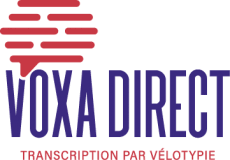
Logo RSE et PED

Cette retranscription a été réalisé par :



Ce document est diffusé en format accessible word afin qu’il soit facilement lu par un logiciel de synthèse vocale.

**Retranscription E&H 1.2**

**Intervention de Mehrez Afchar, chef de projet Emploi et Handicap, Tunisie**

**Suivi de la session de Q&R**

Merci.

Bonjour tout le monde. J’aimerais souhaiter encore une fois la bienvenue aux entreprises présentes aujourd’hui avec nous pour ce premier webinaire sur l’emploi des personnes handicapées dans les entreprises. Je continue sur ce qui a été déjà présenté par Gaétane, j’aimerais revenir sur les modèles de représentation des handicaps. L’évolution des modèles de représentation fait qu’aujourd’hui, on est en train de traiter la question de l’emploi, de l’inclusion des personnes handicapées de manière plus objective. La question de l’inclusion est au cœur de toutes les réflexions par rapport à cette question d’appui et d'accompagnement des personnes handicapées. Et je reviens un peu sur la représentation et le modèle de représentation du handicap. Longtemps, le handicap a été considéré comme une malédiction. C’est plutôt au début du 20e siècle qu’il y a eu une évolution sur la manière dont on voit le handicap et dont on le modélise. Il y a eu le modèle médical après, qui fait que le problème du handicap est un problème de santé, essentiellement, et donc il faut que la personne puisse surmonter ce problème-là pour qu’elle puisse avoir une participation active dans la société.

C’est un modèle qui désengage tout l'environnement de la personne. Après, il y a le modèle social radical, qui est complètement à l’opposé du modèle médical, qui dit que la responsabilité, la participation et l’inclusion des personnes handicapées, à son environnement, à la société, c’est le comportement de la société qui fait que la personne ne peut pas être en pleine participation dans la société. Sauf qu’en 1996, dans le modèle de développement humain, avec la définition qui a été adoptée au niveau international, dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, dans cette définition, les personnes handicapées sont des personnes qui représentent des incapacités, physiques, mentales, intellectuelles, sensorielles, durables, dont l’interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la vie en société sur la base de l’égalité avec les autres. Et là, vraiment, c’est une révolution parce que, ici, dans tout le travail d'accompagnement, d’appui, pour l’inclusion des personnes handicapées, on essaie de travailler sur deux axes, un axe personnel pour le développement des capacités personnelles et pour avoir la possibilité au niveau physionomique d’avoir plus de capacités, mais aussi au niveau de l'environnement et d’adaptation de l'environnement pour que la personne puisse avoir une participation dans la société. Donc cette définition, aujourd’hui, elle est encore de toutes les interventions et Handicap International, aujourd’hui, dans les projets qu’on met en place, notre stratégie d’intervention est basée sur cette double action. On agit sur le renforcement des capacités des personnes et aussi sur l’accessibilité et l’amélioration des conditions par rapport à l'environnement de la personne, pour qu’elle puisse bien évidemment remplir les tâches au niveau de l’emploi, de son travail.

Si on revient aux différents types de déficiences, par rapport à la définition de la Convention, il y a des personnes handicapées avec des déficiences sensorielles. Là, on parle de déficiences visuelles, auditives, qui peuvent être partielles ou totales. Il y a aussi les déficiences intellectuelles et les déficiences maladie mentale ou déficiences psychiques. Et il y a aussi la déficience motrice, partielle ou totale, et les maladies invalidantes.

Donc voilà les grands types de déficiences qu’on peut rencontrer.

Par rapport aux différents pays et contextes, la définition du handicap et la reconnaissance du handicap diffère d’un pays à un autre. Par exemple, par rapport aux maladies invalidantes, ce n’est pas toujours le cas de reconnaître qu’une personne avec un diabète est une personne handicapée, ou le degré de handicap pour la reconnaissance officielle n’est pas toujours… On verra à la fin de cette présentation qu’on a un outil qui pourra permettre aux entreprises ou associations qui travaillent sur le sujet d’avoir plus une idée claire sur la question de la reconnaissance du handicap.

Au niveau des statistiques, ce sont des statistiques de l’Organisation mondiale de la santé 2019, les statistiques sont devant vous, mais pour donner une idée par rapport à ce qu’a dit Gaétane au niveau des stéréotypes et des représentations, par exemple plus d’un milliard de personnes handicapées dans le monde, le chiffre est énorme, 17% sont des personnes avec déficience visuelle, mais je voudrais ajouter par rapport à ça que 80% des incapacités sont des incapacités invisibles, donc ce sont des déficiences qui ne se voient pas à l’œil nu.Les personnes sont avec nous, mais on n’a pas conscience que ce sont des personnes handicapées, alors que c’est le cas. Et 85% des handicaps sont des handicaps acquis, ce ne sont pas des handicaps de naissance. Donc ce sont des chiffres qui sont clés par rapport à la question du handicap et qui ont beaucoup de significations.

Pour finir la présentation, j’ai parlé tout à l’heure de questionnaire du Washington group, il a été adopté au niveau international pour la connaissance du handicap, avec plusieurs de niveaux de difficultés, et pour l’ensemble des difficultés de la personne, sur la mobilité ou au niveau auditif, visuel, intellectuel. Cet outil est utilisé pour définir des capacités ou des incapacités des personnes et pour les entreprises ou les organisations qui travaillent sur la question du handicap, pour définir par rapport à leurs personnels ou leurs collaborateurs, définir la situation à travers cet outil du Washington group.

Enfin, le temps est très limité par rapport à ces présentations, mais on aimerait bien partager en tant qu’expérience tunisienne sur la question de l’emploi des personnes handicapées depuis plus de trois ans, on a des vidéos de sensibilisation sur la page officielle du projet. Ce sont des témoignages de chefs d’entreprises et de personnes handicapées qui travaillent dans les entreprises, des témoignages par rapport à la représentation, à l’impact de l’emploi des personnes handicapées, par rapport aux adaptations réalisées pour ces personnes handicapées, pour qu’elles puissent être autonomes dans le travail qu’elles font, et qu’elles puissent avoir la pleine employabilité.Donc je vous laisserai découvrir après ce webinaire ces différentes expériences. Et on reste à votre disposition pour les questions. Voilà. Merci.

**Session de Q&R**

-Leila Ben Hassine : Merci beaucoup Mehrez et Gaétane pour cette présentation.

Pour résumer un peu ce qui a été dit, les entreprises ont toujours une crainte à recruter les personnes handicapées, or, aujourd’hui, un des défis de la RSE pour ces entreprises est de prendre en considération ce que vous avez mentionné comme potentiel caché de ces parties prenantes, et de participer, les entreprises seront appelées à participer encore plus à l’intégration de cette catégorie qui est un peu exclue de la société. Maintenant, les questions/réponses. Là, je vous donne deux questions qui ont été posées par les participants.

On vous demande comment les entreprises seront amenées à mieux considérer les personnes handicapées? Donc là, vous avez parlé un peu de l’outil, une proposition d’outil pour les entreprises, donc si vous pouviez donner encore plus de détails par rapport à cet outil. Et la deuxième question : comment l’insertion professionnelle des personnes handicapées peut être bénéfique pour l’entreprise ? Par rapport aux moyens, quels sont les moyens qui devraient être mis en place pour intégrer les personnes handicapées, et quel serait le bénéfice ou les bénéfices pour les entreprises ?

- Mehrez Afchar : Par rapport à la première question concernant la reconnaissance du handicap, en fait, ça diffère d’un contexte à un autre. Par exemple, en Tunisie, il y a une reconnaissance administrative par le Ministère des affaires sociales. Et jusqu’à aujourd’hui, on est sur une approche plus ou moins médicale. Mais on essaie de sensibiliser les entreprises surtout par rapport aux employés qui ne sont pas reconnus comme des personnes handicapées, mais qui ont des difficultés dans le travail qu’ils font. On a bien constaté qu’au fur et à mesure, dans les actions qu’on a mises en place avec les entreprises, il y a pas mal de travail qui peut être fait pour sensibiliser les entreprises et avoir un travail de prévention pour ne pas être reconnu officiellement comme personne handicapée, alors que le travail réalisé doit prendre en considération les conditions de santé, de difficultés dans l’emploi. Donc l’aménagement ou bien la révision ergonomique ou thérapique\* du travail est inclus au fur et à mesure dans le travail que nous réalisons. Sur la deuxième question, par rapport aux avantages d’emploi des personnes handicapées, dans la loi tunisienne, il y a une obligation légale d’employer des personnes handicapées dans les entreprises, il y a des avantages aussi au niveau fiscal, des encouragements de l'Etat par rapport à l’emploi des personnes handicapées. Sauf que d’une façon générale, et par rapport à l’expérience du projet Emploi et handicap, on a des retours d’expériences d’entreprises qui disent que l’intégration des personnes handicapées, ça renforce la diversité, l’inclusion, un climat social très favorable pour l’entreprise. L’entreprise est amenée à réfléchir sur son mode de production, ce qui fait que tout aménagement ou toute réflexion faite par rapport à l’accessibilité des lieux, tout ce qui est organisation du travail, c’est bénéfique à tous les collaborateurs de l’entreprise. Donc il y a un côté très positif par rapport à cette question d’emploi des personnes handicapées. Et je vous invite encore une fois à revenir sur les vidéos et témoignages des entreprises pour voir les chefs d’entreprise témoigner par rapport à cet avantage d’emploi des personnes handicapées. Voilà.

Je ne sais pas si Gaétane veut ajouter quelque chose.

- Gaétane Bléher : Non, je crois que tu as répondu de manière globale sur tous les avantages dont on avait déjà parlé avant. Les entreprises qui recrutent des personnes handicapées, effectivement, c’est d’abord pour les compétences de ces personnes. Donc si vous recrutez quelqu’un qui a les compétences qui correspondent à vos besoins dans l’entreprise, cette personne va vous apporter ce que n’importe quel autre travailleur pourrait vous apporter, donc participer au développement de l’entreprise comme n’importe quel autre travailleur. Et en plus de ça, il y a une cohésion d’équipe qui se crée, parce que finalement, ça engendre des questions, d’avoir des collègues handicapés. On va vers eux, on leur demande : comment est-ce que tu fais, par rapport à telle et telle difficulté ? Et ça permet aux personnes de s’ouvrir, finalement, aux autres, de s’ouvrir à la diversité. Et ça, c’est un vrai avantage pour l’entreprise, cette cohésion d’équipe qui se crée grâce à cettediversité dans l’entreprise. Mais la règle de base, c’est que vous recrutez une personne par rapport à sa compétence, à sa formation, à son profil, ce quiva avoir un impact économique pour votre entreprise. Donc c’est un double impact : économique et social. Sans parler de l’image aussi positive que ça peut vous apporter, en interne et en externe. Il y avait l’exemple en Tunisie d’un centre d’appels qui avait réussi à avoir un marché au Canada justement parce qu’il avait une politique RSE, une politique diversité, qui faisait partie des critères de sélection de cette entreprise canadienne. Grâce à ça, il a réussi à avoir des marchés.

Donc il y a ces petites choses qui se rajoutent, qui vous apportent finalement des bénéfices : l’accès à des nouveaux marchés, l’accès également à des sources de financement, parce que certaines banques, certains systèmes financiers vont plutôt favoriser des entreprises qui ont un impact social. C’est de plus en plus courant. L’impact investing, on finance les entreprises qui vont prouver qu’elles ont un impact économique et social. Voilà.

- Je ferme la salle. Je vous remercie, et à la prochaine