



# EMPLOI POUR TOU·TE·S

6 Meilleures pratiques

d'aide à l'emploi des personnes handicapées



Association européenne des prestataires de services pour les personnes en situation de handicap

L'EASPD est le réseau européen d'ONG représentant plus de 17 000 organisations prestataires de services d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap en Europe, et qui travaille vers l'égalité des chances pour les handicapé·e·s à travers des systèmes de services efficaces et de qualité.

## LADAPT

L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT) est une association sans but lucratif qui lutte pour l'intégration des personnes handicapées. Créée en 1929 par 20 personnes porteuses de handicap, elle s'est toujours focalisée sur un objectif spécifique : garantir que les personnes handicapées sont intégrées dans la société active et professionnelle. Les actions de LADAPT se focalisent sur la scolarisation, la formation des adultes, l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail, les emplois accompagnés et le développement de services d'accompagnement.



## Disability, Equality, Security Careers. Back on the ground (DESC 2)

DESC 2 est un projet financé par Erasmus+, qui a été créé comme prolongement de DESC 1. Il vise à développer les résultats du premier projet, qui s'était occupé de promouvoir l'égalité des chances et sécuriser les parcours professionnels des jeunes handicapé·e·s en Europe. DESC 2 entend produire des éléments de preuve convaincants sur l'efficacité des méthodologies d'emploi inclusif pour toutes les parties prenantes impliquées.



Avec le soutien financier du Programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020).

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position de la Commission européenne.

# Sommaire

Avant-propos	4
Introduction	7
Sélection	8
Meilleures pratiques	
Entreprises	
Now Group - Irlande du Nord	10
Grupo SIFU - Espagne	12
Eker & Tohum - Turquie	14
Services	
Landsforeningen Lev- Danemark	16
Dafür - Autriche	18
Réseau de Barcelone pour l'inclusion sur le marché du travail - Espagne	20
Conclusion	23





# Bonjour

C'est avec grand plaisir que j'ai accepté l'invitation à écrire l'avant-propos de ce document *Emploi pour tou-te-s*, qui présente les lauréat-e-s du prix « *Emploi pour tou-te-s* » de cette année. La période que nous vivons actuellement est marquée par la pandémie de coronavirus, qui a provoqué des changements immédiats et complets sur nos vies. Nos modes de vie habituels se heurtent à la sécurité sanitaire, à laquelle viennent s'ajouter les perturbations de l'ensemble de notre système économique. Toutes les activités commerciales et sociales ont dû s'arrêter pendant pratiquement deux mois et jusqu'ici, en raison du maintien des distances entre individus, certaines activités ont subi une forte réduction de leurs employé-e-s, à hauteur de 40-50 %. Cette situation a mis en avant la vulnérabilité de nos systèmes sociaux et a donné lieu à des conditions précaires d'une grande ampleur. Et une fois de plus, cette crise a affecté celles et ceux qui étaient déjà vulnérables, comme les personnes handicapées.

Ce bref aperçu de ce moment historique donne une idée de l'épaisse limite entre « l'avant et l'après » COVID-19, en soulignant l'importance du recueil des bonnes pratiques signalées dans ce document et l'attention qui leur est portée. Maintenant, plus que jamais, nous avons besoin des bonnes pratiques pour nous donner de l'espoir et de l'innovation pour nous inspirer et nous donner de nouvelles idées. Indépendamment de la situation, pouvoir avoir un emploi valorisant et rémunéré reste un droit fondamental pour tou-te-s, y compris pour les personnes handicapées. Le travail est une caractéristique de l'existence humaine et dans nombre de sociétés, l'aptitude à travailler est considérée comme l'un des principaux moyens pour les personnes d'effectuer leurs contributions individuelles à la communauté. Cependant, malgré les législations locales et internationales existantes, telles que l'article 27 de la CDPH des Nations Unies, le droit des personnes handicapées à travailler continue trop souvent d'être bafoué, et ce, dans le monde entier. Nombre de personnes handicapées sont toujours discriminées et n'ont pas accès aux mêmes possibilités d'éducation et de formation que leurs pairs « non-handicapé-e-s ». Il est impératif de faire entendre les voix des personnes handicapées et de celles des parties prenantes impliquées dans ce domaine, afin d'éradiquer les barrières institutionnelles à leur réussite. Je souhaite que, dans un futur pas si éloigné, les handicapé-e-s n'aient plus besoin d'événements spéciaux, de cérémonies ou de recueil de bonnes pratiques, car leurs droits seront totalement respectés au travail et dans la société, et leur valeur ajoutée réelle sera claire aux yeux de tou-te-s. La société bénéficiera alors elle-même d'une véritable croissance morale et civile.

Soyez l'instrument de cet objectif !

## **Dr Fabrizio Fea**

Vice-président de l'EASPD et  
président du Comité permanent sur l'emploi



Photo : Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã (ARCIL), Portugal, association nominée au Prix *Emploi pour Tou-te-s* 2017





Photo : Institut für Inklusive Bildung gemeinnützige GmbH, Allemagne, institut nominé au Prix Emploi pour Tou-te-s 2017

# INTRODUCTION

« Tout le monde a le droit au travail, au libre choix, à l'emploi, à des conditions de travail justes et favorables et à la protection contre le chômage » - Eleanor Roosevelt

Le droit de travailler est un droit fondamental, comme le reconnaissent plusieurs instruments juridiques internationaux. Pour une personne, trouver un emploi longue durée sur le marché du travail ordinaire donne non seulement effet à son droit au travail, mais cela facilite également l'exercice d'un certain nombre d'autres de ses droits humains. Être employé-e est bien plus qu'un droit, avoir un travail fait souvent partie inhérente de l'identité d'une personne, car cela lui permet d'être indépendante économiquement, de subvenir aux besoins de sa famille et de contribuer activement à sa communauté. L'EASPD croit en tous les efforts pour créer des systèmes efficaces, qui permettent l'emploi de personnes handicapées, en contribuant au changement de la réalité sociale et à la mise en œuvre de l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH des Nations Unies). Dans le cadre de leur travail, en vue de soutenir encore davantage la mise en œuvre de systèmes différents pour l'inclusion des personnes handicapées à la population active, l'EASPD et LADAPT ont recherché les 6 meilleurs modèles/dispositifs de promotion de l'emploi des personnes handicapées. L'EASPD et LADAPT ont passé au crible de nombreuses candidatures provenant d'employeurs et d'entreprises, ainsi que de prestataires de services/d'accompagnement sociaux, afin de trouver les « meilleures pratiques », c'est-à-dire celles qui prévoient la participation durable et active des personnes handicapées au marché du travail. De ces deux catégories, 6 pratiques ont été sélectionnées (3 dans chaque catégorie) qui, à notre avis, favorisent le mieux l'emploi des personnes handicapées.

4 nominé-e-s, 2 dans chaque catégorie, ont été invité-e-s à organiser un atelier de présentation de leur pratique, lors de la conférence en ligne de l'EASPD et de LADAPT « Le chemin vers l'emploi des personnes handicapées ». Les lauréat-e-s de chaque catégorie ont également été annoncé-e-s lors de la conférence. Les nombreuses candidatures reçues, y compris celles ne se trouvant pas parmi les nominé-e-s, ont toutes manifesté :

- le désir de contribuer à l'amélioration des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées ;
- un niveau accru des services de soutien offerts ;
- le soutien des opportunités pour les organisations et pratiques ;
- une variété de modèles d'amélioration ;
- un fonctionnement à différents niveaux de la communauté et dans différents domaines d'emploi ;
- une plateforme d'acteur-ric-e-s intéressé-e-s pour améliorer la situation des personnes handicapées en matière d'emploi.

Ce document présente les 6 pratiques promouvant le modèle le plus durable d'emploi pour les personnes handicapées. L'EASPD et LADAPT estiment que ces pratiques/dispositifs ont le potentiel de fournir un haut niveau et de la qualité dans l'emploi des personnes handicapées.





# SÉLECTION

Les catégories et les critères de sélection

Photo : Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã (ARCIL), Portugal, association nominée au Prix Emploi pour Tou-te-s 2017

**L**e prix Emploi pour Tou-te-s examine et récompense deux catégories distinctes d'entités :

- **Entreprises/Employeur-se-s** qui font la promotion des opportunités d'emploi réelles pour les personnes handicapées et les intègrent activement.
- **Les prestataires de services/d'accompagnement sociaux** qui démontrent des qualités exceptionnelles en contribuant à l'emploi.

Ces deux groupes distincts d'entités ont un effet positif sur la place des personnes handicapées sur le marché du travail. Néanmoins, leur contribution et leur assistance prennent généralement des formes assez différentes. C'est pourquoi le prix Emploi pour Tou-te-s les différencie et considère leurs efforts en fonction des activités particulières des groupes. Les pratiques soumises à l'EASPD et à LADAPT ont fait l'objet d'une sélection rigoureuse, d'abord par un jury interne au sein de nos organisations, puis par le jury composé de 12 expert-e-s, prestataires et décisionnaires. Nous avons reçu de nombreuses idées intéressantes pour l'emploi des personnes handicapées. Néanmoins, le jury a eu la tâche difficile de réduire la liste à 6 puis

à 3 et enfin, un-e lauréat-e. Les nominé-e-s ont été choisis en fonction des critères suivants :

- la promotion de l'art. 27 de la CDPH des NU ;
- l'effet de la pratique sur les individus ;
- les perspectives d'avenir de la pratique ;
- la possibilité de sa répliquabilité.

Le Grand Jury a noté les nominé-e-s en fonction de plusieurs points/conditions :

- s'il s'agit d'une pratique continue et si elle a des perspectives d'avenir ;
- si la pratique a prouvé ses mérites en améliorant l'accès à l'emploi réel des personnes handicapées ;
- si elle appuie l'augmentation de la qualité du travail et des possibilités de carrière ;
- s'il s'agit d'un processus construit autour d'une personne et soutenant l'autonomie personnelle et les environnements habilitants.

Et maintenant, sans plus attendre, nous présentons les nominé-e-s au Prix Emploi pour Tou-te-s 2020...





## PROGRAMME VERVE

**N**OW Group est une entreprise sociale primée qui accompagne les personnes ayant des difficultés d'apprentissage et atteintes d'autisme pour décrocher un emploi avec un avenir.

Son programme Verve a démarré en 2018 et s'étale sur quatre ans. Il est financé par le Fonds social européen, le ministère de l'Économie et les autorités locales. Verve est un programme axé sur les personnes, qui se consacre à aider les individus vers des emplois ordinaires avec un accompagnement personnalisé, en fonction de leurs besoins et aspirations. Ses participant·e·s font face à un éventail d'obstacles à l'emploi, notamment des difficultés à lire, écrire, compter, peu de confiance, des problèmes pour se déplacer de façon indépendante et très peu voire aucune expérience professionnelle.

Le programme offre des formations en école, composées de cours de 12 semaines proposant des apprentissages théoriques et pratiques, et qui s'adaptent aux secteurs de croissance économique en Irlande du Nord, tels que l'hôtellerie. Ceci permet aux participant·e·s d'acquérir une perspective holistique du secteur qui les intéresse et fournir des membres de la population active bien formé·e·s, qualifié·e·s et « prêt·e·s à travailler » aux employeur·se·s locaux. L'initiative accompagne également les participant·e·s en proposant des groupes pour socialiser, des activités quotidiennes et un programme de soutien aux familles, ce qui mène au final à une meilleure santé, une meilleure éducation et un avenir plus radieux pour ces personnes, avec de possibles effets positifs sur toute leur communauté.

Au cours de ses deux premières années, le projet a accompagné 541 personnes (75 % de la cible prévue sur quatre ans), avec l'obtention d'un emploi dans 177 cas

(84 % de la cible prévue sur quatre ans). Ceci revient à avancer un équivalent monétaire de 3 691 £ (env. 4321 €) par personne, alors que 6000 £ avaient été ciblées (env. 6878 €) par personne. En outre, le projet



Verve a fait passer 33 % de ses participant·e·s vers un emploi rémunéré, dont 93 % ont conservé leur emploi pendant au moins 6 mois.

**www.nowgroup.org 15-17 Grosvenor Road Belfast, BT12 4GN Irlande du Nord 11**





EK

Les personnes  
part de la pop  
active

Avec le soutien de la fondation Tohum Autism, Eker a démarré ce programme pour l'emploi comme un modèle à utiliser dans chaque entreprise en Turquie à l'avenir. Leur principal objectif est de faciliter l'intégration sociale des personnes autistes, en atténuant les inquiétudes qui accablent les parents concernant l'avenir de leurs enfants et donner la place que les autistes méritent au sein de la population active. En concrétisant le concept d'emploi rémunérateur et épanouissant pour les personnes autistes, « Les personnes autistes, part de la population active » présente un plan directeur pour un modèle entrepreneurial durable, pouvant être utilisé par toutes les formes d'organisations, publiques comme privées.

L'équipe qui dirige le projet est composée d'un psychologue spécialiste chargé de la supervision, ayant formé trois « job coaches », pour guider les personnes autistes dans leur travail ainsi que face aux composantes sociales du lieu de travail. Un job coach forme deux employé-e-s autistes. Actuellement, six jeunes autistes travaillent activement dans la partie manufacturière d'Eker.

En parvenant à cela, le projet montre et démontre que lorsque des job coaches et des opportunités adéquates sont fournis, les personnes atteintes de TSA peuvent intégrer la population active et travailler en usine. Ce projet confère une véritable indépendance, des soins personnels des compétences, revenus et possibilités de socialisation pour les personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA), qui subissent souvent un isolement social lorsque leurs parents ne sont plus là, sans formation, sans expérience professionnelle et sans connexions sociales.

Le projet illustre la durabilité du modèle entrepreneurial en montrant que leurs employé-e-s autistes sont des membres efficaces et précieux de leur équipe. Le/La superviseur-se de projet rédige des rapports mensuels sur les compétences comportementales et professionnelles, qui sont ensuite évalués par la fondation Tohum Autism, et des plans pour les progrès et l'amélioration sont ensuite mis sur pied conjointement, pour leurs employé-e-s atteint-e-s de TSA.

Ces rapports d'avancement illustrent concrètement que les performances de leurs cinq jeunes employé-e-s se sont améliorées de 191 %. Les participant-e-s au programme « Les personnes autistes, part de la population active »

travaillent au poste de conditionnement aux côtés de leurs collègues « neurotypiques ». Des données relatives aux performances réelles et mesurées permettent de constater que les employé-e-s atteint-e-s de TSA font preuve des mêmes performances, qui dépassent même parfois celles de leurs autres collègues. Dans l'ensemble, il a été montré que les niveaux de productivité affichent une légère hausse aux postes où ces cinq employé-e-s travaillent.

[www.eker.com/EN/Main/](http://www.eker.com/EN/Main/)

**Odunluk Mah. Erdogan Binyucel Cad. No: 13/A, 16110, Nilufer, Bursa**

**Turquie**





# GRUPO SIFU

Entreprise inclusive réussie



**G**rupe SIFU a été fondé à Barcelone en 1993, comme entreprise inclusive, à un moment où le marché espagnol du travail n'offrait pas de possibilités aux personnes handicapées. Pendant plus de 20 ans, grâce à un essor irrésistible, l'entreprise a élargi ses activités professionnelles dans plus de 30 délégations en Espagne et a même ouvert sa première succursale en France en 2018.

A

yant démarré comme initiative pionnière en Espagne, Grupo SIFU peut se vanter d'être une pratique durable, devenue également une référence à l'échelle internationale. Elle est l'entreprise privée qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées en Espagne. Actuellement, elle compte plus de 4 500 employé-e-s, dont 89 % sont porteuses

d'un certain type de handicap et 31 % sont considérées comme des personnes ayant de grands besoins d'accompagnement en raison de leur état. SIFU a pour mission de promouvoir un environnement de travail avec l'égalité des chances pour tou-te-s. En tant qu'entreprise de services utilitaires, elle fournit aux sociétés plusieurs services, comme du nettoyage, des services environnementaux, de l'entretien, des fournitures, la gestion des installations et des conseils en droits des handicapé-e-s. Les employé-e-s du Grupo SIFU travaillent dans n'importe lequel de ces domaines. Plus de 1600 de leurs client-e-s du secteur public comme du secteur privé indiquent 95 % de satisfaction quant aux services contractés. Grupo SIFU propose également un accompagnement spécialisé à ses employé-e-s, par le biais d'une unité spécifique qui offre des évaluations individualisées et personnalisées, des orientations, des conseils et du soutien.

L'entreprise cible les personnes handicapées (certificat médical d'au moins 33 %), elle travaille avec des personnes ayant tous types

de handicap, et elle compte également des usager-ère-s de ses services porteur-se-s de handicaps multiples et ayant de grands besoins.

Grupo SIFU possède également une fondation : il s'agit d'une organisation sans but lucratif qui entend promouvoir et encourager l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. Ayant l'intime conviction que tout le monde peut accéder au marché du travail, en bénéficiant de l'égalité des chances, la fondation a créé un programme d'emploi inclusif en 2019 qui vise à mettre en contact les travailleur-se-s de Grupo SIFU avec des sociétés ordinaires, pour occuper les postes vacants.

Actuellement, la pratique a été officiellement reconnue et a pu recevoir des fonds et autres soutiens de la part d'entités administratives officielles, organisations, réseaux, employeur-se-s et autres parties prenantes.

[www.gruposifu.com](http://www.gruposifu.com)

C/ Femades 19-25 Bajos,  
l'Hospitalet de Llobregat,  
Barcelone 08907

Espagne







**K**LAPjob promeut l'inclusion sur le marché du travail ordinaire et propose des alternatives aux ateliers protégés. Depuis 2009, plus de 3 600 personnes porteuses de handicaps intellectuels et cognitifs ont obtenu un emploi à des conditions particulières sur le marché du travail ordinaire, via K LAPjob. Les chiffres sont en hausse et la satisfaction est grande chez les employé-e-s – qui se sentent inclus-es

dans la société, car il-elle-s font partie du marché du travail ordinaire – comme chez les sociétés qui veulent faire preuve de responsabilité sociale. K LAPjob crée des emplois pour les personnes porteuses de handicap intellectuel, d'autisme, de parésie cérébrale, d'épilepsie, de dystrophie musculaire, ou des personnes ayant subi des lésions cérébrales ou autres types de handicaps ayant donné lieu à des troubles cognitifs. Les personnes ayant un emploi à des conditions particulières via K LAPjob sont toutes bénéficiaires de pension d'invalidité ou d'autres prestations sociales de la part de l'État.

Les emplois créés par K LAPjob sont tous des emplois à mi-temps, postes de services ne requérant aucune qualification, à



des conditions spéciales, ce qui signifie que le lieu de travail tient compte des besoins d'accompagnement particuliers de l'employé-e. L'emploi est toujours défini en amont et annoncé sur jobnet.dk comme un emploi ordinaire. Le/La candidat-e au poste est ensuite orienté-e pour choisir entre plusieurs annonces et postuler à celui qui s'adapte le mieux à ses particularités. Lors de l'entretien d'embauche, les consultant-e-s se focalisent sur les compétences et les aptitudes du/de la candidat-e. Avant de trouver l'emploi adéquat, la société et le/la candidat-e conviennent ensemble des besoins d'accompagnement pendant le travail.

K LAPjob est une initiative de l'organisation membre Lev – Inclusion Denmark. Les entreprises sont très satisfaites de coopérer avec une ONG ayant une connaissance approfondie des handicaps intellectuels. Les consultant-e-s de K LAPjob déchargent également les entreprises des énormes démarches administratives liées aux emplois à des conditions particulières.

K LAPjob se fonde sur des accords de coopération nationaux avec des entreprises partout dans le pays. La description du poste d'un-e futur-e employé-e K LAPjob est définie avec le siège social de l'entreprise. Les consultant-e-s locaux de K LAPjob

approchent les branches locales des entreprises et les aident à identifier des postes spécifiques. Il-elle-s trouvent ensuite la correspondance entre le poste et le/la candidat-e et mettent en place les stages et les emplois ultérieurs.

[www.lev.dk](http://www.lev.dk)

**Blekinge Boulevard 2, 2630 Taastrup  
Danemark**

17

**K LAPjob**  
Job til mennesker  
med kognitive handicap





# DAFÜR UNTERNEHMENS-UND PERSONALBERATUNG GMBH

JobCoaching (programme NEBA)

**L**e DafürUnternehmens–und Personalberatung GmbH est le centre de compétences régionales pour la formation

professionnelle et l'inclusion sur le marché du travail des personnes handicapées. Ce centre œuvre dans l'état fédéral du Vorarlberg en Autriche, avec l'objectif de trouver des emplois épanouissants pour les handicapé-e-s et les personnes défavorisées, car leur intime conviction est que le travail est une condition préalable essentielle pour vivre une vie autonome. Le centre propose un accompagnement pour trouver et conserver un emploi rémunéré, valorisant et productif via une démarche mettant l'accent sur les points forts, un réseau solide et la prise en compte de la perspective de l'employeur-se et de la personne à la recherche d'un emploi. Dafür fournit différents services à des personnes

porteuses de différents types de handicaps, dès la fin de la scolarité obligatoire jusqu'à la retraite. Leurs services comprennent du coaching pour les jeunes et une aide à la formation professionnelle, ainsi qu'une assistance emploi et un job coaching (tutorat professionnel). Le principal objectif du programme Job Coaching est d'aider les personnes handicapées à conserver leur emploi sur le marché du travail ordinaire à long terme. Les formations professionnelles encadrées et les stages d'expérience au travail aident à identifier les points forts et les mesures nécessaires d'accompagnement avant de commencer au poste. Les Job Coaches de Dafür fournissent un accompagnement individualisé et intensif aux personnes handicapées, directement sur leur lieu de travail. Au cours du processus, le soutien de l'employeur-se est tout aussi important. Les Job Coaches créent des liens avec les personnes handicapées sur le lieu de travail, avec leurs collègues et leur superviseur-se, incluant donc ainsi toutes les parties prenantes. Les principales activités comprennent

la formation et le développement des capacités spécifiques au poste, la formation encadrée sur place, la (ré)organisation des processus de travail, la gestion des conflits et la formation à la mobilité. La promotion de la sensibilisation et les conseils au sein de l'environnement de travail concernant les questions liées au handicap sont également une tâche importante. Dès l'admission jusqu'à l'évaluation, la planification et les interventions sur mesure, le suivi, l'accompagnement continu et l'évaluation, le processus de Job Coaching suit les principes des emplois accompagnés et de la gestion au cas par cas. Le centre propose des services aux personnes ayant un statut juridique de personne handicapée et aux jeunes défavorisé-e-s socio-économiquement et faisant face au risque d'exclusion sociale.

[www.dafuer.at](http://www.dafuer.at)

Markus-Sittikus-Str. 20, 6845 Hohenems, Vorarlberg  
Autriche







## LE RÉSEAU DE BARCELONE POUR L'INCLUSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le XIB (Réseau de Barcelone pour l'inclusion sur le marché du travail) a été créé en 2014, avec pour objectif de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées et/ou atteintes de troubles psychologiques sur le marché du travail ordinaire. C'est une stratégie d'action publique-privée promue par le Conseil de la ville de Barcelone, via l'Institut municipal pour les personnes handicapées (IMPD selon son acronyme catalan) et les entités sociales de la ville se spécialisant dans la promotion de l'inclusion sur le marché du travail ordinaire de tous les types de handicap (mental, physique, sensoriel, intellectuel). Depuis ses débuts, son but et son travail ont été orientés vers la création d'un modèle de gestion collaborative entre ces trois entités actrices.

Depuis 2014, elle a accompagné plus de 8 000 personnes et a aidé à recruter plus de 3 000 personnes, avec des résultats quantitatifs en hausse chaque année, tout comme le nombre de services sociaux participants.

La pratique a démarré avec l'échange d'informations et de connaissances concernant les besoins des personnes et de leurs familles bénéficiant des services et les différentes actions des équipes pour l'emploi géant l'insertion sur le marché du travail. Elle a également recueilli les inquiétudes et préoccupations partagées causées par les changements dans le secteur des entreprises et les nouvelles formes de travail afin d'aborder les répercussions possibles sur l'inclusion sur le marché du travail des personnes qu'elle accompagne. Après cette première phase, essentielle pour créer de la confiance et donner du sens à

<https://ajuntamentbarcelona.cat/accessible/>  
Institut Municipal de Persones amb Discapacitat  
València 344 1r  
08009 Barcelone Espagne

l'identité du réseau, la démarche a été d'avancer en répondant à un défi de base : la conception d'une série de stratégies orientées vers les principales parties prenantes intervenant dans l'inclusion sur le marché du travail telles que les entreprises de la ville.

Depuis lors, le but a été de créer des possibilités d'emploi dans des entreprises à destination des personnes ayant une diversité fonctionnelle et de les inclure sur le marché du travail ordinaire, en impliquant trois parties prenantes : les entreprises potentiellement employeuses et ayant des postes vacants ; les personnes à diversité fonctionnelle ou atteintes de maladies mentales à la recherche d'un emploi ; et les services de conseils et de soutien à l'inclusion sur le marché du travail.

INCLOU FUTUR, un service mis au point par le XIB et s'adressant spécifiquement aux entreprises de la ville, a été lancé en 2019, pour fournir des conseils, de l'aide et du soutien à l'insertion des personnes à diversité fonctionnelle sur le marché du travail ordinaire. Le service sensibilise, conseille et soutient les petites et moyennes entreprises de la ville.

Photos : Fondation Aura, Espagne







## CONCLUSION

L'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées reconnaît le droit des personnes handicapées à travailler. Parfois, les organismes et les individus qui travaillent jour après jour pour accompagner les personnes handicapées dans leur obtention d'un emploi ne sont pas les mieux placé-e-s pour faire connaître leur travail au reste du monde.

Les prix Emploi pour Tou-te-s est notre façon à nous, à l'EASPD, de célébrer ces actions, de braquer les projecteurs sur les efforts qu'il-elle-s déploient pour s'assurer que les personnes handicapées trouvent la place qui leur revient sur le marché du travail. Pour cette quatrième édition, nous avons été rejoint-e-s par nos partenaires français-es de LADAPT.

Nous espérons que vous aurez été inspiré-e-s comme nous l'avons été par les histoires de ces nominé-e-s 2020, par leur créativité et leur ambition à faire la différence !

**James Crowe**

Président de l'EASPD



Copyright © EASPD 2020. Tous droits réservés.

Cette publication ne peut faire l'objet, en tout ou en partie, d'aucune forme de reproduction, d'archivage ou d'intégration dans un système de recherche automatique sans l'autorisation préalable des titulaires des droits.