



Bureau
international
du Travail
Genève

Le handicap sur le lieu de travail: Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises



Département des
compétences et
de l'employabilité



Le Bureau des activités pour les employeurs

Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) est une unité spécialisée du Secrétariat de l'OIT. Il a pour mission d'entretenir des relations étroites avec les organisations d'employeurs des États membres, de mettre les ressources de l'OIT à leur disposition et d'informer régulièrement l'OIT de leurs avis, préoccupations et priorités.

ACT/EMP a pour mission d'assurer le bon fonctionnement des organisations d'employeurs, qui sont essentielles à la création d'un environnement propice à des entreprises compétitives et durables, capables de contribuer au développement socio-économique. ACT/EMP aide les organisations d'employeurs à relever les défis que rencontrent leurs adhérents: (a) en les assistant dans la mise au point de leurs méthodes de gestion et de leurs pratiques pour accroître leur représentativité, et améliorer leurs services aux adhérents; et (b) en les aidant à anticiper et à surmonter les difficultés qui se présentent aux niveaux national, régional et international.

Voir <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/> ou contacter actemp@ilo.org

Le Département des compétences et de l'employabilité

Le Département des compétences et de l'employabilité du BIT (EMP/SKILLS) a pour mission d'aider les mandants à recourir au développement des compétences pour améliorer l'employabilité des travailleurs, la productivité des entreprises, et favoriser une croissance économique inclusive. Grâce à son travail au siège et dans les bureaux régionaux, ce département propose aux gouvernements et aux partenaires sociaux de l'aide, sous forme de résultats de recherches comparatives, de directives opérationnelles et d'assistance technique, pour: (a) intégrer le perfectionnement des compétences aux stratégies de développement nationales et sectorielles afin de mieux répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail; (b) élargir l'accès à la formation en faveur de l'emploi afin qu'il soit plus facile pour les jeunes handicapés et les autres catégories vulnérables d'acquérir des compétences et d'obtenir un emploi stable et productif; et (c) améliorer la capacité des services publics de l'emploi à offrir des conseils relatifs à l'orientation professionnelle, aux services de placement, à mettre en œuvre des programmes visant à dynamiser le marché du travail et à accélérer les interventions en cas de situation de crise.

L'équipe Handicap au sein d'EMP/SKILLS est chargée de la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de l'inclusion des personnes handicapées dans la formation et dans l'emploi. Elle permet de mettre en place des programmes ou des initiatives destinées à surmonter les désavantages ou les obstacles particuliers rencontrés par les personnes handicapées, tout en encourageant l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes de formation en faveur de l'emploi et sur le lieu de travail.

Pour plus d'informations, voir <http://www.ilo.org/skills/lang--fr/> ou contacter empskills@ilo.org

Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises

Document de travail n° 6

BIT
Bureau des activités pour les employeurs et
Département des compétences et de l'employabilité
2011

Copyright@Organisation internationale du Travail 2011
Première publication 2011

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation, de reproduction ou de traduction devra être adressée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse ou par e-mail : pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les bibliothèques, institutions et autres organisations utilisatrices enregistrées et disposant de droits de reproduction peuvent réaliser des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Vous pouvez aller à l'adresse : <http://www.ifrro.org> pour trouver les organisations disposant de droits de reproduction dans votre pays.

978-92-2-125562-8 (print)
978-92-2-125563-5 (web pdf)

Données du catalogue de l'OIT

Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises / Bureau international du Travail. – Genève, BIT 2011.

1v.

ISBN: 9789221255628;9789221255635 (web pdf)

Bureau international du Travail
Handicap/ organisation d'employeurs
15.04.3

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du travail aucune appréciation favorable ou défavorable, et l'absence de mention d'une entreprise, d'un produit ou procédé commercial particuliers n'est pas une marque de désapprobation.

Les publications du BIT peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail à : pubvente@ilo.org
Prière de visiter notre site Internet : www.ilo.org/publns

Photos sur les pages de couverture

Le BIT reconnaît et remercie les personnes qui ont fourni les photographies destinées à cette publication
La page de couverture (quatre images de gauche à droite) : Blue Ribbon Employer Council, US Business Leadership Network, Employers' Federation of Ceylon et Institut Paul-Ehrlich, Allemagne.
Quatrième de couverture (quatre images de gauche à droite) : Business Advisory Board and Disability and Perspektiva, Employers' Federation of Ceylon, Chambre d'industrie de Guayaquil et Fondation NASSCOM.
Imprimé en Suisse 2011.

Préface

Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises peuvent jouer un rôle majeur en proposant des services et des conseils techniques aux employeurs pour les aider à embaucher, encadrer et maintenir dans l'emploi des employés handicapés. Grâce à leur travail et à leur engagement, qui varient en fonction de leur environnement, ils sont en mesure de modifier et d'améliorer les pratiques en matière de handicap en faisant preuve de leadership et en donnant des directives.

Voilà les sujets repris dans *Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises*, qui décrit les expériences actuelles de 12 organisations d'employeurs et réseaux d'entreprises sur la question de l'inclusion du handicap. Les descriptions sont brèves, de trois à cinq pages, mais chacune dépeint l'origine, le contexte et la structure de ces 12 organisations pour leur volet handicap.

Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises, donne un aperçu de la façon dont les organisations représentatives des entreprises envisagent la question du handicap. Les pratiques décrites dans ces exemples montrent comment ces organisations sont bien placées pour établir un lien entre les intérêts des entreprises et l'insertion productive des personnes handicapées sur le marché du travail. Au moment où les pays ratifient rapidement la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, une convention générale relative aux droits humains des personnes handicapées, et cherchent à la mettre en œuvre, il est de plus en plus nécessaire d'inspirer et de guider les entreprises. *Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises*, répond également à la collecte en cours d'informations qui plaident en faveur de l'embauche des personnes handicapées et de l'intérêt pour les entreprises de diversifier leur personnel.

Nous espérons que les lecteurs – qu'ils soient dirigeants d'entreprise ou employés d'organisations d'employeurs ou de réseaux d'entreprises, directeurs des ressources humaines ou de la responsabilité sociale d'une entreprise, ou autres – seront inspirés et éclairés par les expériences et les exemples cités dans ce document.

Nous souhaitons exprimer notre gratitude envers tous ceux qui ont participé à l'élaboration de ce document de travail. Nous remercions Henrik Moller, conseiller principal du Bureau pour les activités des employeurs et Debra Perry, spécialiste principale en intégration du handicap, du département des compétences et de l'employabilité, et, qui ont été les responsables de l'élaboration de ce document, ainsi que Tiina Eskola, qui a mené les recherches et rédigé les cas. Le financement de cette publication a été apporté dans le cadre de l'Accord de partenariat OIT/Norvège. Nous remercions particulièrement les douze organisations pour avoir fait connaître leurs expériences et avoir pris le temps de travailler avec le BIT sur cette publication.

Deborah France-Massin
Directrice adjointe et responsable
Bureau des activités pour les employeurs

Christine Evans-Klock
Directrice
Département des compétences et de
l'employabilité

Table des matières

| | |
|--|----|
| Préface | i |
| Introduction | 1 |
| Réseau australien sur le handicap (Australian Network on Disability), Australie..... | 9 |
| La chambre d'industrie de Guayaquil, Equateur | 14 |
| UnternehmensForum (Forum des entreprises), Allemagne..... | 19 |
| Confédération de l'industrie indienne (Confederation of Indian Industry), Inde..... | 23 |
| Fondation NASSCOM (NASSCOM Foundation), Inde..... | 28 |
| Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network – EDN), Nouvelle –Zélande | 33 |
| Bureau consultatif des entreprises sur le handicap (Business Advisory Board on Disability), Fédération de Russie..... | 37 |
| Association serbe des employeurs, Serbie | 42 |
| Fédération des employeurs de Ceylan (Employers' Federation of Ceylon), Sri Lanka | 46 |
| Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Forum on Disability), Royaume-Uni | 52 |
| Réseau américain des dirigeants d'entreprises (US Business Leadership Network), Etats-Unis..... | 58 |
| Conseil des employeurs Ruban Bleu (Blue Ribbon Employer Council), Vietnam | 63 |

Introduction

Le document *Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises*, est la compilation de 12 études de cas sur des organisations d'employeurs et des réseaux d'entreprises, qui décrivent leurs activités en matière de handicap et d'emploi. Cette publication est destinée aux organisations d'employeurs et à d'autres organisations représentatives des entreprises, aux entreprises, aux organisations de travailleurs, au personnel du BIT, aux personnes handicapées, et aux personnes qui souhaitent en savoir davantage sur l'insertion des personnes handicapées sur le lieu de travail. Cet ouvrage contribue aux activités de partage des connaissances du réseau mondial du BIT sur l'entreprise et le handicap.

Ce réseau mondial du BIT sur l'entreprise et le handicap est principalement composé de multinationales, d'organisations d'employeurs et de réseaux d'entreprises du monde entier - des entreprises et des groupes qui s'intéressent particulièrement aux questions relatives au handicap sur le lieu de travail et dans leurs entreprises. Il comprend également des représentants des organisations internationales de personnes handicapées et des groupes ressources, ainsi que des réseaux qui fournissent une assistance technique aux entreprises et à leurs membres employeurs et qui s'engagent à encourager la diversité sur le lieu de travail par l'inclusion du handicap.

Ce réseau a quatre objectifs :

- Le partage des connaissances et l'identification des bonnes pratiques chez ses membres ;
- L'élaboration de produits et de services communs ;
- Le renforcement des organisations d'employeurs au niveau national pour atteindre les PME ; et
- La création de liens et de partenariats avec des projets et des activités du BIT au niveau des pays.

Méthodologie et approche

Chacune des études de cas présentées dans cette publication décrit l'organisation et met en lumière ses activités en matière de handicap et les résultats qu'elle a obtenus. Ces informations ont été rassemblées en contactant les organisations, en leur demandant des rapports et des documents et en examinant leurs sites Internet ainsi que d'autres informations disponibles. Dans certains cas, les organisations ont élaboré une brève description de leurs activités, qui ont servi de base à l'élaboration des études de cas. Ces organisations ont ensuite été de nouveau consultées pour obtenir plus de détails et des éclaircissements sur des points spécifiques, lorsque c'était nécessaire.

Il convient de remarquer que ces études de cas ne donnent pas un compte-rendu exhaustif de toutes les activités effectuées en matière de handicap, et ne représentent pas une analyse indépendante de chacune des organisations citées. Il s'agit plutôt d'illustrer les réalisations de groupes d'employeurs cherchant à faciliter l'insertion des personnes handicapées et à promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès de leurs membres.

Les études de cas ont toutes une structure similaire :

- **L'introduction** donne une brève description de l'organisation, de son histoire et de ses activités, et de ce qui l'a incité à s'engager dans des activités liées au handicap ;

- **La section « la structure et les partenaires »** présente la structuration de l'organisation et cite ses partenaires ;
- **La section « les principales activités »** décrit les activités de l'organisation sur la question du handicap sur le lieu de travail ;
- **La section « les réalisations »** montre ce qui a été accompli grâce à ces activités ; et
- **La section « les enseignements tirés »** souligne, brièvement, les leçons provenant de ces expériences que l'organisation considère comme pertinentes.

Les catégories d'organisations

Cette publication porte sur des organisations d'employeurs et des réseaux d'entreprises de pays d'Asie, d'Europe, d'Océanie et d'Amérique du Sud, se situant dans des environnements sociaux, économiques et culturels différents. Certaines de ces organisations existent depuis des décennies, alors que d'autres sont des initiatives très récentes. Le nombre de leurs membres va de 15 employeurs à plusieurs milliers, et on retrouve parmi leurs membres des PME, des grandes entreprises du secteur privé ainsi que du secteur public, et des multinationales.

En dépit de leurs différences, les organisations citées dans cette publication peuvent se ranger en trois catégories : 1. les **organisations d'employeurs** ; 2. les **organisations d'employeurs spécifiquement axées sur le handicap** ; et 3. les **autres réseaux d'entreprises** qui ont un intérêt commun pour le handicap et l'emploi. Ces catégories ne sont certes pas rigides, mais elles contribuent à faire la différence entre les structures et montrent qu'il existe différentes manières d'organiser les groupes d'employeurs autour de la question du handicap :

1. Les **organisations d'employeurs** représentent un ou plusieurs secteurs industriels. Elles défendent généralement les intérêts des employeurs sur toute une série de questions liées au marché du travail, et l'assistance sur les questions de handicap fait partie des nombreux services qu'elles proposent à leurs membres. La **Chambre d'industrie de Guayaquil** (Equateur), la **Confédération de l'industrie indienne (Confederation of Indian Industry)** (Inde), la **Fédération des employeurs de Ceylan (Employers' Federation of Ceylon)** (Sri Lanka), la **NASSCOM** (Inde), l'**Association serbe des employeurs** (Serbie) et la **Chambre de commerce et d'industrie du Vietnam** (Vietnam), au travers de sa participation au **Conseil des employeurs Ruban bleu (Blue Ribbon Employer Council)** , sont des organisations d'employeurs qui ont créé des activités d'insertion des personnes handicapées.
2. Les **organisations d'employeurs spécifiquement axées sur le handicap** sont des organisations qui se concentrent spécifiquement sur le handicap dans les entreprises. Elles sont gérées et habituellement intégralement financées par leurs membres, et disposent souvent d'un personnel permanent qui fournit un certain nombre de services à leurs membres. Elles comprennent le **Réseau australien sur le handicap (Australian Network on Disability)** (Australie), le **Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network)** (Nouvelle-Zélande), le **Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Forum on Disability)** (Royaume-Uni), et le **Réseau américain des dirigeants d'entreprises (US Business Leadership Network)** (Etats-Unis).
3. Les **autres réseaux d'entreprises** sont essentiellement des organisations d'employeurs axées sur le handicap, qui se différencient de la deuxième catégorie par l'absence de personnel fixe ou de cotisations pour y adhérer. Cependant, leurs membres se réunissent régulièrement pour partager leurs expériences et mener des activités, et les membres individuels peuvent parrainer des activités et apporter des contributions en nature aux initiatives du groupe. Le **Bureau**

consultatif des entreprises sur le handicap (Business Advisory Board on Disability) (Russie) et le **Forum des entreprises (UnternehmensForum)** (Allemagne) font partie de cette catégorie.

Les raisons pour lesquelles les employeurs lancent des initiatives en matière de handicap

Chaque organisation a bien sûr sa propre histoire et ses propres raisons de lancer des activités en matière de handicap ; il existe néanmoins certaines similitudes entre elles :

La **Chambre d'industrie de Guayaquil** (Equateur), et l'**Association serbe des employeurs** (Serbie), qui sont toutes deux des organisations d'employeurs, ont commencé leurs activités relatives au handicap à la suite de l'adoption d'une nouvelle législation visant à introduire des quotas d'embauche de personnes handicapées pour les employeurs. Ces deux organisations ont répondu aux besoins de leurs membres pour respecter cette législation et ont commencé à les aider à recruter des travailleurs handicapés.

La **Confédération de l'industrie indienne** (Inde) et la **NASSCOM** ont engagé des programmes sur le handicap en lien avec leurs actions volontaristes et leurs activités en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Parmi les organisations d'employeurs spécifiquement axées sur le handicap et les autres réseaux d'entreprises, plusieurs d'entre eux (par exemple le **Réseau australien sur le handicap (Australian Network on Disability)**, le **Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Forum on Disability)**, le **Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network)**, et le **Forum des entreprises (UnternehmensForum)**) ont été fondés par des groupes d'employeurs qui avaient déjà acquis une certaine expérience dans l'embauche de travailleurs handicapés et qui souhaitaient partager leurs expériences et promouvoir les avantages pour les entreprises d'avoir des liens avec des personnes handicapées. D'autres organisations (par exemple le **Bureau consultatif des entreprises sur le handicap (Business Advisory Board on Disability)**, le **Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network)**, ont été mises en place pour promouvoir l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail auprès du milieu des affaires. Dans un certain nombre de cas (par exemple le **Bureau consultatif des entreprises sur le handicap (Business Advisory Board on Disability)**, le **Conseil des employeurs Ruban Bleu (Blue Ribbon Employer Council)**, le **Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network)**, ainsi que le **Forum des entreprises (UnternehmensForum)**, l'établissement de ces organisations a été facilité par le financement de projets ou l'assistance technique d'organismes publics, d'ONG ou d'organisations internationales.

Les pratiques communes

Ces études de cas décrivent la pluralité des moyens d'action et des activités engagées par les organisations afin d'aider les employeurs à inclure plus facilement le handicap. Cette section met en lumière cinq pratiques principales qui sont communes à beaucoup des organisations citées. Les trois premières pratiques décrivent les services aux employeurs et les activités politiques auxquelles participent la plupart de ces organisations. Les deux dernières pratiques communes ont trait aux services de soutien direct aux personnes handicapées qui bénéficient aux employeurs également. Cependant, les organisations présentent des différences sur les éléments suivants : alors qu'un grand nombre de ces organisations ont des activités de service direct aux personnes handicapées,

certaines d'entre elles ont sciemment décidé de ne pas le faire, et de travailler exclusivement avec leurs membres.

Les pratiques communes sont les suivantes :

1. Sensibiliser à l'insertion des handicapés et former les capacités

Pratiquement toutes les organisations ont entrepris des actions de sensibilisation de leurs membres et de formation de leurs capacités sur différents aspects de l'inclusion du handicap, essentiellement en organisant des ateliers, des cours et des programmes de formation. En plus de la formation, certaines des organisations d'employeurs spécifiquement axées sur le handicap proposent des services de conseils sur des thèmes particuliers, comme l'accessibilité des entreprises aux employés et aux clients handicapés.

De nombreuses organisations organisent également des événements avec leurs membres pour diffuser les informations et les expériences, et mènent des campagnes de publicité et des événements promotionnels pour sensibiliser à l'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail.

2. Fournir des informations et des outils sur le handicap et l'emploi

La plupart des organisations fournissent à leurs membres des informations et des outils sur les questions liées au handicap et à l'emploi, essentiellement par leurs sites Internet ou des imprimés. On y trouve des faits et des chiffres sur le handicap, des exemples de bonnes pratiques, et des conseils pratiques sur des thématiques comme la législation relative au handicap, l'embauche et le maintien dans l'emploi d'employés handicapés, la gestion du handicap sur le lieu de travail, les aménagements raisonnables, et l'accessibilité.

Un grand nombre d'organisations d'employeurs axées sur le handicap proposent en particulier une multitude de ressources, dont certaines répondent aux besoins très spécifiques de leurs membres. Certaines ont par exemple élaboré des outils permettant aux employeurs de noter leurs progrès grâce à une échelle de réactivité au handicap.

3. Influencer les politiques de l'emploi et former les personnes handicapées

En plus de la formation des capacités de leurs membres en matière d'insertion des personnes handicapées sur le lieu de travail, certaines de ces organisations ont participé à des comités conjoints avec des organismes publics et des ministères afin d'élaborer des politiques d'éducation, de formation et d'insertion des personnes handicapées dans la société. En outre, deux de ces organisations ont instauré des codes de bonnes pratiques sur l'inclusion du handicap afin d'encourager leurs entreprises membres à élaborer des politiques vis-à-vis du handicap.

4. Fournir des opportunités de carrière et organiser la formation professionnelle

Plusieurs études de cas décrivent des activités orientées vers l'amélioration des compétences et du développement professionnel des étudiants handicapés. On trouve parmi ces activités l'organisation de services d'orientation, de formation des compétences, de formation dans l'emploi et des stages. Les étudiants, qui ont souvent des difficultés à acquérir l'expérience professionnelle nécessaire, et les employeurs, qui sont ainsi en mesure de trouver des candidats qualifiés pour leurs postes vacants, bénéficient de ces activités. En fait, ces études de cas suggèrent que les employeurs peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration des compétences des étudiants et des demandeurs d'emploi handicapés.

5. Etablir un lien entre les demandeurs d'emploi handicapés et les employeurs

Un certain nombre de ces organisations se sont lancées dans des activités destinées à faciliter l'embauche de demandeurs d'emploi handicapés. Les études de cas décrivent une palette d'activités comme l'organisation de foires à l'emploi, la création de bases de données de demandeurs d'emploi handicapés, les services de mises en contact des candidats potentiels avec les employeurs intéressés, et la promotion des opportunités d'obtention de contrats pour les entrepreneurs handicapés.

L'ensemble des activités décrites dans les études de cas porte sur les obstacles habituels que rencontrent les personnes handicapées pour accéder au marché du travail, obstacles qui vont de l'inadaptation des législations et des politiques à la faiblesse des capacités institutionnelles pour faire appliquer ces politiques et ces législations ; et des obstacles physiques et du manque d'information, au manque de sensibilisation sur les compétences des personnes handicapées, avec les attitudes négatives et les stéréotypes qui en résultent. Ces études de cas témoignent du rôle potentiel de leader et de l'influence que ces groupes d'employeurs peuvent avoir sur le renforcement de la diversité et de l'insertion dans le marché du travail.

Les principaux enseignements tirés

Les organisations ont pu tirer un certain nombre d'enseignements intéressants. Ils ont trait à la structure de l'organisation, et à l'emploi ainsi que la formation des travailleurs handicapés. Certains de ces enseignements sont tout à fait spécifiques à l'organisation, mais plusieurs enseignements communs ont émergé de ces études de cas :

Une organisation pour les employeurs devrait être dirigée et gouvernée par les employeurs

Nombre d'organisations ont constaté que pour répondre vraiment aux besoins des employeurs, les organisations pour les employeurs doivent être dirigées et gouvernées par les employeurs. Cette leçon a été particulièrement soulignée par les organisations d'employeurs spécifiquement axées sur le handicap.

Les collaborations et les partenariats avec d'autres organisations apportent une valeur ajoutée

Il est remarquable de constater qu'aucune des organisations dépeintes dans cette publication n'a mené ses activités en matière de handicap de façon isolée. Au contraire, toutes ont souligné l'importance de la collaboration avec les organismes publics et les ministères, d'autres organisations d'employeurs, des syndicats, des universités et des établissements de formation, des ONG – et ce qui est important, avec les personnes handicapées et leurs organisations.

Elles décrivent les partenaires comme des sources d'expertise, d'expérience, d'informations en matière de handicap, et des ressources humaines et institutionnelles. Les partenaires peuvent contribuer à améliorer les activités, et la collaboration permet aux organisations de se compléter et d'apprendre les unes des autres.

Certaines de ces collaborations sont assez informelles, par exemple les échanges d'informations, alors que d'autres sont des partenariats établis, avec des rôles clairement définis pour chacun des participants, par exemple pour la mise en œuvre de projets ou d'initiatives spécifiques.

Beaucoup d'études de cas ont souligné l'importance de l'implication des personnes handicapées et de leurs organisations dans la planification et la gestion de l'organisation. Pour plusieurs organisations, les organisations de personnes handicapées et les ONG liées au handicap¹ servent d'experts, de conseillers, ou de partenaires pour mettre en œuvre des initiatives particulières. En outre, elles fournissent une expertise spécifique en matière de handicap et un lien avec la communauté des personnes handicapées.

La sensibilisation est primordiale

Les études de cas soulignent le besoin continu de sensibilisation au sujet des travailleurs handicapés, et de leurs aptitudes. Beaucoup d'employeurs ne sont pas conscients des avantages qu'il y a à engager des personnes handicapées, et tous les employeurs ne sont pas sensibles aux questions du handicap. Cependant, les organisations décrites ne se contentent pas de faire de la sensibilisation, elles complètent leur action par des activités supplémentaires. Certaines organisations suggèrent qu'un bon moyen d'améliorer la sensibilisation et de changer les attitudes consiste à se lancer dans des activités qui amènent des personnes handicapées sur le lieu de travail. Donc la sensibilisation, qui est très importante, peut ne pas suffire.

Les demandeurs d'emploi qualifiés devraient être aiguillés vers les emplois qui leur correspondent

Les organisations qui facilitent le recrutement des employés handicapés soulignent qu'il est important de faire correspondre avec précision les demandeurs d'emploi handicapés avec les emplois adaptés. Il faut pour cela tenir compte à la fois des besoins de main d'œuvre des employeurs et des intérêts et des qualifications des candidats handicapés. De cette façon, les personnes handicapées tout comme les employeurs sortent gagnants du recrutement. Cependant, la condition préalable à cette correspondance entre candidat handicapé et emploi adapté est que les personnes handicapées aient accès à l'évaluation professionnelle et à la formation pertinentes.

Les organisations d'employeurs ont un rôle majeur à jouer pour rendre le lieu de travail inclusif, et c'est aussi leur intérêt

Les études de cas présentent des exemples concrets pour les organisations d'employeurs et les groupes d'employeurs qui cherchent à développer des activités en lien avec l'inclusion du handicap. Ces études de cas démontrent également le pouvoir de ces organisations pour changer les pratiques de leurs membres et le rôle de leader qu'elles peuvent jouer pour influencer le lieu de travail en tenant compte du handicap. Les organisations et les réseaux d'employeurs – quels que soit leur catégorie et leur environnement - peuvent jouer un rôle majeur en proposant des conseils techniques et des services de conseils pour aider les employeurs à embaucher, gérer et maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés, et à servir leurs clients handicapés.

¹ Les organisations de personnes handicapées sont des associations de personnes handicapées, elles sont impliquées dans une série d'activités de sensibilisation, d'entraide, de direction et de formation des capacités. Elles participent parfois à des projets spécifiques pour leurs membres et même pour des employeurs, par exemple en servant d'intermédiaire pour pourvoir des postes vacants ou en faisant de la sensibilisation au handicap, et de la formation en matière d'accessibilité. Ces organisations de personnes handicapées représentent des groupes avec un handicap spécifique, ou sont actives sur plusieurs types de handicap ; il y a également des organisations parapluie qui regroupent tous les sous-groupes ou les groupes axés sur un handicap spécifique. Généralement, les organisations de personnes handicapées sont représentatives, avec des dirigeants élus et choisis au sein de leurs membres. Ces organisations sont différentes des ONG habituelles au service des handicapés dont les dirigeants peuvent ne pas inclure de personnes handicapées, qui sont en général organisées pour proposer des services aux personnes handicapées.

Les études de cas soulignent l'importance de l'expertise en matière d'inclusion du handicap pour les employeurs et leurs organisations. Cette expertise acquiert de plus en plus d'importance au moment où un nombre croissant de pays signent et ratifient la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2008) – une convention qui est entrée en vigueur en un temps record en raison de la rapidité de son taux de ratification. Cette convention comporte une référence spécifique au droit à l'emploi des personnes handicapées dans un environnement « ouvert, accessible et favorisant l'inclusion² » et à la promotion des possibilités d'avancement des personnes handicapées. Ceci a des implications sur les législations et les politiques nationales qui doivent être amendées pour refléter le principe de la non-discrimination et l'exigence d'un aménagement raisonnable, ce qui a des implications pour les employeurs.

En outre, ces études de cas montrent que, du point de vue des employeurs, favoriser l'inclusion du handicap sur le lieu de travail n'est pas un acte de charité. Ces cas reflètent plutôt la compréhension du fait que des lieux de travail inclusifs profitent à la fois aux employeurs et aux personnes handicapées. Ils sont aussi le reflet de l'intérêt général pour les entreprises d'engager des personnes handicapées, et soulignent les avantages d'un personnel diversifié, comprenant des personnes handicapées. Voici les avantages de l'inclusion du handicap pour les entreprises³ :

- Les personnes handicapées sont de bons employés, sur lesquels on peut compter. De nombreux exemples attestent que les personnes handicapées ont une productivité comparable à celle des autres membres du personnel, un taux d'accidents du travail plus faible, et qu'elles gardent leur emploi plus longtemps.
- Les personnes handicapées représentent une source de compétences et de talents non exploitée, et elles ont même des compétences techniques si elles ont accès à la formation, ainsi que des capacités à régler les problèmes de la vie quotidienne qu'elles peuvent utiliser dans l'entreprise. Les personnes qui ont développé des handicaps en travaillant ont souvent des compétences intéressantes et une expérience acquise dans leur emploi, en plus de leurs qualifications antérieures.
- Les personnes handicapées, leurs familles et leurs amis représentent un segment du marché souvent négligé. Notamment dans les pays développés, beaucoup ont un revenu disponible significatif.
- Engager des personnes handicapées peut contribuer à la diversité générale, à la créativité et à la bonne humeur sur le lieu de travail, à renforcer l'image de l'entreprise auprès du personnel, des clients et de la communauté.

En résumé, les organisations dépeintes dans cette publication ont joué un rôle de leader et ont contribué à rendre les entreprises plus favorables à l'inclusion, au bénéfice des entreprises tout comme à celui des personnes handicapées.

² Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2008), article 27.

³ Bureau international du Travail (2010) *Le handicap sur le lieu de travail : les pratiques des entreprises*. Genève, BIT.

Encadré 1 : le langage et les définitions

Les lecteurs ne sont pas forcément familiarisés avec certains des termes spécifiques au handicap contenus dans ce document. Pour se référer de façon générale aux personnes handicapées, les termes « les gens présentant un handicap » et « personnes handicapées » ont été utilisés de façon interchangeable, ce qui reflète l'usage commun dans la plupart des régions du monde.

Dans le *Recueil de directives pratiques du BIT : La gestion du handicap sur le lieu de travail*, le BIT définit la personne handicapée comme étant « une personne dont les perspectives de trouver, de retrouver ou de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu ».

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, en tant que convention générale relative aux droits humains des personnes handicapées, reconnaît que « la notion de handicap évolue », et déclare que « par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

On entend par « aménagement raisonnable », dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

Le terme d'« accessibilité », d'après la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, fait référence au fait d'assurer aux personnes handicapées, « sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales ».

Remarque sur les taux de change : certaines des études de cas indiquent le montant des cotisations des membres. Ces cotisations sont indiquées dans la monnaie du pays où se situent ces organisations, et une conversion en dollars est donnée dans une note en bas de page. La conversion a été faite en appliquant le taux de change représentatif pour une sélection de monnaies du Fonds monétaire international, avec les valeurs en date du 7 octobre 2011. Adresse de la page web : http://www.imf.org/external/np/fin/data/rms_rep.aspx. Il s'agit donc d'estimations approximatives.

Réseau australien sur le handicap (Australian Network on Disability), Australie

Introduction

Le Réseau australien sur le handicap (AND), une organisation financée par les employeurs australiens publics et privés, a été mis en place pour faire progresser l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects liés aux entreprises.

Cette organisation a été lancée en l'an 2000 sous le nom « Les employeurs qui font la différence » (Employers Making a Difference) par un groupe d'employeurs qui avaient réussi à recruter des personnes handicapées et qui voulaient diffuser leurs expériences et promouvoir les avantages de l'embauche de personnes handicapées. En 2003, huit employeurs ont signé la **Charte pour l'emploi des personnes handicapées (Charter for the Employment of People with Disability)**, s'engageant ainsi publiquement à améliorer les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées. C'est en 2010 que l'organisation a changé de nom pour devenir le Réseau australien sur le handicap (Australian Network on Disability - AND), et les organisations fondatrices en sont devenues des membres de Platine. L'AND comporte actuellement plus de 100 membres, issus d'une variété de secteurs, dont la banque, le commerce de détail, l'éducation, le recrutement, les services professionnels, la production manufacturière et l'administration publique.

L'AND a adopté une approche structurelle vis-à-vis de l'inclusion du handicap : son objectif est d'aider ses membres et d'autres organisations à changer de comportement, d'attitudes et de système au niveau interne, et à acquérir des connaissances pour pouvoir se lancer avec confiance dans l'inclusion des personnes handicapées. Il en résulte des avantages mutuels pour les employeurs et pour les personnes handicapées.

Parmi les activités de l'AND figurent les conseils d'experts, les services de conseils, l'élaboration d'outils et de publications, la fourniture de formations ainsi que la mise en œuvre de programmes pratiques sur les questions liées au handicap. L'AND organise également régulièrement des événements pour diffuser les informations et des activités de réseautage.

La structure et les partenaires

L'AND est une organisation à but non lucratif intégralement financée par ses membres. Ses membres sont organisés en groupes : Or, Argent, Bronze, avec un groupe séparé pour les petites entreprises de moins de vingt employés. La cotisation des membres dépend du groupe choisi par l'employeur et va de 550 dollars australiens à 11 000 dollars australiens⁴. Appartenir au groupe Or permet d'avoir accès au paquet de services et d'avantages le plus complet. Les huit employeurs présents depuis la fondation de l'AND ont un statut spécifique et sont membres de Platine.

L'AND est dirigé par un Conseil d'administration composé de 12 personnes, la plupart étant des représentants des organisations membres. Le personnel, une équipe de sept personnes, travaille en collaboration avec les organisations membres pour les aider dans le domaine de l'inclusion du handicap. Chaque membre est en lien avec un responsable, un membre du personnel qui travaille avec eux pour élaborer un plan annuel en tant que membre. Ces plans définissent la façon dont le

⁴ Environ de 540 à 10 760 dollars des Etats-Unis (octobre 2011).

réseau assistera les différents membres pour qu'ils atteignent leurs objectifs en matière d'inclusion du handicap. Ces plans représentent aussi une opportunité de passer en revue les réalisations antérieures et discuter des meilleures pratiques et des dernières évolutions qui font la différence.

Principales activités

Proposer des outils et des ressources pour l'inclusion du handicap

L'AND fournit des informations très complètes sur les questions liées au handicap par l'intermédiaire de son site Internet à la fois pour les employeurs, les organisations et les personnes handicapées. Une grande partie de ces informations sont accessibles au grand public, comme les fiches d'information, les bulletins d'information, ainsi que plusieurs autres ressources.

L'une d'entre elles est **Opportunity (Opportunité)**, une brochure expliquant les avantages à employer des personnes handicapées et expliquant comment les entreprises peuvent devenir plus accessibles et attirer des clients et des demandeurs d'emploi handicapés. Opportunity a été rédigé en collaboration avec les membres de l'AND en 2008. Pour accompagner la brochure, une page web (www.disabilityconfidence.org.au), **Disability Confidence** (Etre sensibilisé au handicap) a été créée en 2008 et contient des informations supplémentaires, et des études de cas sur l'inclusion du handicap.

L'une des publications les plus emblématiques de l'AND est le **Guide du manager : le handicap sur le lieu de travail (Managers' Guide: Disability in the Workplace)**, publié en 2008. Cette publication a été parrainée par les entreprises membres suivantes : Telstra Corporation, IBM et Manpower ; et adaptée du guide du manager (Line Managers' Guide) du Forum des employeurs sur le handicap du Royaume-Uni (UK Employers' Forum on Disability). Ce guide du manager donne des conseils sur la façon appropriée d'aider et d'encadrer les personnes handicapées sur le lieu de travail. Il porte sur des sujets comme les avantages et les responsabilités de l'employeur, le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation continue et l'avancement, et la gestion de la performance. Afin de donner des informations actualisées sur les programmes publics, les nouvelles initiatives et la législation amendée, ce guide a été révisé en mai 2011, avec pour sponsors Westpac, Ageing, Disability & Home Care, le département des entreprises et de l'innovation, et Telstra Corporation. Le premier Guide du manager s'est avéré l'un des produits les plus populaires de l'AND, et a été vendu à plusieurs milliers d'exemplaires depuis son lancement.

En 2010, l'AND a élaboré une série de ressources réservées à ses membres, avec des informations sur la législation relative au handicap, les adaptations raisonnables⁵, la divulgation d'informations, l'accessibilité des services clientèles, les statistiques et les informations sur les types de handicap. Ces informations peuvent être achetées par les entreprises qui peuvent les télécharger sur leurs sites intranet respectifs et les personnaliser avec le logo de l'entreprise. Ces ressources pour l'intranet ont été élaborées pour répondre directement aux demandes des membres, qui désiraient avoir des informations de base à mettre à la disposition de leurs employés à titre de référence lorsqu'ils ont à traiter une question relative au handicap.

Organiser des cours de formation

Outre les outils qu'il propose, l'AND organise régulièrement des formations destinées à aider les organisations à se sentir plus à l'aise vis-à-vis des questions liées au handicap. L'AND a commencé à

⁵ Voir les aménagements raisonnables. Les différences de langage reflètent les différences juridiques d'un pays à l'autre.

proposer une formation sur le recrutement de personnes handicapées en 2001, et depuis lors, des sessions de formation ont été élaborées pour répondre aux besoins des membres. Les programmes de formation comprennent des modules comme **Welcoming Customers with Disability (Accueillir les clients handicapés)**, **Managing Disability in the Workplace (Gérer le handicap sur le lieu de travail)**, **Human Resource Essentials (Notions fondamentales en matière de ressources humaines)**, **Disability Confidence for Workplaces (La sensibilisation au handicap sur le lieu de travail)**, **Communication & Etiquette (Communication et étiquette)** (une brève note sur la manière de communiquer en confiance avec des personnes handicapées), et **Mental Health & Workforce Wellbeing (Santé mentale et bien-être du personnel)**.

Proposer des services de conseil

Depuis sa création, l'AND a proposé des services de conseils à ses organisations membres, afin qu'elles développent leurs capacités à accueillir des personnes handicapées en tant que salariées, clients et parties prenantes. Il est possible de demander des services de conseils sur toute une série de sujets, par exemple sur l'élaboration de stratégies d'emploi et de plans d'action liés au handicap, la révision des procédures de recrutement et de sélection des employeurs, ou le développement et l'examen des ressources sur le site Internet. Les membres reçoivent un rapport détaillé identifiant les obstacles spécifiques avec des suggestions de stratégies pour supprimer ou réduire ces obstacles. Par exemple, un examen des procédures de recrutement en ligne peut permettre d'identifier des obstacles pour les candidats handicapés. Une recommandation peut être éventuellement faite pour que l'entreprise fournisse des méthodes de communication ou de candidature alternatives pour ne pas désavantager les candidats handicapés.

Les services de conseils les plus demandés aident les membres à élaborer et à mettre en place des politiques et des procédures internes pour l'adaptation raisonnable. Les procédures d'adaptation raisonnable permettent aux employeurs de faciliter les adaptations ou modifications nécessaires pour recruter ou maintenir dans l'emploi un candidat handicapé qualifié. L'élaboration d'une politique et de procédures d'adaptation raisonnable est un premier pas pour être plus à l'aise vis-à-vis du handicap, car elle fournit un système qui tient compte des personnes tout en permettant aux entreprises d'identifier les obstacles éventuels (directs ou indirects).

Un autre service très demandé consiste en une visite des locaux pour identifier les caractéristiques de l'accès et les obstacles physiques sur le lieu de travail. Les consultants en accessibilité de l'AND visitent le lieu de travail pour repérer les obstacles pour les employés handicapés existants ou potentiels, et font ensuite des recommandations sur les aménagements à apporter pour rendre le lieu de travail plus accessible. Au cours des cinq dernières années, l'AND a visité plus de 50 lieux de travail.

Aider les étudiants handicapés à acquérir une expérience professionnelle

Les membres de l'AND reconnaissent que les étudiants handicapés du secteur tertiaire sont confrontés à des défis importants pour passer de l'université à l'emploi. Leur réponse a consisté à créer un programme de stages donnant aux étudiants une opportunité de démontrer leurs compétences et leurs talents. Le programme **Stepping into...™ (Un pied dans...)** a démarré en 2004, en proposant des opportunités d'acquérir une expérience professionnelle à Sydney dans les professions juridiques. Depuis lors, ce programme fonctionne tous les ans avec des dizaines d'organisations membres. Stepping into...™ propose maintenant des stages aux étudiants en droit, comptabilité, finance, ingénierie, technologies de l'information, politiques publiques et recherche, marketing et publicité, et en ressources humaines dans les organisations membres de l'AND. Ce programme a été élargi à toutes les grandes agglomérations d'Australie. La durée des stages est généralement de quatre semaines durant les vacances universitaires, ou l'équivalent de quatre semaines réparties sur une période plus longue pour s'adapter à tous les étudiants handicapés. Les

étudiants participants au programme reçoivent un salaire équivalent à celui d'un diplômé de l'université.

En tant que coordinateur du programme Stepping into...™, l'AND réalise la promotion du programme auprès de ses membres et des étudiants handicapés, trouve les étudiants éligibles qui souhaitent participer, et les place dans les entreprises qui peuvent les accueillir. L'AND forme et coache les étudiants avant qu'ils ne rejoignent leurs postes et aide les employeurs participants à mettre en place les adaptations raisonnables nécessaires. L'AND aide également les étudiants et les employeurs durant toute la période de stage et réalise une évaluation à la fin de chaque programme.

Au fil des années, plusieurs centaines d'étudiants ont suivi un stage grâce à ce programme. En moyenne, un candidat sur trois obtient une offre de stage. Les résultats scolaires ne sont pas le seul critère d'évaluation ; d'autres facteurs comme la capacité à faire face à l'adversité, les objectifs personnels et les réalisations, la participation à des programmes bénévoles ou à du travail caritatif, ainsi que la volonté générale et la détermination à réussir. Il n'est pas inhabituel que les organisations qui accueillent les stagiaires leur proposent un emploi après le stage.

Organiser des événements pour les membres

L'AND organise régulièrement des séminaires sur des thématiques intéressant ses membres. En plus de proposer des informations actualisées, ces séminaires sont pour les membres une occasion de discuter et d'échanger à propos de leurs expériences. Des déjeuners du réseau sont organisés pour les membres, avec des tables rondes informelles sur les thèmes demandés.

L'AND organise un certain nombre d'événements pour ses membres, mais nombre de ses activités sont également ouvertes aux non-membres. L'événement le plus remarquable est la Conférence nationale annuelle des employeurs sur le handicap. La première conférence **Raising the Bar: expectations, legislation and practice (Monter la barre : les attentes, la législation et les pratiques)** s'est tenue à Sydney en mai 2010 et a rassemblé plus de 160 délégués représentant des membres et des non-membres, des organisations publiques et privées, ainsi que des ONG, des organisations communautaires et des prestataires de services. Durant la conférence, les participants ont discuté des modifications de la législation et de la politique relatives au handicap, et ont diffusé les connaissances, les études de cas, et les exemples de bonnes pratiques les plus récents.

D'après l'AND, la première conférence nationale a dépassé toutes les attentes au niveau du nombre de délégués, et le retour d'expérience a été positif. La deuxième conférence annuelle a eu lieu en mai 2011.

Réalisations

Voici certaines des réalisations de l'AND:

- Le lancement en 2003 de la Charte pour l'emploi des personnes handicapées (adresse : <http://www.and.org.au/content/view/11/42/>) (Charter for the Employment of People with Disability) avec huit organisations qui s'étaient engagées à la mettre en œuvre, ce qui a ouvert la voie à bien d'autres organisations. La charte pour l'emploi des personnes handicapées a également orienté l'élaboration des services de conseils, les programmes et les services de formation de l'AND. La charte permet aux membres de l'AND d'avoir un langage commun pour discuter de leurs progrès ;

- Le regroupement des membres dans des « groupes d'intérêts spécifiques » pour mettre en œuvre des politiques et des procédures d'adaptation raisonnable. Avant la création de l'AND, très peu d'organisations avaient mis en place des systèmes pour effectuer sans heurts les adaptations nécessaires au handicap d'une personne ;
- La mise en place du programme de stages Stepping into...™ pour les étudiants handicapés, qui a permis de révéler les talents prêts à éclore. Ce programme a également permis à de nombreux étudiants d'acquérir une solide expérience professionnelle rémunérée qui contribuera à leur ouvrir une carrière professionnelle ; et
- Le rassemblement de sponsors de haut niveau provenant des organisations par le biais des réunions de « champions » de l'AND, afin de leur donner la possibilité de créer des réseaux, diffuser leurs réussites et discuter des défis rencontrés. Ces réunions aident ceux qui pratiquent la diversité à progresser, et ont permis d'élaborer de nouveaux projets comme le programme de stages de formation aux emplois administratifs pour les personnes présentant des handicaps intellectuels.

Les enseignements tirés

Ecouter les besoins des employeurs et y répondre. L'AND s'est rendu compte que le plus grand défi pour gérer une organisation financée par des employeurs consiste à élaborer des services, des programmes et des publications efficaces et effectifs, qui apportent quelque chose à ses membres. La meilleure façon d'y parvenir est de garder un contact constant avec les membres et de trouver les moyens de leur faciliter l'inclusion du handicap.

Adresse Internet : www.and.org.au

Références :

- Communication avec Suzanne Colbert, présidente de l'AND; et Rachel Butler, Marketing et communication, AND.
- Et le site Internet de l'AND : www.and.org.au

La chambre d'industrie de Guayaquil, Equateur

Introduction

La Chambre d'industrie de Guayaquil (Cámara de Industrias de Guayaquil – CIG) est une organisation d'employeurs créée en 1936, dont le siège est à Guayaquil, la plus grande ville industrielle de l'Equateur. Sa mission est de représenter les intérêts de ses membres – plus de 800 entreprises du secteur privé, dont 29 des 100 plus grandes entreprises de l'Equateur – et soutenir le développement industriel de la ville et de l'ensemble du pays.

La CIG représente 36 groupes sectoriels, dont l'alimentation et les boissons, les pêcheries, la métallurgie, les plastiques, l'industrie chimique, l'industrie pharmaceutique, le papier et l'imprimerie, le textile, les transports, l'hôtellerie, le bois, le ciment et le bâtiment, et l'énergie. Elle est au service de ses membres en faisant du lobbying en faveur de leurs intérêts, en leur fournissant des informations techniques et économiques, des cours de formation, et en mettant en place des projets spécifiques pour les chômeurs et d'autres groupes ciblés.

La CIG s'est concentrée sur les politiques d'égalité des chances pendant des décennies, et son travail pour faciliter l'accès des personnes handicapées au marché du travail n'a commencé qu'en 2009, lorsqu'elle a commencé à aider ses membres à respecter les nouvelles normes imposées par la législation nationale sur l'emploi et le handicap.

Alors que l'économie de l'Equateur et le taux d'emploi ont augmenté de façon continue ces dernières années, les personnes handicapées – qui représentent environ 13 pour cent de la population totale⁶ - sont encore confrontées à d'énormes défis pour trouver un emploi décent. Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, une réforme de la législation du travail⁷ établissant des quotas d'embauche pour les personnes handicapées a été adoptée en 2006. La législation couvre les employeurs publics et privés d'au moins 20 employés, et prévoit qu'à partir de 2010, les personnes handicapées devraient représenter quatre pour cent du personnel total. La législation prévoit également l'imposition d'une sanction en cas de non respect du quota.

Certains employeurs se sont immédiatement mis en conformité avec la loi, alors que d'autres ont rencontré des difficultés devant cette nouvelle situation. En particulier, de nombreuses entreprises avaient du mal à trouver des employés handicapés qualifiés. C'est ainsi que dans plusieurs cas, les employeurs ont tout simplement créé de nouveaux emplois vides de contenu pour les demandeurs d'emploi handicapés, afin de respecter la législation, sans tenir compte des besoins de l'entreprise, ni des compétences des employés handicapés nouvellement recrutés. Cela s'est traduit par une perte de motivation chez les employés handicapés d'un côté, et par une baisse de la productivité de l'autre.

Les employeurs ont également été confrontés à des difficultés après avoir embauché des travailleurs handicapés, essentiellement en raison du manque de sensibilisation et de connaissances sur la gestion du handicap sur le lieu de travail. Les employeurs ne savaient pas forcément comment réaliser les aménagements dont certains employés avaient besoin, et les employés handicapés ainsi que leurs collègues n'étaient pas non plus correctement préparés à cette nouvelle situation professionnelle.

⁶ Consejo nacional de Discapacidades (Conseil national des handicaps) (CONADIS), adresse Internet en ligne (accès au 28 janvier 2011) : <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>

⁷ Ley Reformatoria al Código Del Trabajo, Registro Oficial N° 198 (Art. 33), Lunes 30 de Enero De 2006; voir par exemple <http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, accès au 28 janvier 2011.

Afin de répondre aux besoins des employeurs, la CIG a élaboré en 2009 un programme en trois modules pour promouvoir l'emploi sensé de personnes handicapées. L'objectif de ce programme pour la CIG est de fournir à ses membres des employés handicapés qualifiés et aux personnes handicapées des outils concrets pour faciliter leur emploi et améliorer leur employabilité⁸.

La structure et les partenaires

La CIG met en œuvre ce programme en partenariat avec les organisations de pointe en matière de handicap, le Conseil national des handicaps (CONADIS), l'agence publique responsable du développement et de la coordination de la politique en matière de handicap, et le service de l'insertion par le travail (Servicio de Integración Laboral – SIL), une unité spéciale relevant des Fédérations nationales des personnes handicapées et pour les personnes handicapées, qui fournit des services de placement dans l'emploi et un soutien général ainsi que des conseils sur l'insertion des personnes handicapées en Equateur. Le CONADIS a apporté une assistance sur le volet formation professionnelle de ce programme alors que le SIL a été chargé du contrôle du programme. Ces partenariats se sont avérés utiles en raison de l'information très complète sur le handicap et des contacts avec les personnes handicapées dont disposent ces organisations.

Principales activités

Créer une base de données de demandeurs d'emploi handicapés

Afin d'aider ses membres à trouver des demandeurs d'emploi handicapés, la première action de la CIG en 2009 a été de créer une base de données de spécialistes et de diplômés handicapés. Il a été procédé à une collecte des CV des spécialistes handicapés grâce à une campagne de publicité dans les journaux, et ceux qui ont envoyé leurs CV ont eu une entrevue avec un expert en ressources humaines qui a alors élaboré les profils de compétence de chacun des demandeurs d'emploi. La base de données, comportant environ 40 CV, a permis aux entreprises membres de la CIG d'avoir accès au profil des demandeurs d'emploi ayant déjà des compétences et des aptitudes spécifiques. Environ 32 demandeurs d'emploi ont pu obtenir un emploi en lien avec leurs études grâce à la base de données⁹. Cependant, il est apparu rapidement qu'il n'y avait pas suffisamment de demandeurs d'emploi handicapés qualifiés pour répondre à la demande du marché du travail. La CIG a alors décidé d'élargir ses programmes de formation avec l'aide du CONADIS et du SIL. La CIG a également pris conscience de la nécessité de faire intervenir ces partenaires dans le suivi et le bilan des employés handicapés nouvellement recrutés, ce qui est essentiel pour évaluer la viabilité de ce programme.

Proposer des formations aux personnes handicapées

En 2010, la CIG a lancé le **programme de formation gratuite pour les personnes handicapées**, élaboré en collaboration avec le SIL et le CONADIS.

⁸ CIG: *Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad* (rapport non publié).

⁹ CIG: *Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad* et présentation PowerPoint de Jorge Illingworth, spécialiste principal des activités pour les employeurs, BIT DWT/CO-Lima.

Après une évaluation par le SIL des besoins actuels en main d'œuvre des employeurs, la CIG et ses partenaires ont sélectionné quatre thèmes de formation des compétences : l'informatique, la comptabilité, le secrétariat et la création d'entreprise. La formation relative à la création d'entreprise était particulièrement destinée aux personnes ayant déjà des compétences techniques spécifiques qui souhaitent créer leur propre entreprise en fonction de leurs compétences.

La CIG couvrait les frais de la formation, tandis que le SIL repérait les stagiaires handicapés et organisait les groupes de formation. Le CONADIS fournissait les infrastructures de formation et aidait le SIL à actualiser sa base de données sur les employeurs et les personnes handicapées.

En 2010, 214 personnes au total ont reçu une formation et les résultats de ce programme étaient encourageants : d'après le SIL, la plupart des participants ont trouvé un emploi à la fin de la formation. Un grand nombre d'entre eux ont été embauchés par des membres de la CIG, et l'un d'entre eux a été embauché par la CIG elle-même. La CIG a facilité ces embauches en diffusant régulièrement des bulletins à ses membres contenant des informations et les coordonnées des personnes ayant accompli le stage.

Le suivi de la formation à la création d'entreprise a montré que les nouveaux entrepreneurs se trouvaient confrontés à des difficultés pour avoir accès à un capital de départ et à un crédit pour lancer leur entreprise. Pour surmonter cet obstacle, la CIG a lancé en novembre 2010 un partenariat avec la fondation MIRO, un fournisseur de microcrédits, pour fournir des prêts jusqu'à un montant de 700 dollars des Etats-Unis aux personnes handicapées qui voulaient créer une petite entreprise.

Outre cette formation spécifique destinée aux personnes handicapées, la CIG propose ses séminaires de formation mensuels habituels et ses cours gratuitement aux personnes handicapées.

Promouvoir une culture de la diversité au travail

La CIG et ses partenaires prévoient de mettre en œuvre l'étape suivante du programme en 2011, dans le but d'avancer vers un environnement de travail respectueux de la diversité et de promouvoir l'avancement de tous les salariés. Les objectifs spécifiques de cette étape sont les suivants :

- sensibiliser et cultiver des attitudes positives vis-à-vis du handicap sur le lieu de travail. La formation de sensibilisation au handicap impliquera des personnes handicapées, leurs collègues et le personnel des ressources humaines, ce qui lancera un processus de sensibilisation au sein des entreprises ;
- renforcer la confiance des personnes handicapées en elles-mêmes ;
- remédier aux obstacles physiques au travail en conseillant les entreprises sur les questions d'accessibilité et d'aménagement pour les personnes handicapées ; et
- développer et améliorer les compétences des personnes handicapées.

Cette partie du programme est destinée aux PME qui n'ont habituellement que peu de ressources pour ces activités, mais qui doivent néanmoins respecter la législation. La CIG effectue actuellement une enquête pour déterminer les besoins de formation spécifiques des entreprises impliquées, afin de créer des cours sur mesure.

Réalisations

Depuis son démarrage en 2009, le programme de la CIG a progressé sur les points suivants :

- Aider les membres à respecter la législation et leur faciliter l'accès aux employés qui répondent à leurs exigences en matière de qualifications, grâce à la mise en place d'une base de données de candidats handicapés qualifiés ;
- Améliorer l'employabilité des personnes handicapées en proposant des formations à plus de 200 personnes handicapées, dont un grand nombre a ensuite été embauché ; et
- Favoriser l'inclusion du handicap dans le marché du travail et progresser dans la compréhension des avantages pour les entreprises d'avoir un personnel diversifié.

Les enseignements tirés

Prendre en compte à la fois les besoins des employeurs et ceux des personnes handicapées. La formation doit correspondre aux besoins des entreprises et à ceux des participants. Dans le programme de la CIG, la formation était conçue de façon à répondre aux besoins de qualifications des entreprises, alors que la formation à la création d'entreprise répondait spécifiquement aux demandes de nombreux participants handicapés.

Les partenariats avec des organisations qui travaillent avec des personnes handicapées peuvent présenter de nombreux avantages. L'obstacle majeur à la création de la base de demandeurs d'emploi consistait à repérer les personnes handicapées intéressées. C'est pourquoi la CIG a décidé d'engager une collaboration avec des organisations et des agences qui avaient d'ores et déjà une solide expérience en matière de handicap, et accès à un large réseau de participants potentiels au programme.

Former des personnes handicapées ne suffit pas - il faut aussi mener des actions de sensibilisation sur le lieu de travail. Au début de ce programme, la CIG a pris conscience du fait que pour faciliter l'accès des personnes handicapées au marché du travail, il est essentiel de ne pas se contenter d'améliorer leurs compétences, mais il faut mettre en place des formations de sensibilisation au handicap sur le lieu de travail. Afin de lutter contre d'éventuels préjugés et d'enseigner aux gens comment gérer la diversité, le personnel des ressources humaines devrait également participer à cette formation.

Adresse du site Internet : www.industrias.ec (en espagnol)

Références :

- L'étude de cas a été en grande partie préparée par Viviana Mojica (stagiaire au Centre international de formation de l'OIT) qui a effectué les recherches initiales et rédigé l'étude de cas sous la supervision de Jorge Illingworth, spécialiste principal des activités pour les employeurs, BIT DWT/CO-Lima.
- Communication avec Lourdes Reyes Castillo, Chambre d'industrie de Guayaquil.
- Conseil national des handicaps (Consejo Nacional de Discapacidades) (CONADIS): <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>, accès au 28 janvier 2011.

- Ley Reformativa al Código Del Trabajo, Registro Oficial N° 198 (Art. 33), Lunes 30 de Enero de 2006, URL: <http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, accès au 28 janvier 2011.
- CIG: *Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad (rapport non publié).*
- *Présentation PowerPoint de Jorge Illingworth, spécialiste principal des activités pour les employeurs, BIT DWT/CO-Lima (non publié).*

UnternehmensForum (Forum des entreprises), Allemagne

Introduction

UnternehmensForum est une association d'employeurs du secteur privé créé en 2002 pour promouvoir les intérêts communs des entreprises et des personnes handicapées sur le marché du travail. Il s'agissait au départ d'une initiative de 15 grandes et moyennes entreprises principalement situées dans la région Rhin-Main de l'Allemagne. Au total, ces entreprises emploient plus de 500 000 personnes et proviennent de secteurs très divers : la banque, l'enseignement, la production manufacturière, le transport, l'énergie, l'industrie chimique et l'industrie pharmaceutique.

L'objectif d'UnternehmensForum est d'élaborer des stratégies efficaces pour permettre à tous les travailleurs de pleinement participer à la vie active, y compris les personnes handicapées. L'organisation part de l'idée que les personnes handicapées, comme tout le monde, peuvent être des employés dévoués, et apporter une contribution significative au travail. Avec le vieillissement de la population allemande, il sera de plus en plus important d'embaucher des personnes handicapées dans un contexte où l'on prévoit des pénuries de main d'œuvre qualifiée à l'avenir. C'est pourquoi l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées représentent également un enjeu de compétitivité pour les entreprises.

Initialement, UnternehmensForum a démarré en tant que projet pilote avec un soutien financier du ministère fédéral du travail et des affaires sociales. En 2006, la structure juridique du forum a été transformée et c'est devenu une organisation à but non lucratif consacrée au handicap et aux entreprises. Au fil des ans, le réseau a déployé ses activités aussi bien au niveau fédéral qu'au niveau des Länder. Son activité consiste notamment à élaborer des bonnes pratiques et à promouvoir des solutions pratiques pour insérer des personnes handicapées sur le marché du travail et favoriser l'avancement professionnel des diplômés handicapés.

La structure et les partenaires

UnternehmensForum est une organisation indépendante à but non lucratif. Chacun des 15 employeurs membres nomme un représentant à ce forum, qui est habituellement leur point focal en matière de handicap. Le forum dispose d'une structure réduite, et il est représenté par un bureau de bénévoles composé de trois personnes non rémunérées provenant des entreprises membres.

Il n'existe pas de partenariat formel ni officiel avec d'autres organisations. Cependant, UnternehmensForum travaille constamment en étroite collaboration avec la Confédération des associations d'employeurs d'Allemagne (BDA), le ministère fédéral du travail et des affaires sociales et la Confédération des associations d'entreprises de Rhénanie-Palatinat (LVU). En outre, le forum échange régulièrement des informations avec les médiateurs chargés du handicap du gouvernement fédéral et des gouvernements des Länder.

UnternehmensForum a également travaillé avec l'Institut de Cologne pour la recherche économique, qui a créé un système d'informations sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées à la demande du ministère fédéral du travail et des affaires sociales. Ce système d'information,

REHADAT, contient des informations détaillées sur différents aspects de la réadaptation professionnelle à destination des personnes handicapées et des professionnels de la réadaptation.

Principales activités

La diffusion d'informations et des bonnes pratiques pour sensibiliser au handicap

L'activité principale d'UnternehmensForum, initialement fondé par des employeurs qui partageaient les mêmes idées, pour être une plate-forme d'échange d'informations et d'expériences, est la collecte et la diffusion d'informations et d'exemples de bonnes pratiques. Les membres procèdent à des échanges d'expériences de façon informelle, ou par le biais d'événements, comme des ateliers, des sessions de formation pour les points focaux en matière de handicap des entreprises membres, et durant les assemblées générales annuelles.

En 2010, UnternehmensForum a organisé un atelier sur la législation du travail et les droits des personnes handicapées. Le principal orateur, un juriste spécialiste du droit du travail et du droit social, a informé les participants des droits et des obligations des employeurs sur la question de l'embauche de personnes handicapées, et de la gestion du handicap sur le lieu de travail. Quatre invités provenant d'autres entreprises ont participé à cet atelier, en plus des représentants des entreprises membres, car ils considéraient cet atelier très utile pour leurs activités.

UnternehmensForum diffuse également des informations aux dirigeants politiques, aux associations d'entreprises, et à d'autres entreprises lors d'événements organisés par d'autres organismes. En 2003 par exemple, le forum tenait un stand à la Conférence des employeurs de l'Allemagne (Arbeitgeber tag), et a participé aux panels de discussion organisés par le ministère fédéral du travail et des affaires sociales et les organisations de personnes handicapées. En 2010 le forum a été invité à intervenir lors du lancement du **plan d'action du gouvernement de la Rhénanie-Palatinat visant à mettre en œuvre la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**, ainsi que lors du **congrès sur la mise en œuvre de cette convention** organisé par le ministère fédéral du travail et des affaires sociales. Durant ces manifestations, les participants ont discuté, par exemple, du rôle des organisations d'employeurs en matière de sensibilisation au handicap chez les employeurs, des incitations à l'embauche de personnes handicapées pour les employeurs, et de formations dans les entreprises destinées aux personnes handicapées.

Une grande partie des pratiques et des solutions en matière d'insertion développées par les membres ont été mises à la disposition du grand public par le biais du site Internet du forum, sous la forme d'études de cas des bonnes pratiques (en allemand).

La promotion de l'évolution de carrière des diplômés handicapés

UnternehmensForum participe à un projet, **ProBAs**, destiné à favoriser l'évolution de la carrière des diplômés handicapés. L'objectif de ProBAs est d'améliorer l'accès des titulaires de licences handicapés aux offres d'emploi et leurs chances de trouver un programme de masters dans les universités. De nombreux titulaires de licence se battent pour trouver un emploi et le problème est encore plus aigu chez les diplômés handicapés. A ce défi de trouver un emploi s'ajoutent les obstacles rencontrés par les diplômés handicapés pour entrer dans un programme de masters en raison de l'insuffisance des aménagements et du manque d'assistance à leur disposition. Ce projet a également pour objectif de sensibiliser les employeurs et les autorités des services publics à l'emploi des diplômés handicapés, et de lutter ainsi contre la discrimination que subissent de nombreux demandeurs d'emploi et salariés handicapés.

Le projet ProBAs donne aux titulaires d'une licence handicapés des opportunités d'acquérir une expérience professionnelle de première main dans la recherche, les sciences, la gestion et

l'administration en travaillant dans les organisations ou les entreprises partenaires du projet. Les organisations participantes proposent aux diplômés des opportunités de participer à des projets de recherche, travailler dans l'administration, ou acquérir les qualifications essentielles pour obtenir un emploi particulier. Ces emplois ont une durée déterminée de trois ans.

La phase de planification du projet a démarré en 2009, et sa mise en œuvre s'étale de 2011 à 2014. En tant que « partenaire stratégique » du projet, UnternehmensForum fait largement connaître le ProBAs, et crée des liens avec les dirigeants pour en faire la promotion. Deux des membres du forum, l'Institut Paul Ehrlich et Boehringer Ingelheim sont des partenaires habituels du projet, avec 13 autres partenaires des secteurs public et privé : l'Institut Paul Ehrlich est chargé de la coordination de la totalité du projet, alors que Boehringer Ingelheim propose des stages aux titulaires d'une licence dans le cadre du projet. Jusqu'à présent, les organisations participantes ont recruté 14 licenciés, et ces derniers ont tous fait savoir qu'ils étaient satisfaits de leur emploi. Une évaluation donnera des résultats plus détaillés en 2012.

L'appui à la mise en œuvre d'accords d'inclusion du handicap

Afin d'améliorer les chances des demandeurs d'emploi handicapés sur le marché du travail, le Code allemand de la sécurité sociale¹⁰ demande aux employeurs d'établir des « accords d'inclusion » (Integrationsvereinbarung) avec les représentants des personnes handicapées et les comités d'entreprise¹¹. Ces accords portent sur des questions comme l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise, la façon d'organiser le travail, les conditions de travail et l'environnement de travail, et parfois des objectifs en matière de quota d'employés handicapés ou de formation de jeunes handicapés. Les membres de l'UnternehmensForum utilisent ces accords d'inclusion du handicap en tant qu'outils de planification et de gestion pour élaborer des politiques des ressources humaines inclusives et gérer l'inclusion du handicap et la réadaptation. En 2010, les membres ont actualisé leurs accords d'inclusion du handicap et ont publié des directives pratiques sur les accords d'inclusion du handicap. Ces directives, qui contiennent des conseils, des tuyaux, et des exemples pour aider les autres entreprises à élaborer et mettre en œuvre leurs propres accords, sont disponibles sur le site Internet du forum.

Réalisations

Voici certaines des réalisations de l'UnternehmensForum :

- Inscrire le sujet de l'emploi des personnes handicapées sur l'agenda des dirigeants des entreprises participant au forum ;
- Participer à des manifestations régionales et fédérales pour communiquer les résultats et les expériences du forum à des publics divers, par exemple lors des ateliers sur la mise en œuvre en Allemagne de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ;
- Être à l'initiative de projets, comme le ProBAs, un projet pilote pour l'évolution professionnelle future des titulaires d'une licence handicapés ;

¹⁰ Le livre IX du Code allemand de la sécurité sociale, intitulé « Réadaptation et participation des personnes handicapées », est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2001. Source : Association internationale de la sécurité sociale (AISS), Observatoire (en ligne) :

<http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IX-of-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force>, accès au 7 juin 2011

¹¹ Le comité d'entreprise est un organe représentant les salariés au niveau local/de l'entreprise.

- Partager des exemples de bonnes pratiques et développer des instruments comme les programmes de mentorat et les accords d'insertion afin que les entreprises membres puissent les utiliser ; et
- Former des points focaux en matière de handicap dans les entreprises membres.

Les enseignements tirés

Il est nécessaire d'avoir chez les employeurs une expertise en matière d'inclusion du handicap. L'expérience pratique de l'inclusion du handicap acquise par les membres de l'UnternehmensForum leur a forgé une expertise unique qui est très demandée dans le secteur privé et chez les dirigeants politiques, ce qui confirme la pertinence et la nécessité de cette initiative.

Employer des personnes handicapées a un sens au niveau économique. Les pénuries de qualifications induites par l'évolution démographique sont d'ores et déjà visibles, et le nombre de demandes de formation en alternance (qui combinent formation professionnelle en établissement scolaire et apprentissage en entreprise) a diminué de 40 pour cent chez les membres du forum. D'un point de vue économique, il est donc judicieux aujourd'hui d'embaucher, de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées et de les intégrer au marché du travail, car il n'y aura pas d'autre alternative à l'avenir.

Apprendre des autres permet d'économiser du temps et de l'argent. L'approche qui consiste à tirer profit des expériences et des bonnes pratiques des autres entreprises s'est avérée intéressante, car les échanges d'expériences et de solutions pratiques économisent souvent du temps et de l'argent.

La sensibilisation au handicap au niveau des entreprises peut aboutir à des résultats durables. L'UnternehmensForum s'est rendu compte que la sensibilisation continue dans l'ensemble de l'entreprise est importante pour que les résultats soient durables. Les activités de sensibilisation ont entraîné des attitudes positives vis-à-vis des personnes handicapées chez les entreprises membres, et se sont révélées plus efficaces que la simple observation des obligations légales en matière d'inclusion du handicap.

Site Internet : www.unternehmensforum.org

Références :

- Communication avec Olaf Guttzeit, Président de l'UnternehmensForum ; Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG.
- Association internationale de la sécurité sociale (AISS), Observatoire (en ligne) : <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IX-of-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force>, accès au 7 juin 2011.

Confédération de l'industrie indienne (Confederation of Indian Industry), Inde

Introduction

La Confédération de l'industrie indienne (Confederation of Indian Industry - CII) est une organisation d'entreprises qui a été fondée pour faciliter la croissance de l'industrie en Inde. La petite association créée en 1895 s'est transformée en une grande organisation de plus de 8 100 membres. Ces derniers proviennent tant du secteur privé que du secteur public, et comprend des PME, des multinationales et environ 400 associations sectorielles nationales et régionales, qui couvrent plus de 90 000 entreprises au total.

La CII aide ses membres à améliorer leur productivité et leur compétitivité grâce à une série de services. Elle fait du lobbying pour influencer les politiques, organise des conférences et des salons commerciaux, propose des services de conseil et des programmes de formation sur une série de sujets. Elle aide également ses membres à élaborer et mettre en œuvre des programmes de responsabilité sociale des entreprises, et est à l'origine d'initiatives dans des domaines comme la santé, l'éducation, les moyens de subsistance, la gestion de la diversité, le développement des compétences et l'environnement.

En 2006, la CII a élaboré une initiative spécifique sur les capacités des personnes handicapées, **Ability Initiative**, portant sur l'emploi des personnes handicapées. Cette initiative part de l'idée que les personnes handicapées représentent un vaste réservoir de ressources humaines et peuvent être des membres productifs qui apportent quelque chose à la société – à condition qu'elles aient accès aux offres de formation et d'emploi pertinentes.

La structure et les partenaires

La CII est une organisation dirigée par l'industrie dont le siège est situé à New Delhi ; elle a 63 bureaux en Inde et sept à l'étranger. Elle a également dix **centres d'excellence** qui fournissent des services de conseil, comme le développement du leadership, dans l'ensemble de l'Inde. La direction stratégique de l'organisation appartient aux représentants des employeurs, alors que le directeur général gère les opérations courantes, avec l'aide du secrétariat de la CII.

La CII, qui est une grande organisation, a une structure de gouvernance régionale, et des commissions et des équipes qui travaillent sur des questions spécifiques, comme le handicap. Dans le cadre de l'initiative sur le handicap (Ability Initiative), la CII a créé des groupes de base (**Core Groups**) ou des forums sur les capacités des personnes handicapées (**Ability Forums**) composés d'employeurs locaux, de représentants des personnes handicapées, d'ONG pertinentes, des instituts de formation, d'organismes publics et d'experts sur le sujet. L'objectif consiste à créer une plateforme commune où les parties prenantes peuvent délibérer sur la façon dont le secteur des entreprises pourrait jouer un rôle actif en prenant plus en compte le handicap et en favorisant l'employabilité des personnes handicapées. Ces groupes ont un double objectif : (i) mettre la question du handicap à l'ordre du jour des entreprises ; et (ii) promouvoir les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées.

Le premier groupe de base sur les capacités spécifiques (**Core Group on Special Ability**) a été créé à New Delhi en 2006, et un an plus tard, d'autres groupes de base ou des forums ont été mis en place dans les régions de la capitale nationale de Delhi, de Kolkata et de Bangalore.

Principales activités

Les activités de la CII dans le cadre de cette initiative comprennent l'élaboration et la diffusion de connaissances et d'outils pour sensibiliser les employeurs aux questions de handicap, améliorer l'accès des personnes handicapées à l'emploi et aux services, et entreprendre des projets spécifiques.

L'établissement d'un code d'entreprise sur le handicap

En 2006, la CII a mis en place un **Code d'entreprise sur le handicap** pour aider ses membres à élaborer une politique en matière de handicap. Ce Code volontaire comporte une série de normes liées à l'emploi de personnes handicapées, avec des déclarations sur la non-discrimination, les aménagements raisonnables et la nécessité de sensibiliser aux questions du handicap. La CII a diffusé ce code auprès de ses membres pour encourager son adoption.

Afin de montrer l'exemple à ses membres, la CII a elle-même recruté des personnes handicapées parmi ses employés.

Plaider en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Afin de promouvoir la diversité au sein du personnel, la CII a commencé à organiser des ateliers et des séminaires de sensibilisation au handicap destinés aux employeurs, notamment aux directeurs des ressources humaines, dans l'ensemble du pays. Les formateurs proviennent d'organisations travaillant avec des personnes handicapées, ainsi que des représentants des entreprises qui recrutent activement des travailleurs handicapés. Ces manifestations de sensibilisation portent sur des sujets comme les pratiques d'emploi inclusives, les lieux de travail accessibles et la transmission des compétences aux personnes handicapées.

Pour compléter les sessions de sensibilisation, la CII a réalisé deux films. **Beyond Barriers (Au-delà des obstacles)** présente les entreprises de plusieurs secteurs économiques qui ont employé avec succès des personnes handicapées, et **Equal Opportunity Inclusive Growth (une croissance inclusive grâce à l'égalité des chances)** présente des personnes handicapées et leur lieu de travail.

En dehors des actions de sensibilisation, la CII a élaboré des outils pratiques afin d'aider ses membres à inclure le handicap. En 2009, la CII a publié un manuel sur le handicap, **A Value Route to Business Success – The Why and How of Employing Persons with Disability (Une voie intéressante pour le succès d'une entreprise – pourquoi et comment employer des personnes handicapées)**, en collaboration avec le Centre pour la diversité et l'égalité des chances (Diversity and Equal Opportunity Centre (DEOC)). Rédigé sous forme de questions-réponses, ce manuel fournit des informations et des conseils détaillés aux employeurs sur le recrutement et la gestion des personnes handicapées sur le lieu de travail.

Aider les entreprises à recruter des personnes handicapées

En 2010, la CII a organisé un colloque sur le handicap (**Disability Conclave**) à Chennai, comportant une **session consacrée aux offres d'emploi**. Au cours de cette session, des employeurs ont rencontré des demandeurs d'emploi handicapés et discuté avec eux et à la suite de cette rencontre, certains

d'entre eux se sont vus proposer des emplois dans les entreprises membres de la CII dans les secteurs des technologies de l'information et de l'hébergement.

La CII a également entrepris des « campagnes de recrutement » spécifiques dans différentes villes de l'Inde. Ces campagnes sont des plateformes interactives qui rassemblent des employeurs et des demandeurs d'emploi handicapés afin de discuter et de comprendre les besoins mutuels et de mettre en contact les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi du secteur privé. Même s'il n'existe pas de statistiques pour savoir combien de personnes ont trouvé un emploi grâce à ces campagnes, la CII estime qu'un nombre important de personnes handicapées ont trouvé un emploi par ce biais.

Améliorer l'accessibilité

En 2009, la banque de réserve de l'Inde (Reserve Bank of India RBI), a émis des directives indiquant que les personnes malvoyantes devraient avoir des droits bancaires, et donnant des instructions aux banques pour qu'au moins un tiers de leurs distributeurs automatiques soient accessibles aux malvoyants. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces directives, la CII a lancé une initiative destinée à ses banques membres en 2010. Jouant le rôle d'interface entre les parties prenantes, la CII a organisé un séminaire sur l'accessibilité des services bancaires et des réunions conjointes avec ses banques membres, des vendeurs de distributeurs automatiques, les fournisseurs de technologie et les ONG sur le handicap concerné. La CII a également mis en place des rencontres personnalisées et réalisé des exercices de sensibilisation pour les banques. A la suite de ces interventions, cinq banques jusqu'à présent se sont engagées à mettre en œuvre les directives de la RBI et prennent des mesures pour devenir plus accessibles.

Dans le cadre de l'initiative, la CII a également élaboré un e-manuel, **Banking Access for the Visually Challenged** (Accès aux services bancaires pour les malvoyants) afin d'aider les banques à rendre leurs services accessibles. En 2010, le manuel a été lancé sur le site Internet de la CII. Il comprend une liste des ressources permettant aux banques de contacter les fournisseurs de technologie.

Améliorer l'employabilité par l'éducation et la formation

Consciente de l'importance de l'éducation pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées, la CII a engagé une collaboration avec des établissements scolaires et des employeurs, tant sur des questions de politique que de pratique. Par exemple, le forum sur les capacités de la CII dans l'état de Karnataka a contribué à la rédaction du projet de **politique en faveur des étudiants handicapés** à l'Indian Institute of Management de Bangalore (IIMB).

Le projet sur l'employabilité spécifique est un autre exemple de cette activité. Il s'agit d'un projet organisé en collaboration avec Voith Turbo, une entreprise qui fabrique des technologies de l'entraînement et la Fondation LS Narain (LSN), une ONG de l'état d'Andhra Pradesh. Au cours de ce projet, la CII et ses partenaires ont organisé une formation sur la production pour huit personnes présentant un handicap physique. Ce cours de trois mois a été réalisé sur le campus de Voith Turbo à Nacharam, dans l'état d'Andhra Pradesh ; il portait à la fois sur des compétences générales et une formation technique en situation dans différents départements. Au cours de la formation, la fondation LSN fournissait aux stagiaires la nourriture et l'hébergement à Hyderabad tandis que Voith Turbo payait les frais liés à la formation et versait une bourse à chacun des étudiants.

Le programme de formation a permis d'améliorer les compétences des stagiaires et leur a donné confiance. Après l'avoir terminé, certains des stagiaires ont immédiatement reçu des offres d'emploi chez Voith Turbo et Amara Raja Batteries. D'autres cherchent du travail avec l'assistance de la CII et cette dernière a confiance dans le fait que tous les stagiaires vont réussir à trouver un emploi.

Réalisations

Voici certaines des réalisations de la CII à ce jour :

- L'introduction d'un code d'entreprise sur le handicap de la CII qui s'est avéré utile pour promouvoir la question du handicap et la placer à l'ordre du jour des entreprises membres de la CII ;
- La formation des capacités en matière de gestion de la diversité chez les membres de la CII grâce à des ateliers et à du matériel pédagogique de sensibilisation ;
- L'organisation d'événements facilitant le recrutement, qui ont abouti à l'emploi d'un certain nombre de personnes handicapées dans l'ensemble du pays ;
- L'assistance aux banques pour qu'elles deviennent plus accessibles aux clients malvoyants grâce à une initiative spécifique ; et
- La promotion active de **prix nationaux pour l'emploi des personnes handicapées (National Awards for the Employment of Persons with Disabilities)** chez les membres de la CII et les partenaires. Un certain nombre d'entreprises membres de la CII ont été récompensées pour leur travail sur le handicap.

Les enseignements tirés

Le secteur privé doit participer à l'inclusion du handicap. La CII a constaté que l'engagement des employeurs du secteur privé est essentiel pour faire progresser l'emploi des personnes handicapées. Cependant, une sensibilisation au handicap peut s'avérer nécessaire au préalable, ainsi que des incitations fortes pour les employeurs.

Les partenariats avec les parties prenantes ont donné de bons résultats. L'expérience de la CII montre que la collaboration avec les entreprises, les organismes publics et la société civile est importante pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées pour accéder à l'emploi et aux opportunités de formation. En particulier, des partenariats public-privé peuvent être utiles pour améliorer la formation professionnelle : le secteur privé peut contribuer à l'amélioration de la formation professionnelle en fournissant des formations pour acquérir des compétences issues de l'industrie avec le soutien du gouvernement.

Un environnement accessible facilitera l'emploi des personnes handicapées. La CII a pris conscience qu'en plus de la sensibilisation et de la correspondance entre les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi, il est crucial d'améliorer l'accessibilité sur le lieu de travail ainsi que dans les lieux publics et les transports publics pour faire progresser l'emploi de personnes handicapées.

Il est nécessaire de développer un système efficace pour mettre les employeurs potentiels en contact avec les personnes handicapées qui cherchent un emploi. Comme de plus en plus d'employeurs ont recours aux technologies de l'information pour leurs services de recrutement, la création des bases de données en ligne sur les candidats handicapés et l'actualisation des bases existantes devrait faciliter l'embauche des personnes handicapées.

Site Internet : www.ciionline.org

Références :

- Communication avec Kareena Mathew, cadre, CII et Sarbani Chakravarty, directeur général, CII.
- Informations également d'Akhila Ramesh, directeur général, CII ; Aruna Mantena, directeur général, CII; Punam Sah, Directeur adjoint, CII; Rakhee Gupta, directeur général, CII.
- Le site Internet de la CII: www.ciionline.org

Fondation NASSCOM (NASSCOM Foundation), Inde

Introduction

NASSCOM est une organisation qui regroupe des entreprises du secteur des technologies de l'information et de l'externalisation de processus métiers¹² (IT-BPO). Elle a été créée en 1988 pour promouvoir le commerce, les entreprises et la recherche dans l'industrie des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers. Ses entreprises membres sont actives dans le développement de logiciels, les services et les produits, les services de conseil, le commerce électronique et les services sur Internet. Elle compte parmi ses membres près de 1 300 entreprises indiennes et des multinationales qui emploient au total plus de 2,5 millions de personnes en Inde. NASSCOM est au service de ses membres et leur fournit des informations sur les politiques gouvernementales, les opportunités sur les marchés et sur d'autres questions stratégiques liées au domaine des technologies de l'information. On retrouve parmi ses activités la promotion de joint-ventures et l'assistance pour créer des liens au sein de l'industrie, ainsi que la promotion de la recherche dans les technologies de l'information. NASSCOM a créé la **Fondation NASSCOM** en 2001 pour construire une Inde inclusive et durable en tirant profit des capacités et des compétences de l'industrie des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers.

C'est au début de l'année 2010 que la Fondation NASSCOM a commencé à travailler activement à la promotion de l'emploi des personnes handicapées, avec le lancement de son initiative sur l'accessibilité (**Accessibility Initiative**) un programme de sensibilisation à la question de l'emploi et de l'accessibilité dans l'industrie. L'un des principaux objectifs de cette initiative est de créer une plateforme permettant d'autonomiser les personnes handicapées avec l'aide des entreprises membres de NASSCOM¹³. L'objectif à long terme consiste à atteindre tous les niveaux d'une entreprise - des dirigeants aux employés en passant par l'encadrement – afin de faire évoluer les politiques des entreprises, leurs pratiques et les attitudes envers le handicap.

Ce programme a été motivé par les recommandations de la société civile ainsi que la compréhension de plus en plus répandue des avantages de la diversité au sein de l'industrie des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers. La Fondation a compris qu'il était important pour les membres de NASSCOM d'élargir l'agenda sur la diversité au handicap.

L'approche de la fondation se fonde à la fois sur l'intérêt des entreprises et sur une perspective fondée sur les droits. Le but est d'aider l'industrie à tirer profit du grand vivier de talents disponibles chez les personnes handicapées et que ses membres deviennent vraiment des employeurs de l'égalité des chances.

La structure et les partenaires

La Fondation NASSCOM, une organisation caritative, a son siège à Delhi et emploie près de 20 personnes. Elle est dirigée par un conseil de gestion comprenant certains des membres fondateurs

¹² L'externalisation des processus métiers (BPO) fait référence au processus qui consiste à engager une entreprise pour effectuer les activités d'une autre entreprise.

¹³ Le site Internet d'INDIACSR : <http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html>, accès au 18 mars 2011.

de NASSCOM. La fondation est essentiellement financée par NASSCOM et ses entreprises membres ainsi que par des dons de fondations internationales privées.

Le travail de la fondation sur le handicap est guidé par le **Groupe consultatif sur le handicap (Disability Advisory Group)** qui rassemble des organisations de sensibilisation au handicap, dont le Centre national de promotion de l'emploi des personnes handicapées, l'association nationale des malvoyants et EnAble India, ainsi que les représentants des leaders de l'industrie des technologies de l'information. Ce groupe a pour objectif de fournir des informations et des conseils à la fondation sur les questions comme l'accessibilité et l'employabilité. La fondation a constitué en outre le comité de travail sur le handicap (**Disability Working Committee DWC**) composé des représentants des entreprises membres comme Mphasis, Wipro et Yahoo, afin de conseiller et de guider les autres entreprises pour la mise en place des politiques et des pratiques inclusives.

Grâce à l'initiative sur l'accessibilité, la fondation NASSCOM collabore avec trois partenaires essentiels : les entreprises membres du secteur des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers, les ONG et le gouvernement de l'Inde. L'objectif de la fondation est de faire le lien entre la société civile et le secteur privé pour travailler collectivement à l'amélioration des opportunités d'emploi des personnes handicapées. Pour collaborer avec les organismes publics, la fondation fait la promotion de plusieurs programmes et initiatives publics visant à l'insertion des personnes handicapées dans l'industrie des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers. Elle collabore également avec les centres publics de réadaptation professionnelle pour organiser des foires à l'emploi destinées à recruter des personnes handicapées.

Principales activités

L'initiative de la fondation NASSCOM sur l'accessibilité porte sur trois grandes thématiques :

1. **L'employabilité.** La fondation cherche à promouvoir l'emploi des personnes handicapées en fonction de leurs capacités et de leurs qualifications. Dans ce sens, la Fondation NASSCOM essaie d'avoir une influence sur l'agenda des ressources humaines des entreprises du secteur des technologies de l'information ; elle cherche à créer des liens entre les entreprises membres et les établissements de formation professionnelle, d'enseignement professionnel et les organisations à but non lucratif, pour repérer les viviers de talents que constituent les personnes handicapées qualifiées.
2. **L'accessibilité.** L'objectif de la fondation consiste à sensibiliser les entreprises du secteur des technologies de l'information sur l'importance d'un environnement sans obstacle et sur la mise en œuvre des obligations d'accessibilité au web et d'accessibilité physique. Pour ce travail de sensibilisation, la Fondation NASSCOM collabore avec le secteur de l'immobilier pour améliorer l'accessibilité de tous les bâtiments du secteur des technologies de l'information en utilisant les directives du gouvernement de l'Inde en matière d'accessibilité. Concernant l'accessibilité du web, la fondation respecte les directives du Consortium World Wide Web (W3C) et fait la promotion de l'accessibilité du web auprès de ses entreprises membres par le biais d'ateliers.
3. **Les technologies d'assistance.** La fondation collabore avec des entreprises et les encourage à produire des technologies d'assistance de qualité à un prix abordable. En 2010, la Fondation NASSCOM a coparrainé une ressource sur les technologies d'assistance intitulée **Compendium des technologies d'assistance (A Compendium of Assistive Technology)**, élaboré par la

Conférence internationale sur les technologies d'assistance, dirigée par la société Spastics de Karnataka.

En 2010-2011, la fondation s'est concentrée sur la thématique de l'employabilité, dont voici les activités :

Sensibiliser les employeurs au handicap

La Fondation NASSCOM a organisé un certain nombre d'ateliers sur la sensibilisation à la diversité pour ses entreprises membres. Au cours de ces réunions sont présentées des politiques efficaces permettant de faciliter l'emploi rentable de personnes handicapées et d'aider les entreprises participantes à fixer des objectifs pour devenir plus inclusives. La fondation réalise un suivi auprès des entreprises participantes pour s'assurer que des mesures sont prises. Depuis le début de l'initiative, 190 personnes handicapées ont été embauchées par dix entreprises de services du secteur des technologies de l'information.

Proposer des ressources et des informations sur les pratiques inclusives

Dans le cadre de son initiative, la Fondation NASSCOM diffuse des informations et des ressources sur l'inclusion du handicap auprès des parties prenantes. Elle envoie régulièrement des courriels d'informations aux entreprises membres de NASSCOM et le site Internet de la fondation comporte des articles sur le handicap, ainsi qu'une liste d'organisations de formation, de placement et de conseils destinée aux personnes handicapées pour que les membres puissent y avoir accès. Les membres ont accès à un site communautaire dont les informations sur le handicap et les sujets connexes sont régulièrement actualisées. Les entreprises membres peuvent aussi demander directement à la fondation des informations supplémentaires et les coordonnées d'experts en matière de handicap, par exemple des concepteurs en accessibilité. Ce service s'est avéré utile : en moyenne, cinq à dix entreprises contactent la fondation tous les mois pour leur demander conseil.

En 2010, la Fondation NASSCOM a publié un manuel, **Inclusivity at the Workplace – Five Principles that Enable and Empower Persons with Disabilities (Un lieu de travail inclusif : cinq principes pour mettre en capacité et autonomiser les personnes handicapées)**. Ce manuel contient des études de cas d'entreprises et discute des bonnes pratiques en matière d'inclusion du handicap. Il comporte un questionnaire d'auto-évaluation afin que les entreprises mesurent leurs capacités à l'inclusion et leurs plans d'amélioration dans ce domaine.

Conseiller les demandeurs d'emploi handicapés

L'une des activités de promotion de l'employabilité des personnes handicapées de la Fondation NASSCOM a consisté à collaborer avec le Centre de réadaptation professionnel de Chennai afin de donner des conseils en matière de ressources humaines aux demandeurs d'emploi handicapés. Cet événement a commencé par une table ronde avec des représentants des entreprises membres de NASSCOM, du gouvernement et des ONG. Cette table ronde a été suivie par une session de conseils d'orientation professionnelle et de carrière donnée par les directeurs des ressources humaines de cinq entreprises à 60 demandeurs d'emploi handicapés provenant d'horizons aussi variés que l'ingénierie, les sciences et les lettres. Au cours de cette séance d'orientation professionnelle, les directeurs des ressources humaines ont donné des conseils aux demandeurs d'emploi sur les opportunités dans le secteur des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers, les compétences nécessaires dans ce secteur, la rédaction de CV et la participation à des entretiens d'embauche.

Rassembler des demandeurs d'emploi et des employeurs dans une foire à l'emploi

Suite aux ateliers de sensibilisation et aux sessions de conseil, la fondation tenait à ce que ses membres se mettent à recruter des personnes handicapées.

Devant le besoin croissant de personnes handicapées qualifiées et compétentes dans le secteur des technologies de l'information, la fondation a décidé d'organiser sa première foire à l'emploi dans le cadre des manifestations pour la Journée mondiale du handicap 2010 à Delhi. La fondation a organisé cette première foire en collaboration avec Sarthak, un établissement d'enseignement pour les personnes handicapées et le Centre public de réadaptation professionnelle des handicapés. Cette foire à l'emploi a rassemblé environ 450 demandeurs d'emploi handicapés et des employeurs du secteur des technologies de l'information comme Aegis, Designmate, Disability India Network e-Vindhya, Genpact, Synopsys, Wipro Infrastructure, IBM, IBM Daksh, Mphasis, NetAmbit, Netmagic Solutions, NewGen et Team Computers. Des représentants du ministère du travail, et des groupes de sensibilisation au handicap étaient également présents.

Plus de 450 candidats se sont inscrits pour obtenir des entrevues, et plus de 70 candidats ont été recrutés sur place ou sélectionnés pour d'autres entrevues. Encouragés par la participation à la foire, la fondation prévoit d'organiser des manifestations similaires dans d'autres régions.

Le mentorat des jeunes handicapés

Afin d'aider le secteur à repérer les employés qualifiés handicapés, la fondation a lancé un projet spécifique de formation et de mentorat en 2011. Ce projet sélectionne des volontaires provenant d'entreprises du secteur des technologies de l'information pour qu'ils deviennent des mentors et donnent des conseils d'orientation professionnelle à des jeunes handicapés qui souhaitent travailler dans les technologies de l'information. Outre les compétences fondamentales en technologies de l'information, une formation standard est proposée en communication, en anglais, en rédaction des CV et sur les compétences en matière d'entrevue. Ce projet comporte également des formations visant à préparer les participants à des emplois dans le secteur des technologies de l'information et l'externalisation des processus métiers, la distribution de détail, le secteur de l'hébergement et d'autres secteurs de services. Cette formation est réalisée par des organisations à but non lucratif et comprend des visites d'entreprises. L'objectif final consiste à améliorer l'employabilité des jeunes handicapés participants et à les insérer dans le secteur grâce aux foires à l'emploi qui seront organisées à la fin de l'année 2011. Grâce à une interaction régulière avec les stagiaires handicapés, les employés des entreprises des technologies de l'information participantes sont également sensibilisés aux questions de handicap.

Réalisations

Voici certaines des réalisations spécifiques de l'Initiative sur l'accessibilité de la Fondation NASSCOM :

- Faire participer plus de 35 entreprises membres de NASSCOM à des activités d'inclusion du handicap grâce à des ateliers, du bénévolat et des manifestations ;
- Faciliter activement les opportunités d'emploi des personnes handicapées en créant un lien entre les entreprises membres et les ONG sur le handicap, ainsi que les centres de formation professionnelle pour les personnes handicapées ;
- Donner des conseils en matière d'orientation professionnelle à environ 150 demandeurs d'emploi handicapés ; et

- Réaliser l'embauche directe d'environ 190 personnes handicapées grâce à des foires à l'emploi et d'autres aides au placement.

Les enseignements tirés

Construire une organisation inclusive est un processus qui prend du temps. La Fondation NASSCOM a pris conscience qu'il ne suffit pas d'éduquer les employeurs pour qu'ils emploient des personnes handicapées ; il est nécessaire de changer les politiques, les installations et les attitudes au sein de l'organisation – et ce processus prend du temps. La fondation cherche à s'assurer que l'inclusion du handicap devienne un élément durablement inscrit dans l'ADN de l'entreprise en abordant le sujet à tous les niveaux de l'entreprise, des dirigeants aux employés, en passant par l'encadrement.

L'engagement de la direction fait la différence. La fondation a compris qu'il est vital d'avoir l'adhésion des dirigeants de l'entreprise. L'inclusion du handicap est une question qui doit être traitée au cœur de l'entreprise, et cela ne peut se produire que par l'information et l'engagement de la direction. La Fondation NASSCOM prévoit dans ce sens d'organiser des réunions de dirigeants au niveau des PDG sur l'intérêt des entreprises à embaucher des personnes handicapées. En fin de comptes, la fondation souhaite que l'industrie des technologies de l'information et de l'externalisation des processus métiers devienne un modèle en matière d'inclusion du handicap.

Adresse du site Internet : www.nasscomfoundation.org

Références :

- Communication avec Arpita Sutradhar, Directeur, Responsabilité des entreprises, Fondation NASSCOM; et Sagarika Bose, Vice Président, Fondation NASSCOM.
- Le site Internet de la Fondation NASSCOM: www.nasscomfoundation.org
- Le site Internet d'INDIACSR : <http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html>, accès au 18 mars 2011.

Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network – EDN), Nouvelle-Zélande

Introduction

Le Réseau des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Network - EDN) est une organisation qui rassemble des employeurs publics et privés pour promouvoir l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises. Lancé en janvier 2010, l'EDN a actuellement 25 membres, représentant des secteurs comme la banque, le commerce de détail, les télécommunications et l'administration publique.

L'objectif de l'EDN est de diffuser une culture d'inclusion du handicap en aidant ses membres à accroître leur capacité à inclure des personnes handicapées dans leur personnel et leur clientèle, en échangeant les bonnes pratiques sur le handicap dans différents secteurs d'activité. Son action repose sur l'idée que le handicap fait partie de la diversité de la société, et que les organisations, y compris les employeurs, devraient refléter cette diversité dans leurs activités.

Les origines de l'EDN remontent à 2007, lorsque Workbridge, une agence pour l'emploi spécialisée dans les demandeurs d'emploi handicapés, a entrepris une étude pour savoir comment travailler plus efficacement avec les employeurs. Le rapport soulignait qu'il fallait que des employeurs jouent un rôle de leader pour inciter d'autres employeurs à accroître les opportunités d'emploi des personnes handicapées. Parallèlement, le ministère du développement social a engagé un conseiller principal en matière de handicap, qui a organisé une réunion avec les principales organisations de personnes handicapées, et invité les agences de l'emploi aidé et les agences spécialisées, les organisations d'employeurs et les syndicats à discuter de l'emploi des personnes handicapées. Lors de cette réunion, il a de nouveau été souligné que l'interaction avec les employeurs était essentielle.

A la suite de cela, Workbridge, avec le soutien de la fondation pour l'égalité des chances devant l'emploi (Equal Employment Opportunities Trust ou EEO Trust), une organisation fournissant des informations et des outils sur les questions de diversité sur le lieu de travail, a présenté au ministère du développement social une proposition visant à aider à la création d'une organisation sur le handicap dirigée par des employeurs sur le modèle du Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Disability Forum) du Royaume-Uni. Une unité du ministère du développement social intitulée Work and Income (Travail et revenus) a donc commencé à travailler à la création de l'EDN.

Les réseaux d'employeurs australien et britannique ont certes servi de modèles et d'inspiration pour l'EDN, mais ce dernier reflète une réponse spécifique à la Nouvelle-Zélande en raison des particularités du pays : en Nouvelle-Zélande, les grands employeurs sont peu nombreux ; les accords de prestations de services se fondent à la fois sur les services habituels et les services spécialisés ; et la communauté du handicap est bien connectée et organisée.

La structure et les partenaires

L'EDN est une organisation à but non lucratif financée par ses membres. Les cotisations varient en fonction de la taille de l'employeur, et vont de 300 dollars de Nouvelle-Zélande¹⁴ pour les PME à 3000 dollars de Nouvelle-Zélande¹⁵ pour les employeurs de plus de 1000 salariés. En outre, les membres soutiennent les activités de l'EDN avec une assistance en nature, comme la conception et l'élaboration du site Internet ; le soutien au niveau du secrétariat et du service juridique ; et les produits de sponsoring.

En tant que personne morale, l'EDN est dirigée par un Conseil de direction composé de représentants élus des employeurs membres. L'objectif de ce conseil est d'être représentatif de la variété de la répartition géographique, des secteurs et des employeurs des différentes tailles.

La plupart des membres employeurs actuels de l'EDN sont ses membres fondateurs qui ont rejoint le groupe dès le départ, mais d'autres employeurs sont devenus membres par la suite. L'EDN recherche constamment de nouveaux membres en cherchant à rencontrer des acteurs essentiels et grâce à un travail de promotion.

L'EDN est certes un réseau d'employeurs, mais il a été mis en place grâce à un effort de collaboration. Le comité directeur initial créé pour présider à la fondation de l'EDN comportait de nombreux acteurs, et notamment des organismes publics; des organisations de personnes handicapées ; des organisations d'employeurs et des représentants des syndicats, et l'EEO Trust. Ces acteurs ont également été impliqués dans la planification stratégique des activités de l'EDN, avec les membres du conseil de direction et les autres membres de l'EDN.

Principales activités

Lancer l'initiative – développer l'organisation de l'EDN

Les activités de l'EDN, organisation relativement récente, se sont jusqu'à présent concentrées sur le développement de l'organisation. Avant sa création en 2010, le comité directeur chargé de créer l'EDN a organisé deux événements, l'un à Auckland et l'autre à Wellington, afin de discuter de l'initiative avec des employeurs et obtenir leur adhésion à l'idée d'un réseau. Ces deux manifestations ont permis de confirmer l'appui des employeurs.

Une étape importante a consisté à définir le créneau de l'EDN, afin de vendre le concept et de définir la mission et la vision d'EDN. Le comité directeur a décidé qu'EDN devrait être une organisation dirigée par les employeurs, faisant la promotion d'une culture du changement en instaurant de nouvelles pratiques, et, ce qui est important, en fournissant un service complémentaire aux prestataires de services existants, comme les prestataires spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées et l'EEO Trust.

Les efforts de lancement de l'organisation ont été appuyés par un chef d'entreprise respecté et connu pour son engagement dans le domaine du handicap, qui a proposé son assistance au groupe naissant car il estimait que l'emploi est une question cruciale pour les personnes handicapées. Il a contacté un certain nombre de directeurs généraux du secteur public et du secteur privé pour qu'ils s'engagent à assister à la première réunion de l'EDN. 15 employeurs ont donc assisté à la réunion de fondation du réseau, et ont soutenu l'objectif et la mission de l'EDN.

¹⁴ Environ 230 dollars des Etats-Unis (Octobre 2011).

¹⁵ Environ 2 310 dollars des Etats-Unis (Octobre 2011).

Lancer un site Internet avec des informations et des outils

L'une des premières activités de l'EDN, avec l'assistance de ses membres, a été de créer un site Internet pour proposer aux employeurs un portail unique d'accès aux informations pertinentes sur le handicap. Le site Internet de l'EDN a été formellement lancé au parlement par le ministre des questions de handicap en septembre 2010. L'un des moments clés de ce lancement a été le témoignage de trois salariés handicapés racontant leur expérience, l'impact de l'emploi sur leur vie et le soutien qu'ils ont reçu de leur employeur.

Le site Internet contient des informations, des outils et des conseils pratiques sur l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, et le service à la clientèle handicapée. Il comporte également des guides sur l'accessibilité et l'aménagement raisonnable, des liens vers des études et des recherches et des exemples de succès de demandeurs d'emploi handicapés qui ont trouvé un emploi. Beaucoup de ces ressources ont été élaborées par les acteurs, comme les organisations de personnes handicapées ou les prestataires de services aux personnes handicapées.

Instaurer une charte de l'employeur et une charte du client

Pour permettre aux employeurs de connaître leur degré de sensibilisation au handicap, l'EDN a commencé à utiliser la Charte de l'employeur et la Charte du client, élaborées par le réseau des employeurs australiens sur le handicap (AND).

Les chartes de l'emploi et des clients servent de cadre au développement de bonnes pratiques d'entreprises chez les employeurs. Ces deux chartes prévoient une action en dix points, portant sur des questions comme la politique, la formation du personnel et la sensibilisation au handicap, l'environnement de travail et l'environnement physique, l'implication des personnes handicapées, le contrôle des performances et dans le cas de la charte de l'emploi, l'avancement et le maintien dans l'emploi, la formation continue et la réaffectation. Ces chartes permettent aux employeurs de structurer plus facilement leurs plans d'action destinés à favoriser des améliorations, tout en respectant leurs objectifs d'entreprise. Ces chartes servent également de base aux membres du Conseil de direction de l'EDN pour inciter d'autres employeurs à adhérer au réseau.

La charte de l'employeur et la charte du client sont complétées par la liste de contrôle des employeurs (**Employers' checklist**) qui permet à ces derniers d'évaluer leur niveau de sensibilisation au handicap en tant qu'employeur et la liste de contrôle des fournisseurs (**Providers' checklist**) qui permet d'évaluer les mesures prises par ces derniers sur la question du handicap.

Réalisations

En dépit de son lancement récent, et en tenant compte du fait qu'il faut du temps pour qu'une organisation s'implante, l'EDN a déjà accompli des progrès considérables dans la promotion de l'inclusion du handicap dans les entreprises. Voici quelques unes de ses réalisations :

- L'obtention du soutien de chefs d'entreprises importants, tant publics que privés, et l'appui du secteur du handicap pour permettre à l'EDN d'arriver à son stade actuel de développement ;
- Le lancement du site Internet de l'EDN au parlement, ce qui était une occasion de présenter l'organisation et ses activités ;
- La publication de la version néozélandaise du guide du manager (**Line Managers Guide**), initialement rédigé par le Forum sur le handicap du Royaume-Uni, afin de donner aux

employeurs néozélandais des outils pour s'engager plus efficacement vis-à-vis des personnes handicapées. Ce guide est disponible gratuitement pour tous les employeurs ;

- La fourniture aux employeurs de la Charte de l'employeur et de la Charte du client, qui résumant succinctement ce que signifie être une organisation sensibilisée au handicap en termes d'emploi de travailleurs handicapés et de services aux personnes handicapées ; ces chartes sont accompagnées d'outils d'évaluation, auxquels les employeurs peuvent avoir recours pour élaborer leur plan d'action pour l'inclusion du handicap ; et
- Le soutien au document **Realising the Health Benefits of Work (Prendre conscience des bénéfices du travail pour la santé)** de la faculté australasienne de médecine du travail et de l'environnement, publié en mars 2011. Ce document comporte une déclaration qui a fait l'objet d'un consensus soulignant les bénéfices du travail sur la santé, dont l'EDN est signataire.

Les enseignements tirés

Voici les enseignements tirés par l'EDN jusqu'à présent :

Les employeurs sont des leaders. L'EDN a pris conscience que pour que l'organisation ait une action efficace sur les employeurs, ce sont eux qui doivent en prendre la direction. Dans le cas de l'EDN, cela inclut tant les employeurs publics que privés. Il est aussi important de demander aux employeurs ce dont ils ont besoin pour employer plus facilement des travailleurs handicapés et mieux servir la clientèle handicapée.

Impliquer les personnes handicapées. L'EDN a compris qu'il est essentiel d'être en lien avec des organisations de personnes handicapées. Les représentants des personnes handicapées ont participé au comité directeur et aux réunions de planification stratégique de l'EDN.

Elaborer une approche adaptée à l'environnement. Dans le cas de l'EDN, le soutien des réseaux sur le handicap existants comme le Forum des employeurs sur le handicap du Royaume-Uni et le réseau australien sur le handicap a été déterminant pour le lancement de l'organisation. Il est toutefois important que le modèle élaboré par les groupes d'employeurs reflète les spécificités nationales, en tenant compte des particularités des employeurs et des services existants, et du rôle des personnes handicapées dans le pays.

Collaborer avec d'autres organisations d'employeurs. Un certain nombre d'organisations nationales d'employeurs proposent une série de services et d'aides, et le fait de collaborer avec elles permet à l'EDN de garantir la complémentarité des services qu'elle propose avec les services existants et de se concentrer sur des services qui présentent une « valeur ajoutée ».

Adresse du site Internet : www.edn.org.nz

Références :

- Communication avec Anne Hawker, secrétaire du Conseil de direction d'EDN, le ministère du développement social.
- Le site Internet d'EDN : www.edn.org.nz

Bureau consultatif des entreprises sur le handicap (Business Advisory Board on Disability), Fédération de Russie

Introduction

Le Bureau consultatif des entreprises sur le handicap (Business Advisory Board on Disability - BABD) est un consortium d'entreprises engagé dans la sensibilisation au handicap et la promotion des questions liées au handicap dans le milieu des affaires. Il a été créé en 2008 par des entreprises russes et internationales : ANCOR, Clever, Citi, Clifford Chance, Coleman Services, DPD, Ernst & Young, Hewlett Packard, Johnson & Johnson, KPMG, Microsoft, Naim.ru, Nike, Raiffeisen Bank, Transaero et la société régionale des personnes handicapées – Perspektiva – une ONG spécialisée dans le handicap.

Le BABD a été créé à partir d'un groupe d'entreprises avec lesquelles Perspektiva travaillait pour trouver des emplois aux jeunes handicapés à Moscou. Lorsque Perspektiva a lancé son programme pour l'emploi en 2003, elle a proposé une aide à l'emploi et une formation aux jeunes handicapés et a collaboré avec des agences de l'emploi. Cependant, il est très vite apparu que les personnes handicapées auraient plus de chances de trouver un emploi si Perspektiva et le milieu des affaires travaillaient en partenariat. Perspektiva s'est renseigné sur les réseaux d'entreprises faisant la promotion de l'emploi dans d'autres pays, comme le Forum des employeurs sur le handicap du Royaume-Uni (EFD), et le réseau américain des dirigeants d'entreprises (US Business Leadership Network) (USBLN). En 2008, Perspektiva a obtenu un don de l'ambassade du Royaume-Uni à Moscou pour collaborer avec l'EFD à un projet consistant à créer un réseau similaire à Moscou. Le BABD est le résultat de ce projet.

En Russie comme ailleurs, les personnes handicapées sont confrontées à des obstacles pour accéder à une évolution de carrière et à des opportunités d'emploi sur un marché de l'emploi ouvert. En dépit des récentes évolutions visant à améliorer l'accessibilité et les opportunités d'éducation pour les personnes handicapées, beaucoup reste à faire. Le taux de chômage des personnes handicapées demeure très élevé¹⁶ et parmi les personnes handicapées qui ont un emploi, nombreuses sont celles qui travaillent dans des entreprises gérées et dirigées par des ONG spécialisées dans le handicap. Il n'y a que peu de programmes de soutien à l'insertion des personnes handicapées dans les emplois normaux. Le BABD veut changer cette situation de la façon suivante :

- En sensibilisant aux questions de handicap un grand nombre de personnes dans le milieu des affaires, en ciblant l'insertion des personnes handicapées sur le lieu de travail ;
- En organisant des stages, de l'observation d'employés en situation, des formations et d'autres opportunités d'acquérir une expérience professionnelle ;
- En proposant une assistance à l'aménagement du lieu de travail pour aider les personnes handicapées ; et
- En faisant la promotion de l'inclusion des questions liées au handicap dans les activités des entreprises membres du BABD, y compris dans les services, les produits et les filières.

¹⁶ « Il y a 6 millions de personnes handicapées en âge de travailler, et seules 15 pour cent d'entre elles ont un emploi » Discours du Président Medvedev du 8 avril 2009 lors d'une réunion du Conseil sur le handicap du Président.

Le BABD intervient avec un impératif fort, qui est d'ouvrir les postes vacants existants aux candidats handicapés, en étant prêt à apporter les aménagements raisonnables sur le lieu de travail, sans créer de postes « spécifiques » pour les personnes handicapées dans les entreprises.

La structure et les partenaires

Les membres adhèrent de façon volontaire au BABD, et le groupe accueille les nouvelles adhésions de toutes les entreprises intéressées. Le groupe est dirigé par une présidence qui change tous les six mois. Il n'y a pas de cotisation pour adhérer, mais les entreprises fournissent des bureaux pour les réunions et les formations, participent aux sessions de formation avec des formateurs et à l'organisation des activités du BABD.

Outre les 15 membres de départ, d'autres entreprises, comme Headhunter.ru, GE, IBM, Renaissance Capital et Boeing participent régulièrement aux manifestations sans assister toutefois aux réunions du BABD. Perspektiva est un partenaire à égalité avec les entreprises membres, elle fournit son réseau qui dispose d'une large gamme de soutien et d'expertise, et fait le lien avec la communauté du handicap.

Grâce à Perspektiva, le BABD a des relations avec les ministères, le parlement russe et d'autres groupes d'entreprises, et les invite à être représentés lors des manifestations. Le BABD a organisé en 2011 conjointement avec le département sur le handicap du ministère de la santé et du développement social une table ronde pour discuter de l'emploi des personnes handicapées. Cet événement a été retransmis en direct sur une des chaînes de télévision. Plus récemment, le BABD a fait la liaison avec la chambre de commerce Russo-Britannique et a été invité à intervenir à plusieurs occasions auprès de la chambre de commerce américaine à Moscou.

Principales activités

Un grand nombre des activités du BABD se concentrent sur la fourniture pratique d'un emploi, et sur des expériences de formation pour les personnes handicapées en repérant les opportunités d'emploi, les stages, les séances d'observation d'un travailleur en entreprise, ainsi que les programmes de formation et de soutien à l'emploi. Perspektiva sélectionne la plupart des participants handicapés aux activités tandis que les entreprises membres contribuent à trouver des postes vacants et proposent des formations aux demandeurs d'emploi handicapés.

Organiser pour les étudiants handicapés le concours Path to Career

En 2007, le BABD a organisé le premier concours pour étudiants handicapés, **Path to Career (la voie vers une carrière professionnelle)**, qui est devenu depuis une manifestation annuelle. Son objectif est d'aider les étudiants handicapés à acquérir de nouvelles compétences et une expérience qui augmentera leurs perspectives de décrocher un emploi et leur donnera également des opportunités directes d'avoir une interaction avec les membres du milieu des affaires. L'objectif de ce programme consiste également à créer de nouvelles opportunités pour les étudiants au sein des entreprises membres du BABD, en participant à des programmes de stage, d'observation d'un employé¹⁷ ou de formation.

¹⁷ L'observation d'un employé consiste pour un étudiant à passer du temps avec un professionnel (qui travaille par exemple dans les ressources humaines, les relations publiques, la comptabilité, etc.) et observer son

La préparation à cette manifestation commence six mois auparavant, lors de la promotion du concours dans les universités de Moscou. En moyenne, une cinquantaine d'étudiants handicapés présentent leur candidature, après quoi ils rédigent des essais et participent à des entretiens visant à évaluer leurs compétences et leur volonté de participer au programme. 15 à 20 étudiants atteignent la phase finale du concours.

Avant l'événement final, les étudiants participent à des sessions de formation sur la recherche d'un emploi et la communication. Ce programme de formation porte sur des sujets comme la rédaction d'un CV, l'amélioration des compétences en matière de présentation, et le dépassement des peurs. Les étudiants ont également l'occasion d'avoir des consultations individuelles pour les aider à se préparer au concours final.

La première année, Perspektiva a été chargée du repérage, de la sélection et de la préparation des étudiants pour la dernière phase du concours ; mais en 2011, le BABD a joué un rôle essentiel dans toutes les activités, y compris la formation. Lors des deux premiers concours, les participants étaient des étudiants en technologies de l'information, en droit, en psychologie, en économie, en travail social et en traduction.

La dernière étape du concours est une journée d'activités. Les étudiants se présentent aux membres des milieux d'affaires et participent à des jeux interactifs sur l'entreprise et à des entretiens sur leurs ambitions professionnelles. A la fin de cette manifestation, les étudiants reçoivent des prix et des certificats, comme celui de la « meilleure présentation », de la « meilleure entrevue ». Beaucoup d'entre eux reçoivent des offres de stages rémunérés, d'observation d'un employé, de participation aux programmes de formation interne des entreprises¹⁸, ou des emplois temporaires dans une entreprise. Les stages débouchent souvent sur un emploi dans les entreprises. Lors du quatrième concours en avril 2011, 11 des 16 participants ont reçu des offres de stage, des opportunités de formation ou d'emploi.

Les étudiants tout comme les employeurs ont profité de cette participation à Path to Career. Les réactions à ce programme montrent qu'il a permis à de nombreux participants de mieux comprendre leurs objectifs professionnels et d'avoir plus confiance de trouver un emploi à l'avenir. Les entreprises quant à elles, participent de plus en plus activement au fil des années. Certains employeurs ont constaté que leurs attitudes à propos des capacités des personnes handicapées ont changé à la suite de la rencontre avec de jeunes professionnels handicapés.

En plus du concours, le BABD organise des visites d'étude dans les entreprises membres pour les lycéens handicapés et les étudiants en première et deuxième année d'université. Ces visites d'étude leur permettent d'en savoir plus sur les opportunités professionnelles, de rencontrer différents professionnels dans l'entreprise et de recevoir des conseils sur l'orientation professionnelle. Environ 90 lycéens et étudiants ont participé à ces visites d'étude et ont eu la possibilité de voir comment fonctionne une banque, une entreprise juridique, une compagnie aérienne ou maritime.

travail, participer aux réunions auxquelles le professionnel assiste et à ses autres activités. L'idée est de faire comprendre en quoi consiste un emploi particulier. Le professionnel prend également le temps de répondre à des questions spécifiques sur son emploi.

¹⁸ Les participants handicapés suivent des sessions de formation organisées pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, comme l'esprit d'équipe, les compétences en anglais, la gestion du temps, les compétences en matière de présentation et de communication. Il en résulte que les participants handicapés ont la possibilité de passer du temps dans un environnement professionnel avec les salariés des entreprises, et que parallèlement, les salariés font l'expérience d'une interaction avec des personnes handicapées dans le cadre professionnel.

Promouvoir des images positives des personnes handicapées

En 2009, le BABD a organisé une exposition de photos donnant une vision active, positive des personnes handicapées. L'exposition **Life in Full colour (La vie de toutes les couleurs)** montrait des personnes handicapées au travail ou en famille, vivant pleinement leur vie dans leur communauté. Les membres du BABD ont collaboré à cet événement : Perspektiva a choisi les personnes handicapées photographiées, et les entreprises membres du BABD ont engagé un photographe, développé les photos et fait le montage pour l'exposition. Cette dernière a tourné dans la plupart des entreprises membres du BABD, y compris dans leurs bureaux régionaux en dehors de Moscou, dans un centre commercial de Moscou et dans une conférence sur l'emploi organisée par l'Association des entreprises européennes (Association of European Businesses).

Organiser des formations de sensibilisation au handicap pour les entreprises

Perspektiva organise des sessions de sensibilisation au handicap pour les entreprises du BABD afin de les sensibiliser aux questions liées au handicap. Ces formations portent sur le modèle social du handicap, la terminologie correcte, l'étiquette en matière de handicap, comment procéder aux adaptations sur le lieu de travail, les questions juridiques relatives à l'emploi d'une personne handicapée, et comment rendre les services accessibles aux clients handicapés. Ces sessions de formation sont dispensées par des formateurs handicapés qui donnent des exemples concrets de situations qui pourraient se produire sur le lieu de travail avec un nouvel employé handicapé. Les participants discutent ensuite de ces situations en petits groupes. Il y a eu des sessions de formation destinées au personnel d'une seule entreprise, et au personnel de plusieurs entreprises du BABD. L'une des sessions de formation était également ouverte à des entreprises qui ne faisaient pas partie du BABD.

Plus de 150 cadres opérationnels ont participé à ces sessions de formation. Tous ceux qui les ont suivies ont remarqué l'utilité de cette formation, surtout au niveau du changement positif de leur attitude vis-à-vis des personnes handicapées et de leur capacité à travailler.

Réalisations

Voici certaines des réalisations du BABD à ce jour :

- La mise en place d'un groupe d'employeurs engagés qui s'étoffe et fait progresser les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées ;
- La fourniture d'une expérience professionnelle intéressante à 65 étudiants handicapés grâce à des stages, le concours Path to Career, les activités d'observation de postes, et des emplois pour environ 14 demandeurs d'emploi handicapés employés par les membres du BABD ;
- L'accroissement de la capacité d'inclusion du handicap chez les employeurs. Les entreprises membres du BABD sont plus sensibilisées et ont plus d'expérience de l'insertion des personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que sur d'autres questions liées au handicap ;
- Avoir attiré l'attention des media sur la question du handicap. Par exemple, les manifestations liées au concours Path to Career ont obtenu une couverture médiatique importante, dont un reportage dans l'émission **Russia Today** de diffusion internationale. En outre, des discussions récentes avec une chaîne russe câblée ont abouti à des plans pour réaliser une série de courts métrages sur des personnes handicapées qui ont un emploi et réussissent ; et

- Avoir mis en lumière la question de l'inclusion du handicap auprès d'un public plus vaste en organisant des forums pour l'emploi pour d'autres membres du milieu des affaires et en participant à des conférences, des réunions, et des comités avec des organismes publics, des chambres de commerce et des ONG.

Les enseignements tirés

Obtenir l'engagement des hauts dirigeants. Le BABD a compris qu'il est essentiel d'obtenir l'engagement des hauts dirigeants d'une entreprise pour que l'employeur participe à une initiative. Cela permet une participation active et rend viables les pratiques d'inclusion du handicap.

Commencer par de petites initiatives met en confiance. Il est utile pour les entreprises d'avoir une expérience des questions liées au handicap avant de devenir membre du BABD, mais ce n'est pas essentiel. Si une entreprise participante souhaite devenir plus ouverte au handicap, c'est pour elle une bonne raison de participer. Les entreprises peuvent commencer par accrocher une exposition de photos sur le handicap sur le lieu de travail ou accueillir une visite d'étude pour des étudiants handicapés. Elles peuvent ensuite inclure des jeunes handicapés dans leur programme de formation interne, puis proposer du mentorat, des stages ou des offres d'emploi. Il est nécessaire de rechercher des opportunités plutôt que des obstacles quand on décide d'employer des personnes handicapées.

Le partenariat avec les experts. Dans le cas du BABD, Perspektiva a joué un rôle significatif en donnant des informations, des conseils juridiques sur les questions liées au handicap et en organisant des formations de sensibilisation au handicap. Perspektiva est aussi utile pour son lien important avec la communauté du handicap, et permet de trouver des demandeurs d'emploi handicapés et de mettre les entreprises en contact avec des employés handicapés potentiels.

Impliquer les personnes handicapées dans les activités des entreprises. Le fait d'impliquer des personnes handicapées dans des activités comme les stages, les formations de sensibilisation au handicap, etc. est un bon moyen de renforcer la sensibilisation au handicap et de promouvoir des attitudes positives, car la plupart des gens en Russie n'ont pas eu la possibilité de rencontrer ou de parler à des personnes handicapées et ont encore beaucoup d'idées reçues sur leurs capacités.

Références :

- Communication avec Denise Roza, Directrice de Perspektiva ; informations de Mikhail Novikov, Chef du programme Emploi, Perspektiva; Jana Kovoleva, Directrice du Programme de Moscou, Perspektiva.
- Informations provenant également de Tatiana Pesotskaya, Directrice de la responsabilité sociale et environnementale et Pro Bono, Clifford Chance CIS Limited; et de Maria Khafizova, Directrice des ressources humaines, Infrastructure, KPMG.

Association serbe des employeurs, Serbie

Introduction

L'association serbe des employeurs (SAE) est une organisation non gouvernementale fondée en 1994 et enregistrée en tant qu'organisation d'employeurs auprès du ministère du travail en 2005. Elle regroupe des employeurs de toutes tailles, actifs dans 20 secteurs industriels, soit plus de 1 800 entreprises qui sont des « membres directs », et plus de 100 organisations régionales et sectorielles d'employeurs. Le nombre total de membres est d'environ 100 000 entreprises qui emploient 280 000 travailleurs.

L'objectif de la SAE est de représenter et de promouvoir les intérêts communs des employeurs ; de fournir des informations et des services pertinents à ses membres ; de renforcer et de coordonner les liens entre eux; et d'informer le grand public des intérêts des employeurs. Le lobbying et la sensibilisation font partie de ses activités, avec la négociation collective au niveau national, sectoriel et au niveau de l'entreprise, la promotion d'un environnement propice aux entreprises et de diverses activités internationales. La SAE fournit également des programmes de formation et d'éducation à ses membres et participe à la modernisation de l'enseignement et de la formation professionnels pour répondre aux besoins réels de l'économie.

La SAE a commencé à travailler activement sur les questions de handicap avec l'adoption de **la Loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées** en mai 2009. La loi, entrée en vigueur en mai 2010, favorise l'insertion socioéconomique des personnes handicapées et leur égalité des chances sur le marché du travail et instaure un système de quota pour l'emploi. La loi prévoit que les employeurs de 20 à 49 employés doivent employer une personne handicapée, et que les employeurs de plus de 50 employés doivent employer au moins deux personnes handicapées, avec l'ajout d'un employé handicapé par tranche supplémentaire de 50 employés. La loi prévoit également une sanction financière en cas de non respect du quota.

Cependant, alors que la loi apportait des modifications substantielles aux obligations des employeurs, il n'y avait que très peu d'interactions ou de collaboration entre les personnes handicapées et les employeurs pour faciliter son application. Pour y remédier, la SAE a collaboré avec le BIT pour lancer un nouveau projet pour les employeurs en 2009, **Responsabilité sociale des entreprises et emploi des personnes handicapées**.

La structure et les partenaires

La SAE est une organisation indépendante dont le siège est situé à Belgrade ; elle comporte quatre organes principaux : l'assemblée générale, le conseil d'administration, le Bureau et le conseil de supervision, qui ont chacun des tâches spécifiques au sein de l'organisation. Les activités liées au handicap ne sont pas attribuées à un département spécifique au sein de l'organisation.

La SAE participe aux activités de beaucoup d'institutions et de conseils nationaux qui travaillent sur les questions de handicap, comme le Conseil économique et social de la République de Serbie ; le fonds de solidarité dans le cadre du ministère du travail ; le fonds de retraite et d'invalidité ; le service national de l'emploi, et le Conseil de l'enseignement et de la formation professionnels. En outre, la SAE participe à la préparation du plan de mesures actives pour l'emploi des personnes handicapées adopté par le secteur pour l'emploi du ministère de l'économie.

Principales activités

Le projet Responsabilité sociale des entreprises et emploi des personnes handicapées mis en œuvre de novembre 2009 à mars 2010, visait à informer les employeurs des dispositions de la loi, à faciliter sa mise en œuvre, en établissant par exemple des relations entre les employeurs et les organisations de personnes handicapées, et à détruire des mythes et des stéréotypes sur les capacités des personnes handicapées et l'emploi des personnes handicapées. Ce projet a été réalisé en collaboration avec le secteur pour l'emploi du ministère de l'économie, le service national de l'emploi, des représentants des syndicats, des organisations de personnes handicapées et les gouvernements locaux. Tous les partenaires du projet devaient apporter leur aide à la mise en œuvre du projet depuis leur perspective particulière, et d'informer leurs membres à ce sujet.

La première activité du projet a consisté à organiser une réunion tripartite en novembre 2009 à laquelle toutes les parties intéressées des organismes publics, des syndicats et des organisations de personnes handicapées étaient invitées. Le but de cette réunion était de présenter les objectifs du projet et de se mettre d'accord sur le partage des responsabilités entre les parties prenantes pour atteindre les objectifs et tirer profit des activités communes prévues. Lors de la réunion, il a été décidé que toutes les parties prenantes participeraient à des tables rondes sur le projet afin de discuter de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, des défis liés à l'embauche de personnes handicapées, et des solutions éventuelles pour surmonter ces défis. De cette façon, chacun pouvait exprimer son point de vue et le partager avec les autres.

Sensibiliser à la question des personnes handicapées et à leur emploi

L'une des principales composantes du projet était la sensibilisation des employeurs au handicap. Afin de dissiper les mythes sur l'emploi de personnes handicapées, la SAE a publié une brochure, **Mythes et réalités sur les employés handicapés**, destinée à la fois aux employeurs et au grand public. Pour accompagner cette brochure, la SAE a également réalisé un petit film sur des personnes handicapées et leur souhait de s'intégrer activement au marché du travail. Deux mille exemplaires de la brochure et cinq cents copies du film ont été distribués aux différentes parties prenantes, et notamment aux employeurs.

L'étape suivante a consisté à développer et organiser un atelier de formation d'une journée sur la sensibilisation au handicap à destination des employeurs. Les plus grands employeurs représentant quatre secteurs d'activité ont été sélectionnés comme groupe cible pour les ateliers : le secteur bancaire, les gouvernements locaux et les entreprises publiques, les services et le secteur de l'alimentation. Cette formation portait sur des questions comme les concepts fondamentaux en matière de handicap, les raisons d'employer des personnes handicapées, les normes internationales et la législation nationale relative à l'emploi des personnes handicapées, comment recruter des personnes handicapées, avec des exemples de bonne pratique. 81 personnes au total ont participé à ces ateliers.

En outre, la SAE a consacré une section spéciale de son site Internet à la diffusion d'informations sur la législation et les droits des personnes handicapées. Ce site Internet présente la loi et ses principales dispositions, et donne des conseils aux employeurs sur sa mise en œuvre. Elle comporte des messages essentiels adressés au public, une liste des entreprises de réadaptation professionnelle en Serbie, et des liens vers des informations supplémentaires.

Organiser des tables rondes pour faciliter la mise en œuvre de la loi

Afin de faciliter la mise en œuvre de la loi, le projet a organisé 11 tables rondes d'une journée dans toute la Serbie : à Kragujevac, Novi Sad, Sremska Mitrovica, Novi Beograd, Bor, Veliko Gradiste, Leskovac, Nis, Lazarevac et Belgrade. L'objectif était de présenter la loi et particulièrement les droits

et les obligations des employeurs qui en découlent. Presque trois cents participants, comprenant des employeurs, des représentants des ministères concernés, le service national de l'emploi, des syndicats, des organisations de personnes handicapées, des ONG et des gouvernements locaux se sont rassemblés pour discuter de la réussite de la mise en œuvre de la loi. Les participants ont identifiés un certain nombre de questions pratiques liées à l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées, par exemple l'importance de supprimer les obstacles physiques dans l'infrastructure et les transports ; d'encourager les personnes handicapées à s'inscrire au service national de l'emploi et à chercher activement un emploi ; d'améliorer les opportunités d'éducation et de formation des personnes handicapées ; de mieux sensibiliser les employeurs et les travailleurs ; et d'améliorer les statistiques sur les personnes handicapées. Il faudra du temps pour atteindre une grande partie de ces objectifs, mais la discussion publique et ouverte entre les parties prenantes a mis ces questions sur la table et a permis de clarifier le rôle de chacun des partenaires dans l'initiative.

Réalisations

Voici quelques-unes des réalisations de la SAE avec les partenaires du projet :

- Créer un nouveau service destiné aux employeurs en leur fournissant des informations pertinentes et en les formant à la question de l'emploi des personnes handicapées, soit dans le cadre des séminaires réguliers sur la législation du travail, soit sur demande ;
- Rassembler les parties prenantes – les organisations de personnes handicapées, les employeurs, les organismes publics et les syndicats – grâce au réseautage et aux événements de dissémination de l'information, et augmenter de façon significative la capacité de toutes les parties prenantes au projet à mettre en œuvre une politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Ces événements ont permis de discuter des moyens d'atteindre la mise en œuvre complète de la loi et d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées ;
- Sensibiliser au handicap et à l'emploi des personnes handicapées en organisant des tables rondes et des séminaires dans l'ensemble de la Serbie. Ces événements, qui ont été médiatisés, ont touché un vaste public et ont donné des opportunités d'engager de nouvelles activités au niveau local sur la question de l'emploi des personnes handicapées ; et
- faire de la publicité grâce aux médias sur les questions du handicap au-delà des parties prenantes directement concernées par le projet. Des représentants des télévisions, des radios et des journaux ont été invités à assister aux événements du projet et à interviewer les participants. Au cours de ce projet, plus de 300 reportages ont été réalisés, notamment dans les médias locaux, sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.

Les enseignements tirés

L'engagement de toutes les parties prenantes aboutit à la réussite de la mise en œuvre de la loi. Il est encore trop tôt pour avoir une vision claire des effets à moyen et à long terme de la loi, mais le nombre de salariés handicapés et de personnes handicapées inscrites comme demandeurs d'emploi a augmenté depuis son introduction, selon les chiffres du service national de l'emploi. La SAE estime qu'un engagement plus grand de toutes les parties prenantes aura encore plus d'effets positifs. Cela comprend la participation des différents ministères avec l'adoption de règlements d'application

donnant plus d'indications sur la mise en œuvre de la loi ; la participation du service national de l'emploi en améliorant les opportunités d'éducation des personnes handicapées ; et de meilleures statistiques sur les personnes handicapées. L'engagement de toutes les parties prenantes est également nécessaire pour surmonter les obstacles liés à l'accessibilité physique – qui ne seront pour la plupart pas très coûteux à supprimer.

L'amélioration de l'évaluation professionnelle des personnes handicapées augmentera leurs chances de trouver un emploi. Il est essentiel de se concentrer sur les capacités des personnes handicapées et sur ce qu'elles peuvent faire plutôt que sur leur handicap. Ces évaluations contribueront également à déterminer les besoins de formation supplémentaire des demandeurs d'emploi handicapés.

Il faut faire correspondre avec soin les employeurs et les demandeurs d'emploi handicapés. Les besoins tant des employeurs que des personnes handicapées doivent être pris en compte pour développer des relations professionnelles satisfaisantes et durables.

Site Internet : www.poslodavci.org.rs

Références :

- Communication avec Dejana Kuzmic, Directeur de la coopération internationale, Association serbe des employeurs ; et Anne Knowles, spécialiste des employeurs, BIT DWT/CO Budapest.

Fédération des employeurs de Ceylan (Employers' Federation of Ceylon), Sri Lanka

Introduction

Le réseau des employeurs sur le handicap a été créé par la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC) en 2000. L'EFC est la plus grande organisation d'employeurs du Sri Lanka. Elle regroupe 539 entreprises qui emploient plus de 440 000 personnes. Créée en 1929, elle a été la première organisation enregistrée en tant que syndicat au Sri Lanka¹⁹. Un secrétariat permanent fournit des services comme le traitement des questions de législation du travail et des relations professionnelles au nom des entreprises membres, la réponse aux préoccupations en matière de sécurité et de santé au travail et l'indemnisation des travailleurs, ainsi que l'éducation des membres sur d'autres questions relatives aux ressources humaines.

Le réseau des employeurs sur le handicap a pour mission générale d'accroître l'emploi et la formation des personnes handicapées dans le milieu des affaires du Sri Lanka. Le réseau est ouvert à tous les employeurs, et il compte actuellement plus de 35 membres, dont des multinationales, des grandes et des petites entreprises du Sri Lanka²⁰.

Le réseau des employeurs a évolué à partir d'un groupe peu organisé de chefs d'entreprises, de représentants du gouvernement et d'ONG qui souhaitaient promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les années 1990. Lorsque l'EFC a commencé à jouer un rôle de leader, le nouveau réseau a pris sa forme actuelle de réseau d'employeurs grâce à une étroite collaboration avec les administrations publiques et les ONG.

Le réseau s'est inspiré du modèle du Forum britannique des employeurs sur le handicap (British Employers' Forum on Disability - EFD), une organisation financée et gérée par les employeurs qui en sont membres, et spécialisée dans la question du handicap sur le lieu de travail. Cependant, le réseau du Sri Lanka a adapté le modèle du EFD au contexte du Sri Lanka. Parmi les services fournis à ses membres, on trouve l'assistance au recrutement de personnes handicapées en organisant des foires à l'emploi qui rassemblent des employeurs et des demandeurs d'emploi handicapés ; des manifestations de sensibilisation au handicap ; le développement de matériel publicitaire ; et les activités en faveur de la formation professionnelle des personnes handicapées.

La structure et les partenaires

En 2000, avant le lancement du réseau, le directeur général de l'EFC a réuni un comité directeur pour le réseau. Le comité directeur initial était composé de 14 entreprises membres de l'EFC, représentant l'hôtellerie, les plantations, le secteur manufacturier et le secteur bancaire. Depuis lors, le nombre de membres a doublé.

Le réseau des employeurs sur le handicap a été formalisé par des statuts en 2005. Ces statuts reconnaissent les 14 entreprises de départ en tant que membres fondateurs du réseau et précise les objectifs et les règles d'adhésion au réseau. Le réseau est géré par un conseil d'administration qui a

¹⁹ L'ordonnance du Sri Lanka sur les syndicats reconnaît toute association de travailleurs ou d'employeurs.

²⁰ Nombre de membres en 2010.

remplacé le comité directeur initial. Elu par les membres, le conseil d'administration est composé du directeur général de l'EFC et de huit représentants des membres. Le réseau peut nommer au maximum trois représentants supplémentaires qui ont une expérience en matière de handicap. Actuellement, l'un de ces représentants vient d'une ONG internationale sur le handicap, appelée Motivation.

Actuellement le réseau n'a pas de personnel, mais le conseil d'administration est responsable de l'organisation des activités, le secrétariat du réseau est hébergé par l'EFC et le travail administratif est effectué par un membre du personnel de l'EFC. Les entreprises membres ou d'autres collaborateurs fournissent occasionnellement une assistance en ressources humaines pour des activités spécifiques. Depuis 2007, le réseau demande à ses membres de verser une cotisation.

Il n'existe pas d'accords formels de partenariats, mais le réseau collabore étroitement avec les organismes publics, le BIT, les ONG et les organisations de personnes handicapées. Cette coopération comprend des activités conjointes, des campagnes de sensibilisation, la participation à des comités gouvernementaux sur le handicap, et l'échange de connaissances et d'informations. Le réseau a également bénéficié des contributions financières de ses partenaires.

Il est important de constater que le réseau a collaboré avec les organisations de personnes handicapées depuis le début. Le conseil d'administration comprend un représentant d'une des principales organisations générales de personnes handicapées du Sri Lanka, et d'autres organisations de personnes handicapées sont également invitées à participer. Des personnes handicapées interviennent également dans les activités du réseau en tant que conseillers, instructeurs pour la recherche d'emploi et présentateurs de séminaires.

Principales activités

L'organisation d'un séminaire pour les employeurs

Le lancement officiel du réseau a eu lieu en 2001, et la première activité de sensibilisation a été d'organiser un atelier destiné aux employeurs durant le lancement. Plus de 50 employeurs représentant les plus grandes entreprises et industries du Sri Lanka étaient présents, ainsi que des personnes handicapées, et leurs défenseurs, des organismes publics, des représentants de l'OIT et des ONG. Le taux de participation élevé représentait une excellente opportunité de discussion et de rétroaction. Les employeurs ont semblé intéressés par l'embauche de salariés handicapés, mais avaient besoin d'en savoir plus sur les demandeurs d'emploi, leurs compétences et leurs capacités et sur la façon dont on pouvait les repérer. Ces informations n'étaient cependant pas vraiment disponibles, et il a été recommandé au réseau d'inclure immédiatement dans son plan d'action la recherche de ces informations.

L'élaboration d'une base de données de demandeurs d'emploi

Afin de répondre aux besoins identifiés, le réseau a engagé une entreprise de conseils pour faire des recherches sur la situation actuelle des personnes handicapées sur le lieu de travail, déterminer les besoins du marché et les comparer aux compétences des demandeurs d'emploi handicapés. Le réseau a également créé un site Internet qui comporte une base de données de demandeurs d'emploi handicapés pour que les employeurs puissent repérer les employés potentiels.

La réaction des personnes handicapées à la recherche d'un emploi a été très importante. Lors du lancement du site Internet en 2002, la base de données contenait plus de 1 200 demandeurs d'emploi handicapés, et plus de 4 000 noms attendaient d'être mis en ligne. Une étude réalisée

auprès des membres de l'EFC a montré que 25 des 100 entreprises qui avaient répondu à l'enquête²¹ avaient embauché 179 personnes handicapées.

Comme on s'attendait à une augmentation du nombre d'embauches, le coordinateur du réseau a rencontré les ONG et les fonctionnaires responsables pour identifier les ressources qui pourraient aider les employeurs qui auraient besoin d'une assistance technique ou autre pour l'embauche d'un travailleur handicapé. Le réseau a également encouragé les employeurs à embaucher des travailleurs handicapés par le biais du bulletin mensuel de l'EFC qui comprenait (et comprend toujours) une section sur le réseau et ses activités. Ce bulletin comprend la rubrique « **le coin des candidats à l'emploi** », qui fournit des informations sur des demandeurs d'emploi handicapés et une rubrique sur les **bonnes pratiques** qui décrit les actions et les politiques exemplaires des employeurs en matière de handicap. Mais les informations dans le bulletin mensuel ne semblaient pas aboutir à de nouvelles embauches, et le réseau a compris qu'il devait adopter une approche plus volontariste pour aider les employeurs à embaucher des personnes handicapées. Le réseau a alors décidé d'organiser une foire à l'emploi rassemblant des demandeurs d'emploi handicapés et les employeurs intéressés.

L'organisation de foires à l'emploi

Afin de préparer cette foire, le réseau a collaboré avec son ONG partenaire, Motivation, pour sélectionner les demandeurs d'emploi, leur faire passer des entretiens et leur donner une formation spéciale sur les techniques efficaces de recherche d'emploi. Le ministère des services sociaux a mis à disposition à temps partiel un spécialiste de terrain formé aux techniques d'évaluation et de placement pour qu'il travaille à cette initiative. Le BIT a fourni une assistance technique et des conseils, avec notamment du matériel pédagogique sur les compétences en matières de recherche d'emploi. Le réseau a fait appel à ses membres pour contribuer à la formation des compétences en matière de recherche d'emploi et pour réaliser des entretiens factices afin que les participants puissent s'entraîner dans un cadre réaliste. Lors de la foire à l'emploi de 2003, les demandeurs d'emploi étaient fin prêts, et certains recruteurs avaient déjà été impressionnés par des candidats qu'ils avaient rencontrés durant les entretiens factices.

La foire à l'emploi a commencé par un programme de sensibilisation d'une demi-journée à destination des employeurs, période durant laquelle les demandeurs d'emploi se sont entraînés pour les entretiens. Ces dernières se sont déroulées l'après-midi, avec 22 employeurs et 75 personnes handicapées, représentant tous les groupes de handicap. Parmi les nombreuses entreprises participantes, figuraient Sri Lanka Airlines, le Groupe John Keells, Mas Holdings et de grands hôtels. Finalement 44 personnes handicapées ont trouvé un emploi, soit plus de la moitié des participants.

La foire à l'emploi a suscité d'autres intérêts par la suite. Par exemple, le lendemain de la foire, un employeur a demandé à 50 femmes de travailler à un projet de couture sur une base temporaire. D'autres voulaient faire des donations afin que les personnes handicapées puissent avoir accès à des formations complémentaires.

Encouragés par le succès de cette première foire, les collaborateurs ont continué à organiser des foires à l'emploi. Cinq autres ont eu lieu dans la capitale Colombo, et une a été organisée à Kandy, une ville située dans les collines centrales du Sri Lanka. Au total, 350 personnes handicapées ont trouvé un emploi grâce à ces foires.

²¹ L'enquête a été envoyée à 457 membres de l'EFC.

La mise en place et la promotion d'un code de bonnes pratiques sur l'emploi des personnes handicapées

En 2006, la Fédération des employeurs de Ceylan a lancé son code de bonnes pratiques, **Managing Disability Issues at the Workplace (Gérer les questions de handicap sur le lieu de travail)**. Ce code volontaire donne des conseils pratiques sur la gestion des questions de handicap sur le lieu de travail et porte sur le recrutement, la sélection, la formation et l'avancement, la sécurité et la santé au travail, entre autres. Ce guide est un recueil de directives pour les membres du réseau ; il a reçu un accueil très favorable des employeurs.

Encourager les employeurs à aller au-delà de l'embauche

Grâce au réseau, l'EFC a encouragé les employeurs à ne pas se contenter d'embaucher, mais à proposer également des formations, et d'autres moyens de promouvoir la participation des personnes handicapées sur le lieu de travail. Sri Lanka Airlines a élaboré un CD-Rom pour enseigner les signes de base de la langue des signes aux employeurs participants aux foires à l'emploi afin qu'ils puissent communiquer avec les demandeurs d'emploi malentendants, et ID Lanka Limited a organisé des formations à la langue anglaise pour les demandeurs d'emploi handicapés, notamment ceux qui souhaitent s'orienter vers le secteur des technologies de l'information ou le secteur financier.

Standard Chartered Bank, membre du réseau, a publié et lancé un manuel sur l'accessibilité appelé **Barrier Free Access Handbook (Manuel de l'accès sans obstacle)**. Ce manuel présente la réglementation pertinente pour la construction des bâtiments²². En plus des dispositions légales, ce manuel contient également des conseils destinés aux employeurs sur la façon de rendre le lieu de travail plus accessible aux travailleurs handicapés.

Nestlé Lanka Limited, également membre du réseau, a sponsorisé des publicités visant à promouvoir les opportunités des personnes handicapées sur le marché du travail et le réseau des employeurs sur le handicap. Conçues par une des meilleures agences publicitaires, les publicités ont été insérées à plusieurs reprises dans les principaux journaux du Sri Lanka.

L'amélioration de l'éducation et de la formation professionnelles pour les personnes handicapées

Avec l'augmentation du nombre d'employeurs qui souhaitent embaucher des demandeurs d'emploi handicapés, il est devenu essentiel d'améliorer les compétences des personnes handicapées pour qu'elles correspondent aux besoins des employeurs. L'EFC a joué un rôle actif dans ce domaine en travaillant avec le ministère de relations du travail et de la main d'œuvre pour conseiller les personnes handicapées et faciliter le développement de leurs capacités.

En plus de cette collaboration avec l'administration, l'EFC propose des formations sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour les personnes malvoyantes dans ses locaux depuis 2009. La formatrice est la réceptionniste de l'EFC – elle-même malvoyante – qui a suivi une formation approfondie en TIC pour les malvoyants à la fois localement et internationalement. En août 2010, 63 stagiaires étaient inscrits à cette formation, et 35 d'entre eux ont terminé les deux premiers modules et obtenu des certificats.

L'EFC a également participé à des stages dans le cadre d'un jumelage avec l'agence de l'emploi de Corée pour les personnes handicapées (KEAD). Une délégation du Sri Lanka s'est rendue en Corée en 2008 pour s'informer sur les approches des employeurs en matière de promotion de la formation et

²² La réglementation sur l'accessibilité aux personnes handicapées [2006] s'insère dans les dispositions de la loi relative à la protection des droits des personnes handicapées (Protection of the Rights of Persons with Disabilities Act n° 28 de 1996).

de l'embauche des personnes handicapées, et des représentants de la KEAD ont visité des établissements de formation au Sri Lanka en 2010. Cette collaboration comporte la création d'un jumelage entre les établissements de formation de Corée et du Sri Lanka afin de faciliter la formation professionnelle des personnes handicapées.

Réalisations

Voici quelques unes des réalisations du réseau :

- La participation au comité directeur du ministère des relations de travail et de la main d'œuvre qui s'occupe spécifiquement du développement de l'éducation et de l'emploi des personnes handicapées. Dans le cadre de cette collaboration, les membres du réseau ont participé à la foire à l'emploi spéciale de février 2009, organisée par la division de l'orientation professionnelle du ministère ;
- La facilitation de l'embauche de personnes handicapées en instaurant une base de données de demandeurs d'emploi, en plaçant les personnes dans les emplois et en proposant des formations au personnel des ressources humaines sur les questions liées au handicap ;
- La réalisation de l'embauche directe de 350 personnes handicapées grâce aux foires à l'emploi du réseau, et probablement de beaucoup plus de personnes grâce aux activités de sensibilisation ;
- L'amélioration des idées qu'on se fait sur les travailleurs handicapés dans l'ensemble du pays grâce aux bulletins, aux séminaires et à une couverture médiatique importante de ses activités. L'EFC a organisé par exemple une exposition intitulée **Disability poses no limitations (le handicap ne limite pas)**, pour commémorer la Journée internationale des personnes handicapées en décembre 2009, qui a fourni à des centaines de personnes, et notamment des personnes handicapées et des employeurs, une plateforme pour partager leurs expériences et parler du potentiel des personnes handicapées sur le lieu de travail ; et
- La production de six films qui montrent des personnes handicapées employées par des membres de l'EFC. Ces films sont disponibles en cingalais, en tamoul et en anglais.

Les enseignements tirés

La sensibilisation n'est pas suffisante. L'EFC a pris conscience du fait qu'elle devait développer une base de connaissances et des liens avec les communautés, ainsi que des services « à valeur ajoutée » au-delà de la base de données.

Il faut mettre en pratique ce qu'on conseille aux autres. En 2001, l'EFC a montré l'exemple aux autres employeurs en embauchant une réceptionniste malvoyante et lui a fourni les technologies d'assistance appropriées pour lui permettre d'accomplir ses tâches. L'EFC a ainsi renforcé sa crédibilité vis-à-vis de ses membres qu'il encourage à embaucher des travailleurs handicapés, et a bénéficié d'une employée productive qui travaille en son sein depuis maintenant plus de 10 ans.

La collaboration rend plus fort. Le réseau a appris l'importance du développement de partenariats et des relations avec des organismes publics, les ONG, les donateurs et les partenaires internationaux qui proposent des ressources humaines, des informations et un appui institutionnel.

Les ressources humaines sont essentielles. Le réseau est un projet spécifique de l'EFC qui a démarré avec une petite subvention (de 15 000 dollars des Etats-Unis). Le réseau n'aurait pas réussi sans l'employé de l'EFC qui sert de coordinateur au réseau, et sans les contributions considérables du gouvernement, des ONG partenaires et des entreprises avec leurs ressources humaines.

Impliquer les personnes handicapées et leurs organisations. Le réseau s'appuie sur la participation et l'expertise des personnes handicapées et de leurs organisations en tant que membres du comité directeur, conseillers et instructeurs.

Site Internet : <http://www.employers.lk>

Références :

- Cette étude de cas a été adaptée et approfondie à partir de « Sometimes a Good Idea Takes Time to Develop – Employers Encouraging Employers to Give People with Disabilities a Fair Chance in Sri Lanka' (Il faut parfois du temps pour développer les bonnes idées – Des employeurs encouragent les employeurs à donner une chance aux personnes handicapées au Sri Lanka), extrait de *Moving Forward: Toward decent work for people with disabilities – Examples of good practices in vocational training and employment from Asia and the Pacific*. ILO / Perry, Debra A. Bangkok: ILO, 2003.
- Communication avec Meghamali Aluwihare, Directeur des Services pour les plantations, EFC.
- Le site Internet de l'EFC, URL: <http://www.employers.lk>

Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Forum on Disability), Royaume-Uni

Introduction

Le Forum des employeurs sur le handicap (Employers' Forum on Disability - EFD) est le réseau national des employeurs du Royaume-Uni spécialisé sur la question du handicap. Il regroupe environ 350 employeurs, dont 100 multinationales, des PME et des employeurs du secteur public, qui emploient environ 18 pour cent de la main d'œuvre du Royaume-Uni. On trouve parmi ses membres des employeurs du secteur bancaire, de l'éducation, de la santé, de la radiodiffusion, des télécommunications, de la production manufacturière et de la distribution.

Fondé en 1986, l'EFD, première des organisations d'employeurs de ce type, a été un pionnier. Lors de sa création, les initiatives pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées au Royaume-Uni se développaient généralement sans tenir compte des besoins des employeurs, et la création de l'EFD a commencé à remédier à cette lacune. L'EFD a été lancé avec le soutien du groupe consultatif du Prince de Galles sur le handicap et les entreprises dans la communauté (BiTC), une coalition dirigée par les entreprises pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. Les membres fondateurs lors du lancement officiel en 1991 étaient Barclays, la BBC, Pearl Assurance, Prudential Assurance, Shell International et Shell UK.

L'EFD a été créé lorsque son fondateur a proposé aux dirigeants d'entreprises de financer conjointement un centre de ressources et d'expertise qui permettrait aux employeurs membres de bénéficier des bonnes pratiques et aux personnes handicapées de bénéficier de l'insertion économique et sociale. Beaucoup de ces dirigeants d'entreprises avaient des contacts personnels avec le handicap grâce à leurs relations avec des ONG du handicap et/ou des membres de leurs familles.

La réalisation la plus impressionnante de l'EFD à ses débuts pour impulser un changement a été d'organiser le premier programme au monde de développement des capacités de leader pour les personnes handicapées (**Leadership Development Programme for People with Disabilities**). Ce programme, organisé par l'EFD pendant sept ans, a permis aux chefs d'entreprises handicapés d'accéder aux formations de gestion et de développement des capacités de leader organisées par les grandes entreprises pour leurs propres employés. Les entreprises participant à ce programme ont constaté que leurs attentes en matière de gestion pour les personnes décrites comme « handicapées » ont été transformées par cette opportunité de travailler à leur côté durant les cours.

L'idée qui sous-tend l'approche de l'EFD est que la sensibilisation des entreprises au handicap représente un énorme potentiel pour les entreprises lorsqu'elles apprennent comment recruter et employer des personnes handicapées en fonction de leurs capacités, lorsqu'elles apprennent à devenir totalement accessible à leurs clients handicapés et plus généralement aux membres de la communauté. Sur cette base, l'objectif de l'EFD est de permettre aux employeurs de devenir compétents en matière d'inclusion du handicap, et de favoriser une modification profonde des systèmes et de la culture au niveau des pratiques et des politiques en matière de handicap. L'EFD est au service de ses membres en les conseillant et en aidant les entreprises pour tous les aspects liés aux mesures d'inclusion du handicap, en organisant des formations sur les questions liées au handicap et en fournissant une série de services et de ressources.

La structure et les partenaires

L'EFD est une organisation indépendante à but non lucratif gérée par ses membres et financée par leurs cotisations et par des sites internet de financement, de nouvelles initiatives, des outils et des événements. La cotisation annuelle normale est de 3 000 livres Sterling²³. Certains membres proposent également des conseils gratuits et participent activement à la résolution commune de problèmes comme le groupe de travail sur les technologies accessibles (Business Taskforce on Accessible Technology). Même si l'EFD est techniquement une organisation caritative, il ne reçoit pas de subventions du gouvernement ni de donations charitables. L'EFD comporte un groupe de 50 membres ou partenaires fondateurs représentant tant le secteur privé que le secteur public, et divers secteurs industriels. Ces « membres d'or » bénéficient de certains avantages comme un soutien supplémentaire, des services gratuits, et l'accès à des réseaux spécialisés.

L'EFD est dirigé par un bureau composé de représentants des membres et géré par un PDG et un personnel de 35 personnes.

Les personnes handicapées sont fortement représentées dans les activités de l'EFD, notamment grâce à un réseau d'associés influent. Les associés handicapés ont tous une expérience dans les questions d'entreprises, servent d'experts et de conseillers, d'ambassadeurs, d'orateurs et de formateurs. Ils contribuent à tous les événements et à la rédaction des directives sur les bonnes pratiques. Le réseau britannique composé de vingt associés a été créé en 1991, suivi par un réseau plus grand de huit associés dans le monde en 2007. L'EFD entretient de bonnes relations avec d'autres organisations qui s'occupent de handicap au Royaume-Uni et au-delà, mais n'a pas établi formellement de partenariat avec elles.

Outre le réseau général, l'EFD a favorisé la constitution de sous-réseaux par régions et par secteurs économiques. L'Ecosse, le pays de Galles et le Yorkshire ont constitué des réseaux régionaux et il existe également des réseaux spécifiques pour les industries créatives, la police et les technologies de l'information et de la communication : le réseau de radiodiffusion et des industries créatives sur le handicap (Broadcasting and Creative Industries Disability Network - BCIDN), un réseau pionnier actif de 1989 à 2011, était formé par les plus grands radiodiffuseurs du Royaume-Uni. Il facilitait le recrutement et le maintien dans l'emploi d'employés handicapés, l'échange des bonnes pratiques entre ses membres et favorisait une représentation non stéréotypée des personnes handicapées dans les media. Le réseau des services d'urgence et d'application de la loi (Emergency Services and Law Enforcement Network - ELEN), comportant plus de 30 membres, a été mis en place en 1999 à la demande expresse de l'association des commissaires de police. Ce réseau diffuse les bonnes pratiques et donne des conseils sur la prestation de services dans le cadre de l'application de la loi. Le groupe spécial sur les technologies accessibles (BTAT), lancé en 2008, est le groupe sectoriel le plus récent. Ses 35 membres se sont regroupés dans l'objectif d'améliorer les produits et les services des technologies de l'accessibilité.

En 2007, le président de l'EFT a créé un groupe de présidents afin de mettre la gestion du handicap sur l'agenda des plus hauts dirigeants. Ce groupe rassemble des membres au niveau des PDG et des administrateurs.

²³ Environ 4 660 dollars des Etats-Unis (Octobre 2011).

Principales activités

Une référence en matière d'inclusion du handicap : le label Handicap (Handicap Standard)

Afin de permettre à ses membres de mesurer leurs performances en matière d'inclusion du handicap, l'EFD a créé le **label Handicap (Disability Standard)** en 2004. Ce label est un outil d'auto-évaluation, validé par les experts de l'EFD, destiné aux entreprises et aux organismes publics afin d'évaluer leurs performances en matière de handicap dans l'ensemble de leurs activités.

Le label Handicap mesure trois domaines : l'engagement de l'employeur, la politique et les pratiques de l'entreprise, et l'impact de cette politique et de ces pratiques. Les participants au label Handicap réalisent une évaluation en ligne en notant leurs performances sur une série de questions liées au handicap (parmi lesquelles on trouve l'accessibilité, l'externalisation, le recrutement, les services clientèle) et en apportant des preuves pour justifier ces notes. Les experts en handicap évaluent ces notes et les preuves présentées par les participants et établissent un « rapport de diagnostic » pour chaque entreprise. Les résultats de tous les participants sont rassemblés pour établir un classement.

Le rapport évalue les performances des membres vis-à-vis de leurs notes précédentes pour le label handicap si elles existent, la moyenne du secteur et la moyenne générale. A partir de ce rapport, les employeurs peuvent élaborer un plan d'action en matière de handicap. Les notes obtenues par les employeurs individuels sont confidentielles, mais les participants reçoivent un certificat de platine, d'or, d'argent, de bronze ou de participant, en fonction de leurs notes. Le suivi des performances des employeurs au fil des années montre que leur capacité à faire face au handicap s'est améliorée parce qu'ils continuent de s'évaluer avec l'aide du label Handicap.

Environ 80 employeurs ont participé au premier label Handicap de 2005, et une centaine d'employeurs ont participé aux évaluations suivantes en 2007 et en 2009. Une consultation auprès des membres et des personnes handicapées après l'évaluation de 2009 a montré que le label était un exercice utile et crédible qui facilitait l'amélioration des entreprises – mais qu'il mobilisait beaucoup de ressources et qu'il fallait l'assouplir pour répondre aux besoins spécifiques des organisations. Le label Handicap a donc été révisé en 2011.

Améliorer l'accessibilité des TIC pour les demandeurs d'emploi, les employés et les clients

L'EFD a entrepris, avec l'aide de l'entreprise de consultants McKinsey & Company, la première étude sur les nombreux obstacles créés par l'inaccessibilité des services de recrutement en ligne. McKinsey a constaté que 1,3 millions de personnes handicapées rien qu'au Royaume-Uni n'étaient pas en mesure de postuler à des emplois auprès de la grande majorité des entreprises qui ne recrutent que par des processus en ligne. Suite à cette étude, l'EFD a publié des directives sur la façon de s'assurer que le recrutement en ligne n'exclut pas systématiquement les personnes handicapées ni les autres demandeurs d'emploi défavorisés, sur le site Internet : www.barrierfree-recruitment.com.

En outre, le groupe spécial sur les technologies accessibles (BTAT) a créé sa propre **charte des technologies accessibles** que les entreprises peuvent signer. Les signataires de la charte s'engagent à s'assurer que les technologies qu'ils acquièrent et utilisent leur permettent d'embaucher à partir d'une population la plus vaste possible, et que leurs produits et services s'adressent au plus grand nombre. La charte leur demande également de consulter les employés handicapés et d'intégrer l'accessibilité dans leurs processus d'achats. Cette charte a été complétée par un outil appelé le **modèle de maturité de l'accessibilité (Accessibility Maturity Model)**, qui permet aux entreprises de mesurer leur accessibilité au niveau des TIC. Le lancement public de cette initiative est prévu fin 2011.

Les directeurs des TIC qui participent au groupe spécial BTAT contribuent également à la création d'un protocole d'achats que toute entreprise peut adopter si elle souhaite s'assurer que

l'accessibilité et l'utilisabilité soient des critères importants pour les décisions d'achat de nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Fournir des informations et des conseils sur la familiarisation avec le handicap

L'EFD fait de la sensibilisation et fournit des informations et des directives qui font autorité en matière de bonnes pratiques par l'intermédiaire de son site Internet, des événements et du réseautage, et des publications. Certaines informations sur des sujets spécifiques comme des notes sur la législation sont réservées aux membres, mais l'EFD diffuse beaucoup d'informations sur le handicap et les entreprises à un public plus large. Il dispose d'un centre pour les media avec des faits et des chiffres et des études de cas destinés aux journalistes, ce qui est considéré comme important pour promouvoir le handicap en tant que problématique d'entreprise.

La première publication majeure de l'EFD, **Disability Etiquette (L'étiquette en matière de handicap)** est parue en 1991 et s'est vendue à plus de deux millions d'exemplaires. Depuis lors, une multitude de guides a été publiée, souvent en collaboration avec les membres, parmi lesquels les **Guides sur la communication à propos du handicap (Guides on Disability Communication)** destinés à des publics différents, et les **Guides pour les cadres opérationnels (Line Manager Guides)** sur la gestion du handicap au travail. L'EFD a également publié une série de 18 **Notes de l'EFD (EFD Briefing Papers)** qui fournissent aux employeurs des conseils pratiques et des études de cas sur diverses questions liées à l'emploi des personnes handicapées. L'EFD reconnaît que les grandes entreprises veulent fournir à leurs employés et à leurs clients une information adaptée à leurs besoins spécifiques. C'est pourquoi toutes les publications de l'EFD peuvent être modifiées pour qu'y figurent les logos des entreprises, et de nombreux guides sont disponibles soit en version papier, soit en versions électroniques sous licence à utiliser sur les réseaux intranets des grandes entreprises.

Même si l'EFD a toujours proposé un service d'assistance à ses membres employeurs sous une forme ou une autre, un service spécifique, **Orientations sur le handicap (Disability Directions)** a été mis en place en 2007. Une équipe répond aux demandes des membres en matière de handicap par téléphone, courriel, par modems de conversion²⁴ ou par courrier. Ce service est confidentiel et adapté aux besoins spécifiques du client. Les demandes peuvent porter sur n'importe quel aspect de l'entreprise et du handicap, par exemple comment recruter quelqu'un présentant un handicap de santé psychique, comment concevoir une conférence accessible, ou avoir une rétroaction sur des politiques spécifiques concernant les personnes handicapées.

L'organisation de formations sur les questions liées au handicap

L'EFD propose des cours et des ateliers sur différents aspects de la gestion du handicap et de la familiarisation au handicap à ses membres ; il réalise également des formations sur mesure répondant aux besoins spécifiques d'une entreprise particulière. La plupart des cours sont gratuits ou à prix réduit pour les membres de l'EFD, alors que les non membres paient la totalité du prix. La plupart des formateurs et des présentateurs sont eux-mêmes handicapés. En 2010, environ 1 500 personnes ont suivi une formation organisée par l'EFD.

Les méthodes d'enseignement sont variables. Outre les formations de face à face, l'EFD propose du tutorat par téléphone, des orateurs experts lors des événements ou des formations en ligne, ou une combinaison de ces méthodes. Il y a par exemple la formation « **Disability Confident** » en ligne qui porte sur la sensibilisation; elle a été élaborée en 2004 en collaboration avec Skill Boosters, une entreprise spécialisée dans l'apprentissage inclusif. La formation « Disability Confident » est une ressource interactive qui utilise des scénarios et des activités pour l'apprentissage des bonnes

²⁴ Ces appareils permettent aux gens qui ne peuvent pas parler ou entendre sur un téléphone ordinaire de taper ou de lire une conversation durant un appel téléphonique.

pratiques, des obligations légales et de la façon de maximiser l'accès aux personnes handicapées et leur contribution en tant qu'employés ou que clients.

Realising Potential (Réaliser le potentiel), est une autre ressource importante en ligne ; il s'agit d'une publication, parrainée par les hôtels Intercontinental, lancée par l'EFD en 2006. Elle présente les nouveaux arguments en faveur du handicap, et souligne les avantages pour l'entreprise qui résultent de l'acquisition de compétences en matière de handicap, et contient des chiffres et des faits sur le handicap et son incidence sur les entreprises et l'économie mondiale, des études de cas, et des conseils sur l'engagement des parties prenantes et sur le changement au niveau de l'organisation. Le site Internet de Realising Potential reçoit environ 24 000 visiteurs par an depuis son lancement, et il vient d'être actualisé pour servir de ressource mondiale aux entreprises mondiales. Le nouveau site se présentera sous une marque déposée : **The New Business Case for Realising Potential**.

L'EFD propose également des services d'audit en matière de politique et de procédure conçus pour aider les employeurs à élaborer des procédures sans obstacles et adaptables pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes qui deviennent handicapées, et pour la vente aux personnes handicapées.

Réalisations

Voici quelques unes des réalisations les plus importantes de l'EFD en 20 ans d'activités:

- Avoir incité plus de 1 000 employeurs à mieux se familiariser avec le handicap ;
- La mobilisation des grandes entreprises du Royaume-Uni, avec le mouvement du handicap, pour soutenir activement l'abolition du quota britannique de 1944 et l'introduction d'une législation moderne anti-discrimination, la Loi sur la discrimination du handicap (Disability Discrimination Act) de 1995 ;
- Grâce au label Handicap, la mise en place d'une évaluation de la performance des entreprises en matière de handicap dans la mesure où ce dernier a une incidence sur les entreprises, et la définition de ce que signifient réellement les bonnes pratiques en matière de handicap au niveau du recrutement, de l'emploi, de la prise en compte des clients et plus largement des engagements des parties prenantes;
- La diffusion de plus de 8 millions de guides sur les bonnes pratiques dans l'ensemble du Royaume-Uni et au niveau international pour sensibiliser au fait que le handicap doit être une priorité pour les entreprises, et faciliter l'amélioration des entreprises ;
- L'accroissement des capacités de centaines d'entreprises et de milliers de chefs d'entreprises à employer des travailleurs handicapés et à les maintenir dans l'emploi, et à faire des affaires avec des clients handicapés ; et grâce à la formation pour se familiariser avec le handicap, établir des relations entre les dirigeants d'entreprise et les personnes handicapées ; et
- La création d'un groupe consultatif mondial de partenaires multinationaux prêts à mettre en place des réseaux similaires dans d'autres pays, à commencer par le Forum des employeurs sur le handicap qui se constitue en Espagne.

Les enseignements tirés

Les employeurs doivent diriger l'organisation. Une organisation pour les employeurs doit être détenue et dirigée par les employeurs qui créent une plateforme pour établir des liens avec des organisations de personnes handicapées et d'autres parties prenantes. La plateforme doit considérer les employeurs comme ses principaux clients et ensuite offrir aux employeurs les services et les outils pertinents.

Faire se rencontrer les dirigeants d'entreprises et les personnes handicapées. La seule façon pour un réseau d'employeurs comme l'EFD de remettre en question les idées erronées les plus courantes à propos du handicap est de faire se rencontrer les dirigeants d'entreprise et les personnes handicapées, que ces dernières soient des leaders d'opinion, des politiques, des experts, des conseillers, des entrepreneurs, des défenseurs, des universitaires, des collègues, des clients, des actionnaires ou des demandeurs d'emploi handicapés. Ce contact de face à face, renforcé par le message selon lequel les employeurs devraient traiter les personnes handicapées de façon équitable et les employer en fonction de leurs capacités, est essentiel. Les capacités à résoudre des problèmes que partagent les dirigeants d'entreprise et les personnes handicapées peuvent également créer des solutions innovantes pour court-circuiter les vieilles habitudes.

Définir un rôle clair à l'organisation. L'EFD a compris qu'il devait définir un rôle clair distinct de celui des agences qui aident les personnes handicapées à trouver du travail, ou celles qui défendent leurs droits. L'EFD ne fournit directement aucun service aux personnes handicapées ; il perdrait sa capacité à influencer les employeurs membres s'il était perçu comme un acteur du champ traditionnel des services aux personnes handicapées. La mission de l'EFD est de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les employeurs de dire « oui » lorsqu'ils sont contactés par un demandeur d'emploi handicapé qui cherche un emploi, et de créer des partenariats productifs avec des services qui favorisent l'insertion économique et sociale.

Utiliser un langage que les entreprises comprennent et reconnaissent. Il est important de faire attention à son langage pour éviter les termes et les intonations qui renforcent l'impression que le gouvernement, les médecins ou les organisations caritatives ont le « monopole » du « handicap ».

Il faut des ressources pour créer des services à valeur ajoutée. L'expérience de l'EFD montre qu'il est essentiel d'avoir des ressources pour employer une petite équipe afin de donner des impulsions, de communiquer, et de proposer un ensemble de messages, de services et d'innovations qui ont une valeur ajoutée pour le milieu des affaires.

Site Internet : www.efd.org.uk

Références :

- Communication avec Susan Scott-Parker, PDG, EFD ; et Nick Bason, Directeur par intérim de la politique et de la communication, EFD.
- Le site Internet de l'EFD, www.efd.org.uk

Réseau américain des dirigeants d'entreprises (US Business Leadership Network), Etats-Unis

Introduction

Le réseau américain des dirigeants d'entreprises (US Business Leadership Network® - USBLN®) est une organisation nationale spécialisée dans le handicap qui représente plus de 5 000 employeurs publics ou privés, PME ou grandes entreprises, dans le pays. L'objectif de l'organisation est de promouvoir un lieu de travail, des filières et des marchés qui font une place au handicap, et son approche consiste à reconnaître les capacités et le potentiel des personnes handicapées. L'USBLN® propose également un statut d'affilié aux réseaux de dirigeants d'entreprises locaux ou au niveau des états, ainsi qu'à d'autres organismes qui répondent à certains critères. Cependant, les organismes publics ou les organisations à but non lucratif qui ne fournissent que des services aux personnes handicapées ne peuvent pas prétendre au statut d'affilié de l'USBLN®.

L'origine de l'USBLN® remonte au réseau des dirigeants d'entreprises (Business Leadership Network - BLN) créé en 1994 dans le cadre du comité du président pour l'emploi des personnes handicapées, maintenant disparu. Le comité du président a travaillé avec les comités des gouverneurs et les comités des maires sur le handicap pour créer le BLN. En 2001, le mandat du comité du président a pris fin, et ses ressources ont été transférées au nouveau Bureau de la politique de l'emploi pour les personnes handicapées (ODEP) du département américain du travail. A la suite de la dernière réunion du BLN en 2002, l'USBLN® a été créé en tant qu'organisation indépendante.

Les missions de l'USBLN® sont de promouvoir l'insertion complète des personnes handicapées sur le marché du travail ; d'aider les personnes handicapées à préparer leur carrière ; d'améliorer l'expérience des personnes handicapées en tant que clients ; et de promouvoir la certification et la croissance des entreprises dirigées par des entrepreneurs handicapés. L'USBLN® est également au service de son réseau d'affiliés grâce à un dialogue permanent, des communications entre affiliés, une assistance technique et le dépôt de la marque du réseau des affiliés au niveau national.

La structure et les partenaires

L'USBLN® est une organisation à but non lucratif dont le financement provient des cotisations des entreprises membres et des affiliés, et des partenariats, de dons et de contrats. Le personnel de l'USBLN® compte sept personnes et le réseau est dirigé par un conseil d'administration de 15 membres qui sont élus lors de l'assemblée annuelle et représentent les employeurs du secteur privé.

En 2008, le conseil d'administration a mis en place un comité consultatif d'entreprises (Corporate Advisory Board - CAB) chargé d'informer le conseil d'administration sur l'environnement des entreprises et de donner des orientations stratégiques à ses activités. Le comité consultatif est composé de représentants des entreprises membres qui sont nommés pour une période de deux ans. Le conseil d'administration ainsi que le comité consultatif comprennent des personnes handicapées.

Le conseil d'administration a de plus mis en place un conseil consultatif d'étudiants (Student Advisory Council - SAC) en 2010 pour aider les membres du conseil d'administration et le personnel de l'USBLN® en leur expliquant les obstacles à l'emploi rencontrés par les étudiants handicapés. Le

SAC élabore également des publications pour aider les entreprises et les étudiants à passer de l'enseignement à des stages et à l'emploi. Le SAC est composé de cinq membres étudiants et il projette de s'étendre.

Les membres employeurs privés de l'USBLN® versent une cotisation annuelle de 5 000 dollars des Etats-Unis. Les petites entreprises de moins de 500 employés bénéficient d'une réduction et leur cotisation annuelle varie de 1 500 à 2 500 dollars des Etats-Unis. L'adhésion offre un certain nombre d'avantages comme la reconnaissance nationale en tant que dirigeant favorisant l'inclusion du handicap dans les entreprises, le contact entre les personnes handicapées et leurs réseaux d'une part, et les entreprises et les milieux professionnels d'autre part, l'abonnement à un bulletin mensuel, l'accès à des ressources générales et à des ressources réservées aux membres grâce au site Internet et des opportunités d'atteindre des communautés locales spécifiques grâce au réseau des affiliés de l'USBLN®.

Les membres affiliés au niveau local ou au niveau des états paient une cotisation annuelle de 300 dollars des Etats-Unis. En tant qu'affiliés, ils sont autorisés à utiliser le logo USBLN® et ont accès à la section réservée aux membres du site Internet de l'USBLN®. Ils sont également invités à participer aux programmes de récompense et de reconnaissance. L'USBLN® soutient le réseau d'affiliés avec une assistance technique, et des pratiques intéressantes de communication et de partage.

Un grand nombre d'organisations fédérales, d'entreprises, d'associations à but non lucratif et d'universités collaborent ou sont partenaires de l'USBLN®. Chaque collaboration ou partenariat est négocié individuellement avec l'organisation. Par exemple, l'alliance avec le Bureau de la politique de l'emploi pour les personnes handicapées (ODEP) du département américain du travail, formalisé par un accord portant sur deux ans, favorise les stages des étudiants handicapés des universités ; les documents relatifs à la politique de l'ODEP et les produits de ce dernier sont distribués à la liste de distribution de l'USBLN®. Ce partenariat n'implique aucun financement. Par ailleurs, le partenariat avec la fondation HSC comprend un don d'HSC pour produire du matériel pédagogique destiné aux employeurs et aux organisations affiliées sur le mentorat, les stages, et mettre en place des conseils consultatifs des étudiants (SAC). L'idée qui sous-tend la création de ces conseils consultatifs d'étudiants est de donner aux étudiants handicapés une opportunité de développer leurs capacités de leader et d'améliorer leurs opportunités de carrière future, tandis que les employeurs bénéficient des avis et des opinions des étudiants notamment sur les questions liées au handicap.

Principales activités

La promotion du développement de la carrière des étudiants handicapés

En décembre 2009, l'USBLN® a lancé l'initiative **TOWER™ (Tools on Work and Employment Readiness) (Outils pour être prêts au travail et à l'emploi)**, pour aider les étudiants et les jeunes handicapés qualifiés à acquérir une expérience de travail pertinente. Cette initiative favorise l'insertion du handicap en créant un lien entre les employeurs et les étudiants et les jeunes handicapés qualifiés au moyen de stages et de mentorat. L'USBLN® propose aussi des services de conseil sur l'embauche d'étudiants handicapés destinés à ses entreprises membres.

Dans le cadre de cette initiative, l'USBLN®, en collaboration avec un de ses partenaires à but non lucratif, a élaboré en 2010 une série d'outils sur le mentorat, les stages et les conseils consultatifs des étudiants. Ces outils sur les stages et le mentorat portent sur des sujets comme le recrutement, l'embauche, la fourniture d'aménagements et le développement de compétences interpersonnelles

et appliquées. Les outils sur les conseils consultatifs des étudiants donnent des informations et des conseils sur la mise en place de conseils consultatifs des étudiants.

Des copies électroniques de ces outils ont été distribuées à plus de 5 000 employeurs, organisations, affiliés, et organismes publics.

Améliorer les opportunités des employeurs handicapés

En 2010, l'USBLN® a lancé un programme pour améliorer les opportunités d'obtenir des contrats pour les entreprises dirigées par des personnes handicapées. Le **programme de diversification des fournisseurs en faveur du handicap (Disability Supplier Diversity Program – DSDP)** accorde une certification aux entrepreneurs handicapés afin de leur faciliter l'accès aux contrats avec les entreprises. Ce programme bénéficie également aux entreprises membres de l'USBLN® en leur donnant des opportunités d'étendre leurs initiatives de diversification de leurs fournisseurs aux entreprises dirigées par une personne handicapée.

Les dirigeants d'entreprise participant au programme passent par un processus de certification qui vérifie qu'au moins 51 pour cent des actions sont détenues et gérées par une personne en situation de handicap. Une fois certifiée, l'entreprise est intégrée à la base de données de l'USBLN® sur les entrepreneurs handicapés que les entreprises partenaires de l'USBLN® peuvent utiliser pour trouver des fournisseurs. La certification est réexaminée annuellement. L'USBLN® organise tous les ans une conférence avec des séminaires de formation et du réseautage pour les entreprises certifiées. Par exemple, au cours de la conférence de septembre 2010, les dirigeants handicapés ont rencontré des représentants des services d'achats cherchant à diversifier leurs fournisseurs au cours d'ateliers sur diverses filières et lors d'une réception spécifique sur le réseautage. Des opportunités similaires sont prévues pour la conférence de 2011.

Le programme DSDP est le premier organisme de certification par un tiers des entreprises dirigées par une personne handicapée aux Etats-Unis et le nombre d'entreprises partenaires qui participent à ce programme augmente ; il y a actuellement 16 entreprises partenaires et 23 entreprises certifiées.

Organiser des événements et des campagnes

L'un des aspects importants du travail de l'USBLN® consiste à organiser des événements permettant aux membres et aux autres parties prenantes de se mettre en réseau et de partager leurs expériences. La **conférence annuelle de l'USBLN®** fait partie de ces événements. Elle est organisée depuis 1999 et destinée aux entreprises membres, aux affiliés, et aux autres parties prenantes. 400 à 500 personnes en moyenne participent à cette conférence, durant laquelle l'USBLN® remet des récompenses pour distinguer les champions de la promotion de l'inclusion du handicap dans l'emploi. Lors du banquet annuel de **remise des récompenses** de 2010, les prix étaient attribués à sept catégories : le partenaire de l'année, l'affilié de l'année, l'employeur leader de l'année, le bénévole de l'année, l'entreprise menant un programme de diversification des fournisseurs de l'année, le groupe de ressources des employés, et l'entreprise ayant la meilleure part de marché de l'année.

L'USBLN® organise également des réunions séparées pour les organisations et les entreprises affiliées au réseau pour qu'elles puissent échanger des informations, apprendre des stratégies d'insertion, et développer des contacts au sein des groupes d'affiliés et d'entreprises.

En 2009, l'USBLN® a lancé une campagne pour l'emploi des personnes handicapées, **What Can YOU do? (Qu'est-ce que VOUS pouvez faire ?)**, en collaboration avec plusieurs organisations d'entreprises et associations de personnes handicapées, avec un financement du département américain du travail. Cette campagne, essentiellement destinée aux employeurs, souligne la contribution que peuvent apporter et qu'apportent les personnes handicapées sur le marché du

travail, et encourage le développement de pratiques et d'environnement de travail permettant l'insertion des personnes handicapées. La campagne a son propre site Internet qui comporte des outils, comme des fora en ligne et des vidéos réalisées par des services publics qui bousculent les idées reçues sur ce que les personnes handicapées peuvent faire sur le marché du travail. Les clips et les brochures ont été largement diffusés et utilisés. Il y a par exemple des clips qui ont été projetés des milliers de fois dans les cinémas, et les entreprises les ont utilisés au niveau interne pour sensibiliser leurs dirigeants et leurs employés. Les publicités écrites ont été placées dans des magazines comme le Harper's Bazaar et Time Magazine. L'annonce des services publics, **I can (Je peux)**, a été finaliste de la semaine des publicités en 2010 dans la catégorie des « programmes audio/vidéos les mieux utilisés ». En avril 2011, le prix qu'il aurait fallu payer pour cette campagne publicitaire dans les media s'élevait à 17,5 millions de dollars des Etats-Unis. La campagne est financée jusqu'en septembre 2012.

Réalisations

De 2004 à 2010, l'USBLN®, autrefois un organisme public fédéral, s'est transformé en une organisation indépendante constituée, dirigée par les entreprises, et active au niveau national. Au cours de cette période, l'USBLN® a obtenu son statut d'organisme à but non lucratif, modifié ses statuts, déposé son nom et ses marques, et élaboré des critères d'affiliation pour les réseaux d'entreprises locaux et au niveau des états sur le handicap.

Voici quelques unes des réalisations récentes de l'USBLN® :

- L'élargissement du comité consultatif des entreprises de 5 à 17 entreprises en douze mois ;
- Le lancement du premier groupe d'entreprises dirigées par une personne handicapée qui ont obtenu une certification en répondant à des critères stricts; et
- La construction d'alliances et de collaboration avec le Bureau de la politique de l'emploi pour les personnes handicapées (ODEP) du département américain du travail, le réseau d'aménagement de l'emploi (Job Accommodation Network), la campagne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, et le consortium sur la diversité ; et la négociation de partenariats financés avec l'université Cornell, l'université Syracuse, et l'Institut pour l'insertion dans la communauté (Institute for Community Inclusion).

Les enseignements tirés

Les entreprises membres doivent diriger et piloter l'organisation. Afin de mieux servir ses membres employeurs, la gouvernance et la direction de l'organisation doivent rester totalement entre les mains des entreprises membres. Il est également important que le Conseil d'administration comprenne des représentants de haut niveau des entreprises. Le rôle du personnel consiste à mettre en œuvre les directives des entreprises membres.

Le développement de programmes qui ont une valeur ajoutée pour les entreprises membres. Par exemple, une initiative comme le programme de diversification des fournisseurs en faveur du handicap de l'USBLN® aide les entreprises membres à élargir leurs programmes de diversification des fournisseurs.

Le recours aux technologies modernes de l'information permet de faire des économies sur les ressources. A l'ère du bureau virtuel, les courriels, les téléconférences et les webinaires

permettent d'avoir régulièrement des échanges et des formations, et d'économiser sur les dépenses pour l'espace physique. L'ensemble du personnel de l'USBLN® fait du télétravail, et la plupart des communications entre le personnel et les membres se font par courriels ou téléconférences. Les entreprises membres et les partenaires de l'USBLN® disposent de salles de conférences et d'installations pour les réunions où les rencontres occasionnelles de face à face peuvent avoir lieu, comme les réunions annuelles du conseil d'administration et du comité consultatif des entreprises.

Il est essentiel d'avoir des événements permettant une interaction directe et personnelle. En dépit de l'utilisation des technologies modernes de l'information, les événements permettant des rencontres de face à face, comme les sommets et les conférences, demeurent essentiels. Ils ne permettent pas seulement d'atteindre un public plus vaste, et de changer de présentateur, ils permettent également d'établir des relations interactives informelles et du mentorat entre pairs et entre les entreprises et les organisations de personnes handicapées. Il convient d'établir lors de ces événements un équilibre entre les formations les plus modernes et les opportunités de réseautage.

Site Internet : www.usbln.org

Références :

- Communication avec Jill Houghton, Directrice Exécutive par intérim, USBLN ; et Maggie Roffee, directrice des relations avec les entreprises, USBLN.
- Le site Internet de l'USBLN : www.usbln.org

Conseil des employeurs Ruban Bleu (Blue Ribbon Employer Council), Vietnam

Introduction

Le Conseil des employeurs Ruban Bleu (Blue Ribbon Employer Council - BREC) a été créé en 2007 à l'initiative des employeurs pour promouvoir l'emploi des vietnamiens handicapés, une population estimée à 7 millions de personnes, dont 60 pour cent sont en âge de travailler²⁵. Le BREC fournit aux employeurs une plate-forme leur permettant d'échanger leurs expériences et des exemples de bonnes pratiques concernant l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées. Sa mission est de sensibiliser les employeurs au handicap, de fournir une assistance technique aux employeurs sur les questions liées au handicap, et de les aider à recruter des employés handicapés. Le BREC soutient aussi l'évolution des carrières des personnes handicapées en leur proposant des formations en recherche d'emploi et en organisant des foires à l'emploi.

Le BREC résulte de la collaboration entre deux organisations : la chambre du commerce et de l'industrie du Vietnam (VCCI) et l'Assistance aux handicapés du Vietnam (Vietnam Assistance for the Handicapped - VNAH).

La chambre de commerce et d'industrie du Vietnam (VCCI) est une organisation d'employeurs fondée en 1995 pour représenter et promouvoir les intérêts du milieu vietnamien des affaires. La VCCI compte plus de 10 000 membres – des entreprises et des associations d'entreprises – et organise diverses activités à leur service. Elle fournit par exemple des informations, des services de conseils et de consultation sur des questions liées à l'environnement des entreprises, une assistance au règlement des différends par la négociation et la médiation ; elle est le porte-parole des entreprises pour le développement des politiques socioéconomiques, et facilite le dialogue entre les entreprises et entre les entreprises et les organismes publics.

Vietnam Assistance for the Handicapped (VNAH) est une ONG basée aux Etats-Unis qui est active au Vietnam depuis 1992. Son objectif général étant d'aider les vietnamiens handicapés à vivre des vies plus riches et plus pleines, la VNAH gère une série de programmes, avec des activités au niveau national sur l'insertion socioéconomique des personnes handicapées et une assistance technique aux cliniques régionales spécialisées dans les prothèses, aux fabricants de chaises roulantes, et aux centres de formation professionnelle.

La VCCI et la VNAH ont joint leurs forces pour créer le BREC lorsque la VNAH a obtenu un financement de l'agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID) dans le cadre du **projet de réinsertion des vietnamiens handicapés (Inclusion of Vietnamese with Disability)**. Ce partenariat s'est avéré fructueux : la VNAH avait une expertise sur les questions de handicap au Vietnam, et la VCCI avait accès au milieu des affaires et s'impliquait dans les questions de responsabilité sociale des entreprises et de soutien au handicap.

Au moment de son lancement en 2007, le BREC comptait 25 membres, des organisations locales et des entreprises internationales, petites ou grandes. En 2011, plus de 100 employeurs sont membres du BREC, représentant des secteurs comme la santé, l'hébergement, les technologies de l'information, les industries manufacturières, l'alimentation et les boissons.

²⁵ Chiffres de l'enquête sur le niveau de vie des foyers au Vietnam de 2009.

La structure et les partenaires

La VCCI et la VNAH sont toutes deux impliquées dans la gestion et la direction de l'initiative du BREC. La VCCI héberge le bureau du BREC à Hanoï, et, grâce au financement de la VNAH et d'USAID, a engagé le personnel du BREC. Certains membres du personnel de la VNAH font partie de l'équipe du BREC en tant que conseillers techniques.

Le BREC est dirigée par un Conseil d'administration composé de 7 personnes, représentant les entreprises membres, et présidé par le Directeur général du Bureau des activités pour les employeurs de la VCCI. Le BREC n'a toutefois pas de statut officiel au sein de la VCCI. Actuellement, le BREC n'est pas encore une association financée par les cotisations de ses membres du point de vue formel. Ses frais de fonctionnement sont plutôt couverts par le projet VNAH-USAID. Cependant, il est prévu de transformer le BREC en une organisation indépendante qui fait payer ses services.

Pour ce qui est de ses partenaires, le BREC collabore étroitement avec le Conseil national de coordination du handicap (National Coordinating Council on Disability - NCCD), qui contrôle la mise en œuvre de la législation sur le handicap et coordonne les programmes publics sur le handicap, et la chambre de commerce américaine (AMCHAM). Le BREC travaille également avec d'autres organisations comme les services de l'emploi à Hanoï, Danang, et Ho Chi Minh City en échangeant des informations sur le marché du travail et sur les expériences des employeurs qui embauchent des employés handicapés.

Principales activités

Démarrer les activités par une enquête

L'une des premières activités du BREC a consisté à réaliser par le biais de la VNAH et de la VCCI une évaluation des besoins des employeurs en 2007. Cette évaluation a porté sur 70 employeurs, dont les membres du BREC, pour savoir dans quelle mesure le milieu des affaires était sensibilisé au handicap et quelles étaient leurs pratiques en matière d'emploi des personnes handicapées. Les résultats ont montré que les employeurs qui avaient déjà une expérience avec des employés handicapés avaient une vision positive sur l'embauche de personnes handicapées. Mais d'autre part, de nombreux employés qui n'avaient aucune expérience avec des salariés handicapés avaient des attitudes négatives et stéréotypées à propos des leurs capacités.

Organiser des foires à l'emploi pour mettre en relation les personnes handicapées et les opportunités d'emploi

Pour faciliter l'embauche de personnes handicapées, les partenaires du BREC ont collaboré avec le département du travail, des invalides et des affaires sociales, pour organiser une foire à l'emploi de deux jours à Ho Chi Minh City en novembre 2007. Cette manifestation a attiré environ 1 600 personnes handicapées et 40 employeurs, dont les membres du BREC. En outre, cinq centres de formation et cinq centres d'emploi se sont joints à la foire, avec des représentants des media qui ont largement couvert l'événement. Cette foire s'est avérée un moyen efficace de présenter des personnes handicapées aux employeurs, et à la suite de cette foire, 225 demandeurs d'emploi handicapés ont trouvé un emploi.

En raison du succès de la foire d'Ho Chi Minh City, une deuxième foire à l'emploi a été organisée à Hanoï en décembre 2007. Plus de 600 personnes handicapées, 40 employeurs, ainsi que des centres de formation et d'emploi, et des organisations travaillant sur les questions liées au handicap ont

participé à cette manifestation. Le soir même, 185 personnes handicapées avaient trouvé un emploi. La couverture médiatique de cette foire a été importante, les trois principales chaînes de télévision et plusieurs journaux ayant fait un reportage sur cet événement.

Depuis son lancement, le BREC a établi des partenariats avec de nombreuses organisations pour organiser six foires à l'emploi, à Danang, Hanoï, et Ho Chi Minh City. La plupart des foires étaient exclusivement consacrées aux demandeurs d'emploi handicapés et ont connu un grand succès. Ces foires, avec d'autres activités du BREC, ont créé des opportunités d'emploi pour environ 1 500 personnes handicapées. En outre, comme les centres de formation ont participé à ces foires, environ 500 personnes présentant un handicap ont obtenu des opportunités de formation professionnelle.

Elaborer un site Internet avec une base de données sur l'emploi

En 2008, le BREC a lancé son site Internet, qui a été élaboré par une entreprise membre du BREC, la FPT. Ce site, en plus de la présentation des membres et des activités du BREC, comporte une section spécifique permettant aux employeurs de publier leurs offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi de mettre leurs CV en ligne. A la fin de l'année 2008, le site Internet contenait environ 900 offres d'emploi et 80 CV. Le BREC estime que plus de 200 personnes ont été embauchées grâce au site Internet.

Le BREC actualise régulièrement ce site Internet pour le rendre plus convivial et accessible aux personnes handicapées.

Sensibiliser les employeurs au handicap

L'un des objectifs du BREC est de sensibiliser les employeurs aux avantages de l'embauche et du maintien dans l'emploi de salariés handicapés. Il s'est attelé à cet objectif en organisant des sessions de sensibilisation destinées aux employeurs, qu'ils soient membres ou non. Ces programmes soulignent généralement les avantages de l'embauche de personnes handicapées et comprennent des présentations par les membres du BREC qui ont embauché avec succès des employés handicapés.

Outre ces programmes spécifiques, le BREC a organisé des réunions d'employeurs et des événements de réseautage dans l'ensemble du pays. Ces réunions donnent aux membres du BREC l'occasion d'échanger sur leurs expériences, de diffuser des informations sur l'emploi des personnes handicapées et d'en savoir plus sur les activités du BREC. Ces événements sont aussi une occasion de reconnaître les membres les plus récents du BREC et de leur donner leur certificat d'adhésion.

Reconnaître les efforts exemplaires d'inclusion du handicap

En 2008, la VCCI et la VNAH ont organisé une cérémonie pour la remise des prix du BREC, les **rubans bleus (Blue Ribbon Awards)**, aux employeurs, organisations et personnes qui ont agi de façon exemplaire en embauchant, maintenant dans l'emploi des personnes handicapées, et en favorisant l'emploi de cette catégorie de personnes. Les membres du BREC ont participé aux nominations, et il a été décidé que les rubans bleus seraient attribués pour six catégories, comprenant les entreprises selon leur taille, les organismes publics et les employés handicapés.

Deux cent cinquante personnes ont assisté à la cérémonie de remise des rubans bleus en 2008. On trouvait parmi les participants des représentants de haut niveau du gouvernement, des personnes handicapées, des membres du BREC, l'ambassade des Etats-Unis, des douzaines de journalistes et trois chaînes de télévision. Le jury, composé de l'organisation des personnes handicapées de Hanoï, le NCCD, la VCCI, la VNAH, une représentation des media, a remis les prix à des employeurs, des employés handicapés, et à des personnes remarquables de la communauté. Une deuxième cérémonie de remise de prix a eu lieu en 2011 et a connu un succès similaire.

Réalisations

Voici quelques unes des réalisations du BREC durant ses cinq années d'activité :

- Mettre la question du handicap sur l'agenda de ses membres, qui sont passés de 25 à plus de 100 organisations ;
- Obtenir l'emploi d'environ 1 500 personnes handicapées grâce aux foires à l'emploi et à d'autres activités ;
- Mettre environ 500 personnes handicapées en contact avec des opportunités de formation professionnelle ;
- Participer à l'élaboration des politiques nationales sur le handicap et l'emploi, comme le Code du travail et la Loi nationale sur le handicap ;
- Apporter une assistance aux services de l'emploi de Danang, Hanoï et Ho Chi Minh City, afin que leurs services soient plus accessibles et plus inclusifs pour les personnes handicapées, et leur proposer des formations sur les techniques et les outils de réadaptation professionnelle (avec notamment une évaluation professionnelle, une adaptation au travail, l'aménagement raisonnable) ; et
- Changer le regard porté sur les employés handicapés au Vietnam en attirant l'attention des media sur ses activités.

Les enseignements tirés

Les employeurs sont ouverts à l'embauche d'employés handicapés – mais ils ont d'abord besoin d'un soutien. Au démarrage des activités du BREC, ses partenaires se sont vite rendus compte que de nombreuses entreprises souhaitaient engager des personnes handicapées, sans savoir par où commencer. Le BREC a donc commencé par fournir une assistance technique en identifiant par exemple les personnes handicapées qualifiées et en les mettant en relation avec les employeurs potentiels.

Prévoir la pérennité. Même si le BREC a démarré en tant que projet, la VCCI et la VNAH prévoient actuellement de le transformer en une organisation d'employeurs indépendante gérée par les employeurs, avec des cotisations pour assurer sa pérennité.

Site Internet : www.brec.vn

Références :

- Communication avec Mai Hong Ngoc, Expert du Bureau des activités pour les employeurs, Chambre de commerce et d'industrie du Vietnam (VCCI) ; Bob Horvath, Directeur adjoint de projet, Vietnam Assistance for the Handicapped (VNAH) ; Tong Thu Trang, responsable de projet, Vietnam Assistance for the Handicapped (VNAH).
- Le site Internet de la VNAH : www.vnah-hev.org



**Bureau des activités pour les employeurs
(ACT/EMP)**

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse
Tél.: +41 (0)22 799 77 48
Fax: +41 (0)22 799 89 48
Email: actemp@ilo.org

**Département des compétences
et de l'employabilité (EMP/SKILLS)
Secteur de l'Emploi**

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse
Tél.: +41 (0)22 799 77 48
Fax: +41 (0)22 799 89 48
Email: actemp@ilo.org

ISBN 978-92-2-125562-8



9 789221 255628