnes en situation de vulnérabilité."

Il existe une série de questions clés qui seront particulièrement pertinentes pour garantir que, dans un monde du travail en constante évolution, les approches soient centrées sur l'humain. Nombre de ces questions s'appuient sur des initiatives déjà entreprises pour rendre le monde du travail inclusif pour les personnes handicapées.

Les efforts visant à inclure les personnes handicapées dans l'emploi et le travail ont déjà été orientés vers un avenir inclusif et équitable, mais un mouvement plus mondial

et articulé est nécessaire avec la participation de toutes les parties prenantes. Pour pouvoir atteindre ces objectifs, l'inclusion des personnes handicapées doit être davantage intégrée aux autres initiatives contribuant à un avenir équitable du travail.

Il sera possible de renforcer le lien entre les actions en faveur de l'égalité des sexes et l'intégration du handicap, ou de développer davantage les liens entre le handicap et les initiatives en faveur de la santé mentale et du bien-être au travail, par exemple. Pour que ces initiatives intègrent le handicap, il faudra que les personnes handicapées et leurs organisations participent activement aux processus de décision ou de mise en œuvre concernés. Parallèlement aux cinq objectifs clés, les systèmes de protection sociale sont un complément important pour parvenir à un avenir du travail inclusif pour les personnes handicapées.

Les travaux récents de l'OIT et d'autres partenaires ont porté sur la transformation des systèmes de protection sociale afin de garantir les droits des personnes handicapées et de permettre une relation positive entre la protection sociale et le travail. A mesure que le monde change, transformant le monde du travail et la façon dont le handicap est vécu, des systèmes de protection sociale adaptatifs seront essentiels pour permettre aux personnes handicapées de participer positivement à l'avenir du travail.

Un engagement et une sensibilisation immédiats, actifs et appropriés de toutes les parties prenantes sont essentiels pour libérer le potentiel que l'avenir du travail offre aux personnes handicapées.

RAPPORT DE RECHERCHE 11 - Le cas du Portugal

QUALIFICATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La mesure vise à promouvoir des actions qui permettent l'acquisition et le développement de compétences professionnelles, en vue d'améliorer l'employabilité des personnes handicapées, orientées vers l'exercice d'une activité sur le marché du travail.

La formation doit être organisée et développée en étroite coordination avec le marché du travail, en tenant compte de ses exigences et opportunités, ainsi que des caractéristiques et compétences de ces personnes. La structure curriculaire des actions peut inclure toutes ou seulement certaines des composantes de formation suivantes : Formation à l'intégration ; Formation de base ; Formation technologique et Formation pratique en contexte de travail (FPCT).

Grâce à un travail d'articulation avec les Entités de Réhabilitation Professionnelle, il a été possible d'organiser l'offre de formation en 3 parcours - type et disponibilité dans le CNQ d'un ensemble de 21 cadres adaptés, destinés aux personnes handicapées et invalides, sans les conditions d'accès aux cours de formation ordinaires.

Les parcours de formation existants sont :

- Parcours A - basé sur les cadres de formation du CNQ, d'une durée de 2 900 heures :
 - Actions de formation organisées sur la base des référentiels CNQ pour les personnes en situation de handicap.

- Parcours B - basé sur des référentiels de formation adaptés et intégrés au CNQ, d'une durée de 3 600 heures :
 - Actions de formation organisées sur la base de cadres de formation adaptés, faisant partie du CNQ, destinées aux personnes présentant une altération des fonctions mentales, une poly-déficience et autres, sans les conditions d'accès à des formations régulières.

- Parcours C - individualisé sur la base de cadres de formation non intégrés au CNQ, d'une durée de 2 900 heures :
 - Actions de formation organisées sur la base de cadres de formation non intégrés dans l'offre du CNQ, proposées par les Entités de Réhabilitation Professionnelle, orientées principalement vers les personnes présentant des altérations des fonctions mentales, des multi-déficiences et autres, qui les empêchent de suivre les cours de formation précédents.

L'EMPLOI ASSISTÉ

Stages d'insertion

Les stages sont destinés à soutenir l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail de personnes handicapées et d'incapacité sans emploi ou à la recherche d'un premier emploi, par une formation pratique sur le lieu de travail, qui complète et améliore leurs compétences, afin de faciliter leur recrutement et leur intégration et d'améliorer leurs performances professionnelles.

Les stages sont une adaptation pour les personnes handicapées et incapables de la mesure ACTIVAR.PT Stages, régie par ses règles, avec quelques spécificités, à savoir :

- Les personnes handicapées, sans emploi ou à la recherche d'un premier emploi, inscrites dans les centres d'emploi ou les centres de formation professionnelle, peuvent bénéficier des stages, quel que soit leur niveau de qualification.
- Les demandes pour lesquelles le stage constitue la première étape d'un processus d'insertion professionnelle sont prioritaires.
- Régime de candidature ouverte.

En outre, l'ordonnance réglementant la mesure générale prévoit également des primes pour les personnes handicapées, à savoir :

- Durée plus longue pour les personnes handicapées (12 mois et non 9 mois).
- Participation aux frais de transport lorsque les frais de transport ne sont pas pris en charge par le promoteur.

Le stage peut être un temps préalable à la conclusion du contrat de travail, permettant un processus d'intégration soutenu par l'entreprise, une adaptation de la personne aux fonctions qu'elle va exercer, une adaptation des collègues à la personne handicapée et la connaissance du travailleur handicapé et de ses qualités par ses collègues, tuteurs et employeurs.

Le contrat d'insertion professionnelle

Le contrat d'insertion a pour but de permettre le développement d'activités socialement utiles par les personnes handicapées, en renforçant leurs compétences relationnelles et personnelles, en valorisant leur estime de soi et en encourageant les habitudes de travail, tant qu'elles n'ont pas la possibilité de travailler seules ou en formation professionnelle, afin de favoriser et d'accompagner leur transition vers le marché du travail.

Le contrat de travail Insertion pour les personnes handicapées est une adaptation du contrat de travail insertion et du contrat de travail insertion +, et est régi par ses règles avec certaines spécificités, à savoir :

- En plus de l'aide prévue dans la mesure générale, le promoteur assure le transport de la personne handicapée entre sa résidence habituelle et le lieu d'activité, ou bien il prend

en charge les frais de transport équivalents au coût des trajets en transports publics ou, s'il n'est pas possible de les utiliser, il verse une indemnité mensuelle de transport pouvant aller jusqu'à 12,5 % de l'IAS, sauf pour des situations exceptionnelles et dûment motivées qui seront appréciées par l'IEFP, I. P.

- En ce qui concerne les parrains, l'IEFP, outre les aides financières prévues dans le cadre juridique du "contrat de travail-insertion" et du "contrat de travail-insertion +", leur accorde également les aides suivantes :

- Participation aux frais de transport ou aux indemnités et allocations alimentaires versées aux bénéficiaires conformément à la législation ;

- Contribution intégrale à l'allocation mensuelle complémentaire prévue pour les bénéficiaires de la "convention d'emploi-insertion".

Emploi aidé sur un marché ouvert

L'emploi aidé sur le marché ouvert s'adresse aux personnes handicapées dont les limitations d'activité et les restrictions de participation entravent considérablement l'accès à un emploi normal et dont la capacité de travail n'est pas inférieure à 30 % ni supérieure à 90 % de la capacité de travail normale d'un autre travailleur exerçant la même fonction professionnelle.

Les employeurs qui créent des emplois sur la base d'un emploi aidé et admettent des travailleurs handicapés présentant ces caractéristiques, l'IEFP, conformément à la loi, contribue à leur rémunération et à la part des cotisations sociales obligatoires de l'employeur, correspondant à la contribution dans la rémunération, en les compensant pour la capacité de travail inférieure de ces travailleurs.

Considérant que l'objectif de l'emploi aidé est également de permettre aux personnes handicapées de développer des compétences personnelles et professionnelles pour faciliter leur transition, si possible, vers le régime de travail normal, 3 ans après le début de leur travail, une réévaluation de la capacité de travail est effectuée, dans le but de modifier ou de cesser la participation ou de promouvoir leur intégration dans un régime de travail normal.

La contribution aux travailleurs d'un régime d'emploi assisté dont la capacité de travail est comprise entre 75 % et 90 % cesse après 3 ans.

Mesures en faveur de l'accessibilité et de la participation des personnes handicapées

Lorsque, pour des raisons liées aux conditions environnementales, l'accès à l'emploi est entravé (accessibilité, caractéristiques des équipements, stocks de barrières architecturales, informations disponibles dans un format non accessible), l'IEFP accorde :

- une aide aux employeurs pour l'adaptation des postes de travail ou la suppression des barrières architecturales

- un soutien aux personnes handicapées pour l'achat de technologies d'assistance essentielles à l'accès et au maintien de l'emploi et à la progression de la carrière, ou à l'accès et à la fréquence de la formation professionnelle.

Adaptation des emplois et suppression des barrières architecturales

Les barrières physiques sont supprimées, lorsque les travailleurs handicapés ont besoin d'une prestation professionnelle adéquate ou même de pouvoir accéder ou se déplacer dans les bâtiments, et que les équipements, instruments ou outils qu'ils doivent utiliser sont adaptés. Dans ces situations, l'IEFP peut accorder des subventions non remboursables pour contribuer aux frais engagés pour l'adaptation des postes de travail ou la suppression des barrières architecturales, jusqu'aux montants maximaux suivants :

- Adaptation des postes de travail, jusqu'à 16 fois l'indice d'accompagnement social, dans les conditions suivantes :
 - 100 % du coût de l'adaptation des personnes handicapées sans emploi ou à la recherche de leur premier emploi, inscrites dans les centres d'emploi ou dans les centres d'emploi et de formation professionnelle ;
 - 50 % du coût de l'adaptation du poste de travail dans le cas des entreprises qui maintiennent à leur service des travailleurs qui acquièrent un handicap et dont le maintien dans l'emploi dépend de l'adaptation du poste de travail, à condition que, en cas d'accident du travail, cette responsabilité n'incombe pas, selon la loi, à l'employeur ou à son groupe d'entreprises.

Les entreprises qui concluent des contrats de stage avec des personnes handicapées ou les employeurs qui concluent des contrats de travail peuvent également bénéficier d'une aide à l'adaptation du poste de travail à hauteur de 8 fois l'indice d'aide sociale.

Si le coût de la solution technique adoptée dépasse ce montant, l'entreprise peut bénéficier de la valeur de la différence si elle conclut un contrat de travail avec la personne handicapée à l'issue du stage ou du contrat d'insertion professionnelle.

- Suppression des barrières architecturales, 50 % du coût de la suppression des barrières architecturales jusqu'à un montant maximum de 16 fois l'indice de l'aide sociale, dont les installations ont été autorisées ou construites avant le 8 février 2007.

Technologies d'assistance

Lorsque la personne handicapée a besoin d'un produit d'accompagnement (aide technique), l'IEFP peut contribuer jusqu'à 100 % pour accéder ou suivre la formation, ou pour maintenir un emploi ou un parcours professionnel ou pour accéder ou suivre une formation.

Les produits de soutien ou aides techniques sont tout produit, instrument, équipement ou système technique utilisé par une personne handicapée, spécialement produit ou disponible sur le marché, qui prévient, compense, atténue ou neutralise la limitation d'activité ou la restriction de participation résultant de l'interaction entre la personne handicapée et le handicap et les conditions de l'environnement.

Soutien technique aux personnes handicapées et aux employeurs visant l'intégration, le maintien et la réintégration dans l'emploi des personnes handicapées

Un ensemble intégré de soutien technique et de prestations peut être mis à disposition pour soutenir l'intégration professionnelle des personnes handicapées par les Centres pour l'emploi :

Information, évaluation et orientation pour la QUALIFICATION ET L'EMPLOI -Il a pour objet d'aider les personnes handicapées, inscrites dans les centres d'emploi ou les centres de formation professionnelle, à prendre des décisions professionnelles appropriées, en leur fournissant les informations nécessaires, en favorisant l'évaluation de leur fonctionnalité et de leur handicap et la détermination des moyens et des aides jugés indispensables pour la définition et l'élaboration de leur Plan Personnel d'Emploi (PPE).

Dans le cadre de cette mesure, les aides suivantes sont apportées à la demande de l'IEFP :

- Prescription de technologies d'assistance.
- Soutien technique dans le domaine de l'évaluation des adaptations du poste de travail et de la suppression des barrières architecturales.
- Soutien aux entreprises dans le domaine de l'employabilité (emploi sur le marché du travail, avec ou sans soutien financier).
- Évaluation de la capacité de travail.

Soutien au placement -

Il vise à favoriser l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées, inscrites dans les centres d'emploi ou de formation professionnelle, par un processus de médiation entre elles et les employeurs. Il porte sur l'accessibilité, l'adaptation du poste, le développement des compétences générales d'employabilité, ainsi que sur la sensibilisation des employeurs aux avantages de l'embauche, et le soutien à la recherche active et à la création d'emplois.

Suivi après le placement -

Il vise à favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes handicapées en apportant un soutien technique aux travailleurs handicapés et en incapacité et à leurs employeurs, notamment dans les domaines suivants

- Adaptation aux tâches à accomplir et au poste de travail ;
- Intégration dans l'environnement socioprofessionnel de l'entreprise ;
- Développement d'un comportement personnel et social approprié au statut de travailleur ;
- Accessibilité et déplacements des travailleurs handicapés dans les locaux de l'entreprise.

L'information, le soutien au placement et le suivi post placement sont des moments importants, séquentiels et articulés visant à soutenir l'intégration et le maintien des personnes handicapées, et dans lesquels le soutien aux employeurs et aux collègues est prioritaire et déterminant dans ce processus.

Soutien à l'insertion ou à la réinsertion des personnes souffrant de lésions cérébrales traumatiques et autres lésions cérébrales acquises

Soutenir l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes victimes de lésions cérébrales traumatiques et d'autres lésions cérébrales acquises à l'âge adulte, qui, après une intervention médicale et une sortie d'hôpital, remplissent les conditions pour (ré)intégrer le marché du travail, et ont besoin d'un soutien au niveau de leur (ré)insertion professionnelle, car leurs nouvelles conditions ne leur permettent pas d'intégrer/de réintégrer le marché du travail, ou d'utiliser les programmes ou mesures qui ont été mis en place en général.

Cette méthodologie prévoit une "intervention multidimensionnelle, séquentielle et structurée dans le temps", incluant, si nécessaire, l'acquisition et le développement de comportements et de compétences qui constituent des conditions préalables à l'entrée

sur le marché du travail et à l'accès à la (re)qualification. Elle fait appel aux différentes mesures et programmes de soutien à l'emploi (généraux et spécifiques) de manière coordonnée et adaptée à chaque situation, et est opérationnalisée de manière articulée par les structures et organisations existantes, notamment :

- Les centres de médecine physique et de réadaptation
- Les centres d'emploi et de formation professionnelle
- Centres de ressources de l'IEFP, I.P. (64 centres de ressources)
- Centres de ressources du réseau IEFP, I.P. avec équipe technique spécialisée (4 Centres avec équipe technique spécialisée).

Les employeurs peuvent utiliser l'IEFP pour répondre à leurs besoins en matière de personnel, en communiquant les postes vacants disponibles à chaque instant et peuvent signaler simultanément s'ils souhaitent un soutien technique en vue de l'embauche de personnes handicapées.

Lorsque le nombre de candidats à présenter à l'offre est égal ou supérieur à 3, les services de l'emploi doivent présenter l'offre de candidats handicapés, sans être inférieure à 10 % des candidats, arrondie à l'unité suivante.

Lors de la présentation des candidats handicapés, les services de l'emploi ne tiendront compte que des qualifications académiques et professionnelles contenues dans l'offre. L'évaluation des conditions concrètes dans lesquelles la personne peut exercer l'activité, compte tenu de ses caractéristiques et de son contexte, sera effectuée par l'employeur avec le soutien technique de l'IEFP par le biais des centres de ressources.

Les employeurs pourront également soumettre des offres d'emploi spécifiques aux personnes handicapées qui remplissent les conditions fixées par la loi, afin d'intégrer le quota d'emploi.

Un soutien technique aux employeurs qui en font la demande dans le processus d'admission d'une personne handicapée sera fourni par le Centre de ressources sur demande du service de l'emploi, notamment dans les domaines suivants :

- Analyse comparative des profils du ou des candidats à l'emploi ou des emplois offerts ;
- Soutien technique pour la création de conditions d'accessibilité, l'adaptation du poste de travail, la suppression des barrières architecturales et le processus d'adéquation du processus de travail, visant l'intégration du candidat handicapé ;

- Adaptation aux tâches à développer et au lieu de travail et intégration dans l'environnement socioprofessionnel de l'entité ;
- Accessibilité et déplacement des travailleurs handicapés dans les locaux de l'entreprise ;
- Information de l'employé, de l'employeur et des collègues de travail ;
- L'accompagnement dans la formalisation des demandes d'aide de l'IEFP.

L'accompagnement du centre de ressources peut durer un an et être financé par l'IEFP dans le cadre du suivi post-attribution, conformément aux règles en vigueur.

Le centre de ressources utilise les procédures et méthodologies techniques jugées appropriées et mobilise les ressources techniques propres et externes nécessaires.

Marque "Employeur inclusif"

La marque "Employeurs inclusifs" vise à reconnaître et à distinguer les pratiques de gestion ouvertes et inclusives développées par les employeurs à l'égard des personnes handicapées, contribuant ainsi à la réalisation de l'une des priorités de la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées à l'horizon 2020, l'accessibilité.

La marque distingue les pratiques de référence dans les domaines suivants :

- Le recrutement, le développement et la progression professionnelle ;
- Maintien et reprise de l'emploi ;
- Accessibilité ;
- Service et relation avec la communauté.

Les entités auxquelles la Marque Employeurs Inclusifs est attribuée et qui se distinguent par des pratiques exemplaires dans les 4 domaines se voient attribuer la mention - Excellence.

La marque Employeurs inclusifs est attribuée par un jury, composé de représentants d'associations d'entreprises, de syndicats, d'organisations de l'économie sociale, d'organisations d'entités qui soutiennent les personnes handicapées et de l'administration publique.

Les candidatures sont examinées par un comité d'experts, composé de personnes ayant une expérience professionnelle pertinente dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la responsabilité sociale des entreprises indiquée par les organisations de gestion et de la responsabilité sociale.

RAPPORT DE RECHERCHE 12 - Le cas de la Banca Intesa San Paolo

L'ENGAGEMENT D'INCLUSION

Dans le Groupe Bancaire Intesa San Paolo, l'engagement pour l'inclusion est constant et en développement continu, et vise à promouvoir une culture de respect et d'appréciation de tous les types de diversité, qu'il s'agisse du genre, de l'orientation affective, de l'âge, de la culture et de l'origine, des conditions physiques et mentales ou de tout autre élément qui contribue à définir chaque personne.

La création d'un environnement inclusif, dans lequel chacun se sent valorisé et peut exprimer pleinement son potentiel, est pour le Groupe à la fois un devoir éthique et une exigence importante pour la durabilité de l'entreprise : lorsque chacun est inclus et a la possibilité d'exprimer son identité, les équipes et les entreprises fonctionnent mieux.

Au fil des ans, à Intesa Sanpaolo, grâce également au travail conjoint avec les syndicats, l'introduction de nouvelles technologies et la diffusion d'outils/solutions innovants ont toujours confirmé l'objectif de ne pas discriminer et de garantir l'égalité des chances pour le travail et le développement professionnel au sein de l'entreprise.

En août 2018, avec le renouvellement de la convention collective de deuxième niveau, Intesa Sanpaolo et les syndicats du Groupe ont signé un accord dédié à l'inclusion et, en particulier, au monde du handicap et de la maladie : des questions importantes et délicates qui peuvent faire partie de la vie personnelle et professionnelle des collègues. Les réponses qu'une organisation doit apporter à ce type de besoin doivent être opportunes, efficaces et "personnalisées", c'est-à-dire modulées en fonction de demandes chaque fois différentes.

Cela a conduit à la création du groupe de travail sur la gestion du handicap, un point de référence au sein de l'entreprise pour toutes les questions liées au monde du handicap et des maladies chroniques. Coordonné par le département Welfare, il compte désormais la participation active d'environ 70 collègues, y compris des personnes handicapées, représentant plusieurs structures de l'entreprise : gestion des ressources humaines, diversité et inclusion, protection de l'entreprise, réglementation, relations industrielles, immobilier, formation, pour n'en citer que quelques-unes. L'objectif est de rassembler les différentes compétences et le professionnalisme dans un effort d'équipe, de soutenir et de valoriser la contribution de tous les employés et de promouvoir autant que possible une condition de bien-être et de soutien dans l'accomplissement de leur travail dans l'entreprise, en enrichissant également les outils de bien-être pour les soutenir.

Le groupe se réunit périodiquement avec les syndicats au sein du Comité pour le bien-être, la sécurité et le développement durable, un organe bilatéral composé de représentants de l'entreprise et des syndicats, afin d'identifier les priorités et de définir les initiatives à entreprendre.

Les membres du groupe de travail, ainsi que des représentants de tous les syndicats, ont d'abord participé au cours de formation avancée "Disability Manager e mondo del lavoro" (gestionnaire du handicap et le monde du travail) organisé par l'Università Cattolica del Sacro Cuore de Milan. Le cours a créé la base d'un langage de travail commun et de méthodologies utiles pour poursuivre le travail ensemble. En outre, tous les participants ont passé l'examen final et ont reçu la certification de gestionnaire de handicap de la région de Lombardie.

Le groupe de travail opère principalement sur deux fronts : d'une part, il réalise des macro-projets axés sur les questions d'accessibilité, de diffusion de la culture du handicap dans l'entreprise et de formation et suit les tables et initiatives inter-entreprises à tous les niveaux pour le partage des meilleures pratiques ; d'autre part, il répond rapidement aux besoins exprimés par des collègues individuels, suite à un handicap qui peut être déjà présent ou survenir au cours de la vie professionnelle, même de façon temporaire.

Un exemple concret de projets innovants réalisés ces dernières années est celui des "Nuvole di Solidarietà" (nuages de solidarité) : la mise en réseau pour nous rendre tous plus forts.

L'initiative a été créée pour faciliter la vie professionnelle quotidienne de certains collègues handicapés. Un projet conçu ad hoc, où le "pivot" est le bureau social, qui implique dans le jeu est le travail d'équipe les différentes fonctions impliquées à différents titres pour supprimer les obstacles architecturaux, bureaucratiques et juridiques qui sont souvent présents et les collègues volontaires qui ont créé des chaînes de solidarité dans l'entreprise.

Découvrons à travers les mots de ceux qui sont directement impliqués dans l'un des "nuages de solidarité" ce que c'est et comment ils fonctionnent...

"Chaque jour, pour atteindre mon poste de travail, je dois sortir de la voiture et me mettre dans mon fauteuil roulant, puis me rendre au premier étage du bâtiment où se trouve mon bureau. Pour cette activité, on utilise un ascenseur automatique qui doit être actionné par deux personnes. D'où l'idée d'impliquer des collègues sur une base volontaire et la naissance de mon "nuage". J'ai appris à beaucoup apprécier la volonté et le sérieux avec lesquels ces amis maintiennent leur engagement à m'aider lorsque je rentre et sors de ma chambre. La rencontre avec les volontaires a certainement été une expérience utile pour surmonter mes difficultés à me déplacer, mais elle a surtout été très précieuse, car elle m'a permis de nouer de nouvelles relations avec des

personnes que je n'aurais pas eu l'occasion de rencontrer ailleurs. Une atmosphère détendue s'est immédiatement établie entre nous, faite de partage d'intérêts communs et d'anecdotes sur nos vies personnelles. Grâce à ces tranches de vie, j'élargis ma vision du monde. L'aide du groupe a contribué à rendre ma participation à la vie professionnelle moins fatigante, me faisant vivre le quotidien de manière plus positive et plus utile.

Je me considère chanceux de pouvoir profiter de la précieuse compagnie du groupe : étant donné que les déplacements dans les locaux de l'entreprise me sont difficiles et que les moments de partage sont de plus en plus médiatisés par des dispositifs télématiques, cette opportunité m'a permis de me rapprocher des gens d'une manière plus vraie et plus authentique". (Mario)

Voici quelques réflexions des volontaires sur le sens profond de cette façon de travailler en réseau.

"C'est la première fois que je fais du bénévolat. Je me suis toujours dit que je voulais faire quelque chose pour aider les autres, mais la paresse l'emportait toujours. Quand on m'a donné l'occasion de me tester sur le lieu de travail et au profit d'un collègue, je n'ai pas hésité : les expériences de ce genre sont enrichissantes d'un point de vue humain et rendent beaucoup plus que ce que l'on donne en termes de temps et de disponibilité". (Giovanni).

"Je travaille depuis 25 ans dans une organisation à but non lucratif qui œuvre dans le traitement de la leucémie des enfants et je remarque une grande différence, qui renforce la valeur de la collaboration avec les collègues : dans l'entreprise, la relation qui se crée est plus directe et "personnelle", alors qu'à l'extérieur, on agit pour le "bien général", sans connaître les gens directement". (Marina)

"Je suis très heureux, car je suis entouré d'amis et de collègues qui collaborent avec dévouement, disponibilité et enthousiasme : l'équipe est soudée et toujours prête à se rendre disponible, même si l'un d'entre nous est soudainement incapable de travailler. Nous avons construit un bon réseau d'amis et je pense que cette expérience a amélioré notre façon de vivre dans l'entreprise et d'entrer en relation non seulement avec Mario et le groupe, mais aussi avec tous les autres." (Federico).

"Dans des situations comme celles-ci, je pense qu'il est essentiel de ne pas se limiter à offrir son temps en pensant uniquement à l'exécution d'une tâche pour aider une personne en difficulté. D'après ce que nous vivons, je peux dire que c'est déjà l'attitude de toutes les personnes impliquées dans ce contexte. Les petits contretemps organisationnels ont toujours été surmontés grâce à cet esprit de collaboration et à la conscience que chacun de nous reçoit beaucoup de la proximité de Roberto". (Sara)

"Tout a commencé par une demande imprimée sur des tracts placés aux tourniquets d'entrée, voire une invitation presque murmurée. Si vous les voyez aussi, n'hésitez pas... rejoignez les Nuvole di Solidarietà (nuages de la solidarité), un projet de volontariat d'entreprise. " (Lorenzo).

En bref, des actions concrètes, des exemples qui représentent un véritable réseau de soutien et de socialité, créant un bien-être généralisé et plaçant les personnes au centre.

Ce qui s'est créé autour de Mario est l'un des premiers "nuages de solidarité" nés à Intesa Sanpaolo et qui continuent de croître : de nombreuses pièces qui deviennent les "graines" d'une nouvelle culture d'entreprise. Un modèle nouveau, plus riche et différent pour vivre la banque et les relations entre les personnes.

RAPPORT DE RECHERCHE 13 - Le cas de UniCredit

POLITIQUES D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ DANS LE MANAGEMENT

UniCredit s'est engagé depuis longtemps à créer un environnement de travail positif et inclusif dans lequel chacun peut exceller et contribuer activement à notre succès. D'où l'accent mis sur l'inclusion et la diversité dans la gestion, par le biais de l'amélioration de la diversité et de programmes visant à garantir des opportunités pour tous en fonction de leurs capacités.

Depuis plus de dix ans, la Banque investit dans la gestion du handicap en activant diverses initiatives, notamment des formations spécifiques pour les managers, des programmes visant à renforcer la diversité au sein du Groupe, en collaboration avec d'importantes organisations externes et des politiques d'entreprise conformes à la Déclaration conjointe sur " l'égalité des chances et la non-discrimination " signée en 2009 et à la " Politique d'éthique et de respect " signée en 2019.

En 2020, UniCredit a rejoint les " Valuable 500 ", un mouvement mondial qui vise à placer le handicap au cœur de l'agenda des entreprises et à libérer le potentiel des personnes handicapées dans les sphères commerciales, sociales et économiques.

L'engagement du groupe est également fortement représenté par les activités menées pendant cette période de pandémie, qui a touché de manière disproportionnée les personnes handicapées. C'est pourquoi, afin de soutenir nos collègues, nous avons renforcé notre capacité d'écoute dans les pays où des responsables du handicap sont nommés, et nous avons mis en place toutes les mesures utiles pour soutenir nos collègues handicapés, en offrant à ceux qui en ont besoin un service d'assistance psychologique fourni par une société externe spécialisée. Nous tenons notamment à souligner que le nombre de collègues vivant avec un handicap et travaillant à distance est passé de 12 % dans la période précédant la pandémie à 95 % pendant la pandémie et que d'autres mesures, telles que les congés payés et les espaces de travail dédiés, ont également été mises en place pour donner la priorité à la santé, à la sécurité et à la flexibilité du travail.

Au cours de cette période, la numérisation a également été un outil important pour l'inclusion professionnelle, simplifiant la vie quotidienne, notamment pour les collègues qui préféraient travailler à domicile parce qu'ils étaient fragiles.

Notre objectif est de continuer à travailler pour devenir une entreprise totalement accessible pour nos collègues et nos clients. À cette fin, l'intranet du groupe et l'UniCredit App sont des plateformes accessibles, tout comme notre nouveau site web d'entreprise comprend une série de fonctionnalités inclusives.

Nous continuons à travailler sans relâche sur ces aspects en organisant des groupes de discussion et en partageant des suggestions basées sur des besoins réels ; nous

impliquons nos collègues qui ont un handicap dans la phase de conception de la plupart des produits et services internes et externes afin de garantir une approche "Design for ALL".

Il est important de souligner que lorsque nous parlons de handicap, nous incluons un large éventail de cas allant des handicaps sensoriels et moteurs aux handicaps invisibles mais non asymptomatiques et à tout autre type de fragilité.

Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des principales initiatives destinées aux collègues et aux clients.

Italie

- ***Le projet Reskilling*** : cette initiative vise à recycler les collègues aveugles et malvoyants qui travaillaient comme standardistes avant la pandémie. Les chefs de projet sont formés pour faciliter ce changement de rôle. Le processus de sélection a débuté en mars 2021, impliquant 50 collègues.

- ***Brochure "Nos différences font la différence"*** : distribuée à tous les managers, cette brochure vise à les aider à comprendre les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées et à encourager l'adoption d'un comportement et d'un langage corrects envers les collègues, les clients et les connaissances.

- ***Réunions en ligne de groupes volontaires de personnes handicapées (Employee Resource Group)*** : 4 groupes de travail composés de collègues souffrant de différents handicaps (auditif, visuel, moteur et invisible) plus un cinquième groupe d'ambassadeurs du handicap.

Les membres de ces groupes rencontrent périodiquement le responsable du handicap pour participer aux projets d'insertion professionnelle, mais aussi pour mettre en évidence les priorités et les urgences sur lesquelles l'entreprise doit se concentrer. Ces personnes sont très motivées pour contribuer à la création d'un environnement véritablement inclusif et leur participation est également déterminante pour la finalisation de la stratégie annuelle d'inclusion de l'entreprise. Pendant la pandémie, ces groupes ont pris part au "projet d'autonomie" pour aider les collègues handicapés à acquérir une plus grande autonomie au travail. Ces groupes ont également suggéré de fournir des masques transparents à leurs collègues malentendants et aux personnes qui travaillent avec eux afin de faciliter la communication au bureau.

Autriche

- ***Smartbanking en langue des signes*** : de nouveaux services, tels que le conseil à distance SmartBanking d'UniCredit Bank Austria en langue des signes par vidéo pour les clients malentendants, ont été essentiels en cette période de pandémie.
- ***Service de navette gratuit*** : UniCredit Bank Austria a mis en place un service de navette gratuit pour les clients handicapés qui devaient se rendre à l'agence pour bénéficier de services de conseil. Le service est resté actif même pendant la pandémie.
- ***" Prêt d'inclusion "*** : à partir de décembre 2020, UniCredit Bank Austria a proposé à tous les clients handicapés un financement particulièrement favorable pour des achats tels qu'un outil d'aide visuelle ou un aménagement sans obstacle de leur logement.

Allemagne

- ***"Avature"*** - Processus de candidature inclusif : notre nouveau programme de candidature, Avature, a été conçu pour créer un accès plus inclusif pour tous les talents. Conformément à la politique du groupe, le portail du parcours de croissance et la gestion des applications par les gestionnaires directs seront entièrement accessibles selon les directives WCAG2. En collaboration avec le partenaire Pfennigparade, l'outil a été testé pour sa facilité d'utilisation par les personnes souffrant de handicaps physiques et mentaux.
- ***"First Steps"*** - Atelier de sensibilisation pour les apprentis en coopération avec Pfennigparade : les nouveaux apprentis en contact direct avec les clients ont pratiqué un comportement approprié et ciblé grâce à des jeux de rôle lors de la semaine de formation "First Steps". La formation était axée sur les thèmes "Vivre avec des limitations" et "Inclusion".

Ces dernières années, la sensibilisation aux questions de handicap a fortement augmenté, car il s'agit d'une question qui concerne l'ensemble de notre société.

Chez UniCredit, nous travaillons à l'inclusion totale par le biais d'une série d'activités dans lesquelles chacun est appelé à apporter sa contribution. Nous demandons aux personnes handicapées de raconter leur histoire et d'exprimer leurs besoins dans leurs activités quotidiennes : c'est le seul moyen de les soutenir et de les motiver à s'impliquer. Nous aidons les managers et les collègues des personnes handicapées à se comporter avec elles de manière pratique, simple et vertueuse.

RAPPORT DE RECHERCHE 14 - Le cas de Crédit Agricole Italia

FOCUS SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Le groupe bancaire Crédit Agricole Italia considère la Responsabilité Sociale d'Entreprise comme une pierre angulaire de sa culture d'entreprise et un levier fondamental de son développement. Les objectifs de durabilité sociale et environnementale constituent une orientation stratégique primaire, qui distingue les différents processus de l'entreprise. Cet aspect, que nous pouvons définir comme un véritable facteur d'identité, a été formalisé dans le Plan stratégique 2022, un projet de croissance qui s'appuie sur le modèle relationnel de la banque et exprime sa raison d'être : " Agir chaque jour dans l'intérêt des clients et de la société ".

Les principes de responsabilité et de proximité s'incarnent dans un modèle de gestion qui renforce la relation de confiance avec tous les acteurs locaux, prévient les risques d'un scénario en constante évolution, identifie et interprète les besoins émergents des communautés et soutient le tissu d'entreprises en accord avec les exigences d'investissement local et de croissance durable. Un modèle opérationnel, cohérent avec la nature fortement coopérative du groupe, capable d'impliquer la zone locale et d'évaluer l'impact des activités commerciales, de manière à créer une valeur partagée entre les parties prenantes et à consolider la relation avec la communauté.

Comment ces sensibilités se manifestent-elles dans la pratique ? Nous pourrions dresser une liste détaillée et précise d'exemples montrant comment ces principes peuvent être traduits en actions et projets très concrets et efficaces. Toutefois, nous souhaitons ici éviter une longue liste et souligner, en particulier, l'importance du projet **FReD** ; une initiative dans laquelle toutes les entités du groupe sont impliquées, partageant une série de projets de Responsabilité Sociale d'Entreprise sur lesquels développer leurs actions dans le temps.

Depuis plusieurs années, ce projet établit des lignes directrices pour les politiques de responsabilité sociale, évalue leur évolution et leurs développements, également à travers le développement d'un indice synthétique, qui exprime la contribution de chaque entité du Groupe à la réalisation d'objectifs de durabilité de plus en plus exigeants.

Dans le cadre du projet FReD, les entités du groupe Crédit Agricole s'engagent à mettre en œuvre des projets RSE dans chacun des domaines de durabilité suivants :

- "**Confiance**" : comprend les projets visant à protéger les intérêts des clients et à développer une offre de services accessible et adaptée, dans le respect des normes d'éthique et de transparence.

- **"Respect"** : comprend les initiatives relatives au bien-être des entreprises et aux relations de travail. Les questions abordées par les projets dans ce domaine sont les suivantes : dialogue interne et participation, développement professionnel, bien-être et qualité du travail, défense de l'égalité des chances et promotion d'une culture d'entreprise favorable à la diversité. Ce domaine comprend également des projets visant à promouvoir le développement économique et socioculturel des territoires de référence du groupe et à impliquer les parties prenantes dans les processus de responsabilité sociale des entreprises.

- **"Demetra"** : ce domaine concerne les projets visant à protéger l'environnement et le territoire et à lutter contre le changement climatique. Ce domaine comprend des initiatives visant à réduire l'impact environnemental direct des activités du groupe et l'offre de services et de produits de crédit fonctionnels à l'innovation écologique des activités industrielles locales et au développement de l'économie verte.

Depuis des années, l'indice FRED fait partie intégrante des objectifs des systèmes d'incitation managériale du Groupe ; cette circonstance souligne l'importance du sujet et la volonté de mettre en œuvre ces projets grâce à l'implication forte et efficace de l'ensemble du Groupe.

Un exemple concret : le projet FReD "Persone Speciali".

La valorisation de la diversité comme clé stratégique est également la caractéristique fondamentale du projet FReD "Persone Speciali". L'initiative a consisté à créer la "laverie solidaire", qui fonctionne à "Green Life", le siège du Groupe, afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employés et, en même temps, d'accompagner les personnes handicapées dans leur cycle de vie professionnelle, en évitant leur exclusion précoce.

En effet, l'utilisation du nouveau service de blanchisserie comprend le lavage, le repassage et les réparations sur mesure et implique l'emploi de personnes à mobilité réduite. Ces derniers sont engagés dans des parcours d'orientation professionnelle grâce au partenariat avec la coopérative Biricc@, qui leur offrira une opportunité fondamentale d'accompagner leur projet de vie et professionnel. Outre les services de lavage, de repassage et de réparation de vêtements, il existe également un point de collecte de vêtements usagés destinés à être donnés aux personnes les plus démunies. Les vêtements reçus seront donnés aux familles aidées par l'association "Di Mano in Mano" de Parme, créée dans la communauté paroissiale de Roncopascolo, et en partie vendus à un prix symbolique dans la friperie que l'association possède dans le quartier San Leonardo de Parme (le produit de la vente est destiné à financer les missions internationales que la coopérative mène dans les pays en voie de développement comme le Cameroun, le Congo, Madagascar, l'Albanie, le Rwanda et le Bénin).

La solidarité à 360°, qui se concentre sur la valorisation de la diversité et le thème de l'inclusion avec un double objectif : d'une part, contribuer à soutenir les personnes fragiles et favoriser leur emploi sur le territoire ; d'autre part, générer de la valeur pour la communauté en se concentrant sur un concept " large " de durabilité, qui est vert mais qui tourne en même temps autour des personnes, ce qui est fondamental surtout pour les nouvelles générations et qui est au cœur du PMT du Groupe et de son ADN.

La centralité des personnes et l'importance de l'inclusion

Le modèle de responsabilité sociale du groupe bancaire Crédit Agricole Italia accorde une attention fondamentale à la question de l'inclusion et du bien-être des personnes. Ces derniers constituent en effet un atout fondamental du Groupe : ils sont au cœur de la relation humaine typique de la façon de faire de la banque, et c'est grâce à leurs compétences professionnelles, leur disponibilité, leur sensibilité et leur capacité à générer de la confiance que la banque peut compter sur des relations solides avec les territoires et se concentrer sur le développement et l'innovation des services offerts. Ils représentent la force motrice de la croissance et de l'évolution du Groupe : préserver leur bien-être et promouvoir leur épanouissement professionnel est une prérogative stratégique, tout en protégeant tous les types de diversité.

Le code d'éthique et le code de conduite réglementent les aspects relatifs au bien-être, à l'inclusion et à la valorisation de la diversité par le biais de directives spécifiques pour la gestion des ressources, leur croissance professionnelle et l'évaluation du bien-être dans l'environnement de travail. La Charte du respect décrit les principes éthiques du groupe en matière de protection de la diversité des genres et de respect de l'individu et promeut un environnement de travail fondé sur les relations humaines, le dialogue et la collaboration.

Au sein du Groupe, chacun est incité et soutenu par des programmes de formation qui valorisent les compétences individuelles et par des parcours transversaux et des plans de carrière qui favorisent l'épanouissement professionnel, également au niveau international. Outre les programmes de formation et de développement professionnel, il existe également un certain nombre d'initiatives visant à protéger et à promouvoir le bien-être des personnes et à valoriser la diversité. Il s'agit notamment d'activités visant à concilier vie professionnelle et vie privée, qui ont valu au groupe la certification "Family Audit Executive", en reconnaissance de son engagement à améliorer le climat de l'entreprise et le bien-être du personnel.

D'autres exemples sont la collaboration avec « Valore D » ("Valeur – Femme), pour promouvoir l'équilibre entre les sexes, qui a été confirmée par l'inclusion du Groupe parmi les " Meilleurs employeurs italiens pour les femmes ", ou le Mois de l'inclusion (novembre 2020), un mois d'étude approfondie avec des rendez-vous et des

témoignages pour découvrir les différents visages de la Diversité : différences générationnelles, handicaps et diversité des sexes.

Engagement à soutenir les zones locales

Conformément à sa vocation de proximité, le profil de durabilité du Groupe se manifeste également par sa proximité continue avec les zones locales et leur mise en valeur spécifique. À cet égard, un exemple est le projet qui a conduit, à la suite du tremblement de terre en Italie centrale, à la récupération structurelle et à la restauration, achevée en 2020, de la « Sala del Cantico delle Creature » à Assise.

Mais ce n'est pas tout, car l'engagement de la Banque à accompagner les différentes réalités territoriales sur le chemin de la croissance durable se manifeste également à travers des outils différents et innovants comme le crowdfunding.

En effet, dans le but de soutenir les petits et grands projets à vocation sociale, CrowdForLife, le portail de crowdfunding du groupe, a été lancé en 2019. CrowdForLife est configuré comme un véritable point de rencontre entre les organisations et associations sans but lucratif, à la recherche de fonds pour mettre en œuvre leurs idées, et toute personne souhaitant soutenir directement leurs projets, même avec une petite contribution.

Grâce au portail, il est possible de commencer une collecte de fonds en mode "Keep It All" (quel que soit le montant atteint à la fin de la collecte, il est toujours versé pour soutenir le projet et ses objectifs) mais aussi de rejoindre des initiatives thématiques. Un exemple? Crédit Agricole For Future, le premier appel social du groupe Crédit Agricole en Italie pour soutenir des projets unis par des thèmes communs, tels que l'éducation, l'inclusion et la réduction des inégalités.

Ce sont les principaux domaines d'intervention de l'initiative conjointe du Crédit Agricole en Italie, sous le signe des objectifs 4 et 10 de l'Agenda 2030 pour le développement durable. L'engagement du groupe découle d'une volonté commune d'apporter une réponse actualisée à un défi global et concret : écrire l'avenir avec des objectifs à long terme et durables. Sur les 35 projets candidats, 11 propositions ont été sélectionnées par un jury scientifique spécial. Les organisations de projet sélectionnées ont eu la possibilité de mettre en place des collectes de fonds pour atteindre leurs objectifs grâce à la contribution de tous ceux qui souhaitent les soutenir. Le Crédit Agricole en Italie s'est engagé à soutenir les projets individuels sélectionnés pour Crédit Agricole For Future en doublant le montant collecté par les dons sur le portail, jusqu'à un maximum de 50 % de l'objectif de chaque collecte de fonds.

RAPPORT DE RECHERCHE 15 - Le cas de BB SpA

ÊTRE UN ENTREPRENEUR DIFFÉRENT

BB SpA, dont le siège se trouve à Calenzano, aux portes de Florence, travaille pour les marques de mode internationales les plus prestigieuses, en combinant avec succès de hautes compétences esthétiques et technologiques. L'entreprise combine donc une approche manuelle/artisanales avec une approche basée sur l'utilisation des meilleures technologies et compétences pour le traitement mécanique de précision. BB fabrique des produits de différents types, tels que des sacs, des porte-monnaie, des bracelets, etc., avec un haut niveau de qualité et avec les caractéristiques d'originalité requises dans le secteur du luxe.

Mais ce n'est pas la seule chose qui caractérise BB S.p.A., qui compte désormais plus de 200 employés et un chiffre d'affaires d'environ 50 millions d'euros en 2019. Outre son succès auprès des grandes entreprises de mode, l'aspect le plus important est peut-être le fait que ces résultats ont toujours été obtenus en mettant au centre des personnes, dont certaines sont fragiles et présentent diverses difficultés, et dont l'intégration dans le monde du travail est généralement très difficile. Non seulement ces personnes sont régulièrement accueillies et incluses dans BB, mais elles ont également la possibilité d'apporter une contribution concrète et originale, brisant ainsi la logique traditionnelle de l'aide sociale, c'est-à-dire celle qui oblige les entreprises à employer un certain nombre de personnes appartenant à des catégories protégées selon des critères préétablis.

Une grande partie du mérite de ce que BB est aujourd'hui revient au fondateur et directeur général de l'entreprise, Marco Bartoletti, qui a été inspiré par les valeurs de réciprocité et de solidarité entre les personnes depuis le début de son activité.

BB offre donc un service précieux à la communauté, en accueillant toute personne qui souhaite s'impliquer, sans distinction de sexe, d'âge, de niveau d'éducation ou d'état de santé.

Là où beaucoup d'autres organisations ne parviennent pas à donner du travail aux personnes en difficulté, BB parvient à les mettre au travail, de manière satisfaisante et bien au-delà des contraintes de la loi. Environ 30 % des personnes qui travaillent chez BB ont des problèmes de santé plus ou moins graves ou des malaises divers, mais Marco refuse d'exclure une personne a priori, essayant ainsi de redonner espoir et une chance de vie professionnelle à ceux qui se trouvent dans un état physique ou mental précaire. Tout cela est possible parce que, en plus d'être un lieu où s'exerce un travail rémunéré, BB est conçu comme une communauté de personnes, qui vise le bien commun des personnes qui en font partie.

Grâce à cette dimension communautaire, les gens travaillent en s'entraidant. L'entraide dans les opérations manuelles et dans les difficultés compréhensibles liées à l'état de santé précaire de beaucoup n'est pas perçue par les employés comme un frein à la productivité individuelle, ni comme une entrave à la réalisation de leurs tâches professionnelles, mais plutôt comme la réponse naturelle d'une communauté de travail, qui valorise la contribution naturelle de chacun pour le bien collectif de l'entreprise.

En termes de compétitivité, se concentrer sur la valeur de la cohésion et de la confiance entre les personnes présente l'avantage de réduire de manière significative certains risques commerciaux importants. En effet, les accessoires de luxe produits par BB ont une grande valeur économique, étant donné leur caractère unique, leur préciosité et la sophistication de leur forme et de leur design. La disparition d'un seul composant ou accessoire serait très grave en soi, et il serait encore plus dommageable de révéler les caractéristiques du produit avant sa présentation officielle, qui a souvent lieu lors de défilés de mode organisés au niveau international. La diffusion illégale d'images ou d'autres informations n'est pas un phénomène rare dans le monde du design.

BB parvient à garantir le secret à tous les stades du processus de production et à éviter les incidents désagréables, simplement grâce au fort lien de confiance entre les personnes. Cela est également démontré par le fait que l'entreprise fournit plusieurs maisons de couture en même temps sans aucune fuite d'informations, ce qui, dans d'autres situations similaires, pourrait susciter l'inquiétude et la perplexité des clients concurrents.

Chaque accessoire produit par BB est également une expression de l'artisanat toscan et acquiert une grande valeur aux yeux des clients grâce à son originalité et à l'attention portée aux détails. Les phases de conception et de réalisation du prototype se déroulent avec la collaboration de tous les employés de l'entreprise, en faisant appel aux compétences des mécaniciens, des dessinateurs et des concepteurs. Le créateur de la maison de couture commande un accessoire de luxe à BB, en fournissant des indications sur le design mais pas de spécifications techniques précises. L'esprit créatif et le savoir-faire de tous les "garçons" de l'entreprise ont ensuite permis de concrétiser la vision des concepteurs. Toute la communauté de l'entreprise est alors mise en mouvement pour concevoir et dessiner l'objet, qui est fabriqué et livré au client en quelques jours seulement. La valeur ajoutée de BB réside donc dans l'interprétation des demandes des clients, en les assistant dans la phase de conception du produit avec créativité et goût esthétique.

Le président Bartoletti a décidé dès le départ de devenir un entrepreneur sans jamais quitter sa terre natale, en utilisant le capital social, intellectuel et technologique que la région lui offrait et en l'enrichissant à son tour.

En ce qui concerne les perspectives de l'entreprise et les stratégies managériales futures, il affirme souvent que le travail de l'entrepreneur est une grande responsabilité. En fait, l'entrepreneur emprunte environ 1/3 de la vie d'un individu, en considérant 8 heures de travail par jour sur un total de 24 heures, et l'utilise pour mener à bien son entreprise. La conscience de gérer 1/3 des ressources vitales de ses employés doit nécessairement conduire à un sens élevé des responsabilités de la part de l'entrepreneur.

Comment concilier le chiffre d'affaires d'une entreprise de luxe qui fabrique des produits d'élite avec le fait que l'entreprise est composée d'un bon pourcentage de personnes malades ou handicapées ? "Nous sommes constamment à la recherche de la "perfection" chez les gens et nous nous apercevons ensuite que tant de personnes "parfaites" ne forment pas grand-chose de bon", explique Bartoletti. "Peut-être que le meilleur alors, compte tenu des résultats que nous avons obtenus, peut être trouvé dans ce que nous avons considéré comme une sorte de "déchet", combinant les valeurs des individus indépendamment de leur état de santé."

En ce sens, BB démontre que l'intégration ne signifie pas être une organisation à but non lucratif ou souffrir de bilans, mais plutôt vitesse, brillance, style et savoir-faire : « Atteindre les objectifs ambitieux de l'entreprise », rappelle Bartoletti, « signifie aller de l'avant tout en regardant en arrière, en évitant d'oublier quelqu'un... pour moi, l'idée qu'une entreprise performante doit "courir" vite à tout prix est un concept inhumain et, au final, tout sauf performant.»

Si, par conséquent, c'est toujours une personne plutôt qu'un "malade" qui travaille au BB, c'est aussi une personne plutôt qu'un entrepreneur qui dirige l'entreprise, comme le répète Bartoletti. Étant donné que "ce sont les personnes qui font la différence : aucune évolution technologique ne pourra jamais remplacer la passion et l'expertise de ceux qui aiment leur travail", l'entreprise doit être conçue comme un élément vivant qui est façonné par les besoins et les caractéristiques de ceux qui la font jour après jour: c'est précisément dans ce sens que la personne est au centre de l'entreprise. L'entreprise italienne peut être le précurseur d'une autre idée d'entreprise, où le profit se conjugue sans pitié avec l'aspect social, en continuant à faire des affaires avec une grande satisfaction en termes de chiffre d'affaires:

"Faire des affaires en étant éthique n'est pas seulement possible, c'est notre devoir moral et cela paie. Soit nous décidons de rendre solidaire un système de travail qui exclut actuellement des personnes alors qu'elles devraient être les plus incluses, soit nous risquons de détruire les fondements de toute une société".

C'est pourquoi il n'y a qu'une seule certitude dans l'avenir de BB S.p.A., qui va au-delà des éventuels avantages compétitifs sur lesquels reposera le succès futur de l'entreprise : celle de mettre les personnes au centre, sans exclure personne.

RAPPORTS DE RECHERCHE 16

CONCLUSIONS

Le processus met en évidence la façon dont la convention des Nations unies, qui introduit des changements majeurs dans les droits des personnes handicapées, joue un rôle de premier plan dans le domaine des droits des personnes handicapées. des personnes handicapées est jouée par la convention des Nations unies, qui introduit des changements majeurs dans les changements pour l'inclusion.

Sa pertinence tient en partie au fait que, en raison de son caractère contraignant et à la suite de sa ratification par l'UE et l'Italie, ses dispositions deviennent partie intégrante du droit européen et national et des lignes directrices pour les ses dispositions deviennent partie intégrante du droit européen et national et des lignes directrices pour les institutions dans la définition des politiques en matière de handicap.

La Convention a également marqué un tournant dans la définition du concept de handicap, qui va au-delà des déficiences physiques et mentales d'une personne. handicap qui va au-delà des déficiences physiques et mentales d'une personne. Il est le résultat de l'interaction de la personne handicapée, caractérisée par un certain état de santé, avec l'état de santé et l'environnement dans lequel elle vit.

Afin de garantir l'autonomie et l'épanouissement personnel, il est essentiel de mettre chaque personne en mesure de démontrer ses capacités en supprimant les barrières. de pouvoir démontrer ses capacités en supprimant les barrières et les obstacles qui peuvent limiter sa fonctionnalité. fonctionnalité.

La clé de cette démarche est la non-discrimination et le "respect de la différence et l'acceptation des différences". respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine" (art. 3(d)), Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées), dans tous les domaines de la vie. Convention relative aux droits des personnes handicapées), dans tous les domaines de la vie.

À cette fin, dans le contexte du travail, les pratiques d'aménagement raisonnable sont fondamentales, en tant qu'actions non discriminatoires visant à promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail.

Dans le sillage de la convention des Nations unies, l'UE a également montré qu'elle était capable de s'adapter aux nouvelles exigences. En particulier, la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement sur le lieu de travail s'est éloignée de l'approche d'assistance du passé.

Celle-ci, bien que ne visant pas spécifiquement les personnes handicapées, reconnaît, afin de garantir l'égalité de traitement, l'importance d'adopter des aménagements raisonnables sur le lieu de travail, dans les limites du raisonnable, car ils ne doivent pas imposer de charges excessives à l'employeur.

La directive en question ne donne pas de définition précise de ce que l'on entend par handicap, suite aux arrêts de la Cour de justice de l'UE, il est clair qu'elle doit être interprétée à la lumière des dispositions de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Mais au-delà des contraintes que peut imposer la loi, l'essentiel est le développement d'une nouvelle culture dans la société. Les causes de la discrimination et du refus d'embauche sont principalement dues aux préjugés que les gens ont envers la diversité. Des mesures de sensibilisation sont donc nécessaires auprès des employeurs pour qu'ils adoptent des pratiques de gestion visant à inclure les handicapés sur le lieu de travail.

Le document de l'OIT intitulé "Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail" joue un rôle important en tant que guide pour promouvoir les pratiques de gestion et de prévention du handicap dans l'entreprise. La gestion du handicap en Italie, contrairement à d'autres pays, n'est pas encore très répandue.

Ce modèle de gestion repose sur l'idée que c'est l'entreprise qui doit créer un environnement adapté à ses travailleurs, et non les travailleurs qui doivent s'adapter.

La création de contextes inclusifs et la limitation des comportements discriminatoires, malgré une certaine rigidité de la part des employeurs, peuvent apporter de grands bénéfices aux entreprises en termes de productivité, de climat et d'image de marque.

Bien que le document s'adresse aux employeurs, une tâche importante est celle des institutions, qui doivent encourager l'adoption d'une gestion éthique et responsable du handicap sur le lieu de travail, comme levier pour promouvoir la dignité et combattre la pauvreté des plus vulnérables.

En effet, comme l'affirme l'OIT, "employer des personnes handicapées - un vaste réservoir de main-d'œuvre largement ignoré - est un choix judicieux pour les entreprises. Mais il faut pour cela surmonter la peur de l'inconnu et se concentrer davantage sur les compétences que sur les handicaps.