

Transcription de la série de présentations "TOUT NORMAL : Lëtz celebrate inclusion" du 13 juillet 2024

De quel travail la société inclusive a-t-elle besoin ?

(Elisabeth Scheier) Ensuite, nous commencerons par la 1ère conférence d'aujourd'hui : de quel travail a besoin une société inclusive ? Quelques informations pratiques avant de commencer, la conférence sera en allemand, il y aura une traduction en français. Nous avons des interprètes en langue des signes ici dans la salle et aussi en ligne, et aussi une interprétation écrite en ligne ou sur vos appareils mobiles. Le lien est sur notre page d'accueil allesnormal.lu et ceux qui se connectent en ligne peuvent envoyer leurs questions et remarques via l'adresse électronique fro@allesnormal.lu. Je passerai ensuite la parole à nos intervenants.

(porte-parole) Bonjour, je suis enseignante à l'Université du Luxembourg et nous travaillons sur la thématique de l'inclusion et de la discrimination des personnes handicapées. Nous travaillons en collaboration avec le ministère de la Famille afin de pouvoir poursuivre notre travail de recherche. Voici le groupe de recherche, il va continuer sa présentation.

(porte-parole*) Je suis professeur de sociologie de l'éducation à l'Université du Luxembourg et je suis très heureux de présenter le projet aujourd'hui avec notre équipe et de participer au groupe de travail où nous discuterons plus en profondeur du sujet.

(porte-parole*) Bonjour, je suis professeur de travail social à l'Université du Luxembourg, et également directeur du programme d'études pour les futurs travailleurs sociaux. Je suis également responsable de l'enquête empirique que nous avons commencée ces derniers mois.

(porte-parole*) Je suis collaboratrice scientifique dans le projet, je viens d'Allemagne et pour moi, la collaboration au projet de recherche est une stratégie très intéressante pour apprendre à connaître le Luxembourg, parce que je ne savais rien de ce pays auparavant. Et en tant qu'Allemande, je regarde avec de grands yeux le fait qu'il existe un salaire minimum dans les ateliers protégés, qu'il y a tant d'efforts de la part de l'État pour améliorer la situation des personnes handicapées. En tant qu'Allemande, j'ai les yeux grands ouverts et je suis très heureuse de comprendre les approches que les Luxembourgeois ont trouvées. Et quel besoin d'amélioration il y a quand même ici.

(Intervenant*) Je suis collaborateur du projet, je suis doctorant et je suis très heureux de pouvoir en parler avec vous et de mieux comprendre le rôle.

(porte-parole*) Aujourd'hui, nous voulons discuter avec vous de la question : de quel travail a besoin une société inclusive ? Nous avons imaginé le calendrier suivant, après l'accueil, nous présenterons le projet, nous aborderons les questions de départ, puis nous souhaitons travailler avec vous de manière interactive. Ceci dans le cadre de petits groupes de travail, où nous discuterons ensemble de vos attentes. De quel travail a besoin une société inclusive ? À 10h55, nous ferons une petite pause, nous serons ici

réorganiser, puis accueillir notre invité d'Allemagne et son équipe d'assistants. Ses assistants le soutiendront dans sa lecture.

Après la lecture, nous aurons l'occasion de discuter plus avant et de reprendre la discussion que nous avons eue le matin sur notre question de recherche.

(Intervenant*) Il y aura aussi ici une personne qui fait son doctorat, peut-être te lèveras-tu un instant. Il est aussi responsable des projets.

(porte-parole*) Je vais donc commencer mon exposé, la situation de départ devrait être connue de tous dans la salle. C'est la Convention des droits des personnes handicapées. Elle existe depuis 2006, ratifiée par le Luxembourg en 2011. Je me souviens encore très bien de la première conférence nationale sur l'éducation inclusive que nous avons organisée ici en 2014. A l'époque, il y avait encore beaucoup d'enthousiasme, car la ratification était relativement récente, et nous avions beaucoup d'espoir de pouvoir utiliser cette convention des droits de l'homme pour améliorer l'inclusion dans de nombreux domaines. Je vais également en parler, d'un point de vue actuel, il y a des déceptions, nous ne voulons pas seulement énumérer dans le projet les obstacles aux transitions réussies, mais surtout discuter des transitions réussies sur le marché du travail et discuter de la manière dont nous pouvons continuer. L'objectif de la CRDPH de l'ONU est, entre autres, l'égalité des droits, mais aussi l'obligation pour l'État de réduire les désavantages liés au handicap.

Nous voulons améliorer les chances de vie et la participation sociale des personnes handicapées dans tous les domaines de la société : éducation, travail, santé, politique, droit et accès à la justice, communication publique, culture et loisirs, loisirs et sport. En bref, une société inclusive.

Nous voulons renforcer la participation des personnes handicapées, notamment en participant à l'élaboration de la législation et, dans le cadre de notre projet de recherche, il est très important pour nous de parler avec de nombreuses personnes qui sont ou ont été impliquées dans le processus de transition. Nous voulons discuter des services de soutien et des structures qui ont aidé à maîtriser la transition de l'école au marché du travail.

La CRDPH est également un défi pour la recherche, nous étudions le handicap en tant que catégorie d'inégalité sociale dans la transition entre l'école et le travail. L'importance de l'origine sociale pour l'éducation et le travail est bien étudiée depuis de nombreuses années. Le lien entre le niveau d'éducation des parents et la réussite éducative des enfants est devenu très clair dans toutes les sociétés. L'importance de l'éducation pour l'entrée sur le marché du travail a également été bien étudiée. Nous savons que les jeunes issus de milieux socialement défavorisés ont plus de risques d'échouer à la transition. Notre partenaire l'a également constaté, il fait également le rapport sur la jeunesse et a également publié sur ce thème.

L'importance du handicap en tant que catégorie d'inégalité sociale n'a pas encore été suffisamment étudiée, nous disposons de diverses études sur le handicap, une accumulation de désavantages qui touche également d'autres domaines de la vie, cela vaut également pour le Luxembourg. Nous réalisons ce projet et comparons le Luxembourg et la Suisse afin de mettre en évidence les différences et les similitudes.

Je vais maintenant vous parler brièvement de l'état de la recherche, de différents aspects, puis passer à la question de recherche de notre projet. Nous voulons bien sûr en discuter avec vous en petits groupes.

Nous pouvons constater que le handicap est considéré comme un risque de pauvreté. Le taux de pauvreté des personnes handicapées est beaucoup plus élevé que celui des personnes non handicapées. Au Luxembourg, il est de 25% pour les personnes handicapées contre 8% pour les personnes non handicapées.

Et je vais maintenant présenter une série de tableaux qui montrent toujours le Luxembourg. Nous allons voir cela de manière passionnante, le Luxembourg se trouve la plupart du temps dans la moyenne en comparaison internationale. Nous pouvons aussi volontiers discuter de ce que cela signifie et de la position du Luxembourg et de la Suisse dans cette comparaison internationale.

Ce qui est important de savoir, c'est que nous pouvons utiliser ces disparités, ces différences entre les pays, pour constater que les choses ne sont pas forcément ce qu'elles sont. Parce que nous pouvons constater une telle variance au niveau international et historique. Il n'y a pas qu'une seule voie vers plus d'inclusion et nous voulons le montrer ici de manière empirique.

Si nous recherchons l'évolution de la pauvreté sur la période 2005-2019, nous trouvons au Luxembourg une augmentation de 18 à 25% pour les personnes handicapées. Et pour les personnes sans handicap, de 11 à 15%.

Nous, qui vivons au Luxembourg, sommes conscients de l'augmentation des prix des loyers et autres, il n'est donc pas surprenant que le risque de pauvreté et les taux de pauvreté augmentent.

Si nous regardons le travail et le handicap et que nous comparons le taux d'emploi, au Luxembourg, en 2019, 40% des personnes handicapées avaient un emploi. L'écart avec les personnes sans handicap est de 25%, c'est l'écart que nous voulons combler.

Le STATEC obtient une valeur de 57% pour l'activité professionnelle. Si nous regardons le revenu, nous constatons que le revenu professionnel est inférieur à celui des personnes non handicapées. Les travailleurs handicapés ne perçoivent que 85% du salaire des travailleurs non handicapés. Il faut aussi dire que beaucoup ne sont pas disponibles sur le marché du travail. C'est aussi une mesure, mais pas la seule, du revenu des personnes handicapées.

Venons-en maintenant au chômage des personnes handicapées. En 2019, elles sont plus souvent touchées par le chômage que les personnes sans handicap. Leur taux est inférieur de 10%.

Si nous ramenons cela à l'éducation, car nous partons du principe que plus l'éducation et les qualifications sont élevées, plus elles sont importantes pour tous sur le marché du travail. Nous pouvons voir ici, en comparant les personnes handicapées et les personnes non handicapées, à quel point le niveau de qualification a augmenté au cours des dernières années et décennies.

Nous constatons une relative stabilité du niveau de qualification moyen, mais une nette augmentation des niveaux de qualification élevés et une réduction des niveaux de qualification faibles. En sociologie, nous parlons de la *schools society* parce que nous passons de plus en plus de temps de notre vie dans des établissements d'enseignement.

L'apprentissage tout au long de la vie est

Nous investissons tous de plus en plus dans l'éducation, car elle a de nombreuses conséquences positives sur les chances de vie.

Nous constatons ensuite, lorsque nous examinons le lien entre l'éducation et le handicap, et en particulier la transition entre l'école et le travail, que la proportion de jeunes de 15 à 29 ans qui quittent l'école sans diplôme d'enseignement secondaire a augmenté. Ils ont une probabilité accrue de quitter l'école sans diplôme. C'est très dramatique, sans qualifications, il est très difficile de s'insérer sur le marché du travail général.

C'est là que nous touchons à notre question de recherche PATH_CH-Lux. Nous nous demandons en effet quels sont les moteurs et les obstacles à une transition réussie des jeunes handicapés vers le marché du travail au Luxembourg et en Suisse. Nous voulons examiner cela historiquement et le comparer. Quelles sont les conditions et les facteurs qui conduisent à des transitions réussies sur le marché du travail ? Quelle est l'importance du handicap pour l'inclusion sur le marché du travail et en interaction avec d'autres catégories inégalitaires telles que le sexe, l'origine migratoire, etc. Une autre question est de savoir dans quelle mesure les perspectives et les stratégies d'emploi des jeunes handicapés sont congruentes ou divergentes pour les employeurs ? Nous devons, bien plus qu'auparavant, demander aux employeurs comment vous voyez le handicap, quelles sont vos stratégies pour rapprocher les perspectives des personnes handicapées. Cela nécessite un dialogue et un échange.

Quel rôle joue la participation à l'emploi dans le bien-être subjectif des jeunes handicapés ? Le fait d'être employé, d'avoir une participation au marché du travail a une grande influence, cela a de nombreuses conséquences sur mon bien-être. Une autre question est de savoir comment se présentent les services de soutien pour les transitions sur le marché du travail par les organismes de conseil et quels sont les besoins d'amélioration. Il existe de nombreuses prestations de soutien, nous nous demandons comment nous pouvons les optimiser afin de mieux soutenir les jeunes handicapés dans ce processus difficile. Beaucoup d'entre nous dans cette salle ont fait l'expérience que la transition de l'éducation à l'emploi n'est pas si simple.

Enfin, comment la politique de l'emploi et les programmes de soutien régulent-ils les transitions sur le marché du travail au Luxembourg et en Suisse ? Voilà pour nos questions de recherche. Nous en venons maintenant à notre approche. Nous utilisons différentes méthodes pour aborder ces questions et nous parlons de triangulation - je voudrais passer le mot à notre équipe, car nous avons bien sûr aussi choisi cette approche, car nous voulons entrer en dialogue avec tous les groupes impliqués dans la transition.

(Intervenant*) Notre design de recherche vise à connaître la perspective des jeunes adultes et nos méthodes visent à connaître les motivations, l'orientation mais aussi les souhaits concernant leur propre développement et leur avenir. Nous avons déjà mené la première étude, mais nous dépendons de la recommandation de jeunes. Si vous connaissez une personne et pensez qu'elle devrait faire partie de notre étude, n'hésitez pas à nous envoyer un e-mail ou à nous en faire part ici. Nous sommes ouverts à l'idée de mener des entretiens.

En outre, la perspective de la consultation, l'expertise des professionnels, est prise en compte, ce qui permet de connaître les besoins d'amélioration et les stratégies. Comme

nous commençons à l'automne et menons des entretiens avec des travailleurs sociaux*, des sociologues* et des coaches, ainsi qu'avec de nombreux experts sociaux impliqués dans le conseil et l'orientation professionnelle des jeunes.

Maintenant, vous nous connaissez déjà, vous pouvez peut-être nous aborder et vous savez déjà à qui vous aurez affaire. Enfin, la troisième étape consistera à connaître les perspectives des employeurs. Avec une méthode relativement nouvelle qui s'appelle Factorial Survey (?). Il s'agit d'une nouvelle méthode où les employeurs sont interrogés avec un échantillon plus important, de telle sorte que nous n'enfonçons pas la porte ouverte, mais que nous essayons d'être habiles et que nous posons les questions de telle sorte que nous ne demandons pas à passer, c'est ce que nous attendons.

Et puis, nous espérons que cette perspective comparative des études menées en Suisse, à Bâle et à Fribourg, ainsi qu'au Luxembourg, nous éclairera. Des pays qui se caractérisent par des outils de travail multilingues - mais aussi par des systèmes éducatifs et sociaux différents.

Cela nous donne l'occasion de comparer, de mieux connaître les conditions de réussite, mais aussi les barrières, avec leur difficulté ou leur facilité à être modifiées.

(Intervenant*) J'aimerais donner un premier aperçu des résultats attendus. Nous espérons obtenir des descriptions scientifiquement fondées de la situation actuelle des personnes handicapées dans la transition école-travail au Luxembourg et en Suisse. Il existe bien sûr des différences entre le Luxembourg et la Suisse, et nous en tenons compte. A ce niveau, nous voulons également comparer les pays entre eux. Cela fera partie d'une analyse multi-niveaux, nous avons des conditions organisationnelles et individuelles que nous voulons examiner. Nous avons une description qualitative de l'interaction entre l'étiquetage social et l'auto-thématisation. Nous essayons de déterminer quelles sont les sources dont nous avons besoin. Et nous avons une réflexion systématique sur l'importance de la représentation de l'avenir dans le processus de transition. Et je passe encore une fois la parole, car nous utilisons également une autre méthode, nouvelle et très passionnante.

(Intervenant*) Je peux juste dire que nous sommes aussi un peu excités parce que, à différents égards, nous utilisons dans cette factorial survey (enquête factorielle), y compris dans l'utilisation de la visualisation, de nouvelles méthodes qui n'ont pas encore été testées. Cela fait partie de notre expérience du projet. Il sera intéressant de voir à quel résultat nous aboutirons.

(Intervenant*) Je terminerai par un aperçu des résultats attendus et aussi des défis à relever dans la mise en œuvre des mesures critiques. Bien sûr, nous posons aussi des questions critiques, nous le disons explicitement. En effet, la mise en œuvre de mesures inclusives en raison de l'absence de facteurs est confrontée à de grands défis. Nous sommes confrontés à de multiples barrières structurelles, les structures existantes sont profondément enracinées dans la société, ce qui rend les changements de transformation difficiles. Nous avons une coordination limitée entre l'éducation et les systèmes d'emploi. En d'autres termes, il n'y a pas d'efforts coordonnés entre l'éducation et les secteurs de l'emploi en ce qui concerne une transition efficace pour les personnes défavorisées.

Je vais être un peu plus concret, nous avons également remarqué hier dans la grande salle qu'il y a maintenant beaucoup trop peu d'échanges avec d'autres personnes issues des secteurs et organisations les plus divers. Nous avons besoin d'une plus grande interconnexion entre les secteurs et d'un dialogue et d'une résolution des problèmes qui ne s'appliquent pas uniquement au domaine de l'éducation ou de l'emploi. Les systèmes de formation professionnelle, les programmes et le soutien jouent ici un rôle crucial, car la formation professionnelle est un pont entre l'éducation et l'emploi. C'est pourquoi nous examinons quels pourraient être les leviers efficaces pour améliorer le système et soutenir les conditions de bonnes transitions.

Et pour finir - des objectifs contradictoires - les mesures inclusives nécessitent souvent un équilibre entre efficacité et équité. Quels peuvent être les objectifs contradictoires dans le cadre existant ? Et c'est là que nous devons regarder et que nous allons maintenant aborder dans les groupes de travail. Quels sont nos objectifs, quelles sont nos valeurs, quel type de société voulons-nous, dans quelle mesure cela peut-il être inclusif ? C'est pourquoi nous avons pensé à présenter les thèmes des groupes de travail.

(Alors j'espère que vous pouvez me voir, exactement. Je vais essayer de le raccourcir. En sociologie, nous partons du principe que le travail remplit différentes positions dans la société, pour notre discussion, il est important de réduire cela et de le considérer au niveau de l'individu. Le travail nous permet d'obtenir un revenu, de gagner notre vie, d'être indépendants et d'avoir un statut social grâce au travail, ainsi qu'une reconnaissance sociale. Le travail peut également être considéré comme une participation à l'échange de prestations sociales, nous avons une place dans la société et sommes en coopération avec d'autres personnes. Et nous savons que nous sommes liés aux autres par cette coopération. Le partage du travail, la participation à ce partage, c'est une source centrale de solidarité sociale.

Et cette position dans la société de la division du travail nous permet également de nous sentir appartenir à la société, nous avons une place et nous apportons notre contribution à l'échange de prestations sociales. Le travail est d'une importance capitale pour notre identité sociale et personnelle. Vous le savez tous, lorsqu'on vous demande qui vous êtes. Nous nous présentons souvent avec notre profession, je suis sociologue, je pourrais aussi dire que je suis mère de quatre enfants. Dans la société, où nous avons une forte activité professionnelle, je me présente par ma profession. Il a une importance centrale pour notre développement personnel et nos objectifs personnels. Nous avons l'image de nous-mêmes, les prestations que nous fournissons sont aussi source de fierté et de bien-être. Si j'ai fait quelque chose de bien, si j'ai bien fait mon travail, c'est bon pour mon bien-être. Fondamentalement, on en parle, comment peut-on considérer le travail ?

(Intervenant*) Nous pouvons le faire en luxembourgeois ou en allemand, nous voulons nous diviser en 2 groupes. Nous réfléchissons aux questions suivantes : qu'est-ce que nous souhaitons dans le travail, de quel type de travail a besoin une société inclusive ? Devrions-nous peut-être faire des petits groupes, il s'agit de discuter et ensuite nous pourrions discuter tous ensemble plus tard.

(Intervenant*) Nous avons pensé ne pas discuter tout de suite dans un grand cadre, mais seulement en petits groupes avec les personnes assises à leur gauche et à leur droite ou une

personne devant eux, etc. En petits groupes, on en discute et nous viendrons noter leurs points de discussion et ensuite, après la lecture, nous passerons à la discussion globale et nous pourrons alors reprendre ces points que vous avez discutés maintenant en petit groupe. Nous savons par expérience qu'il n'est pas agréable pour tout le monde de s'exprimer tout de suite dans le grand groupe et de surcroît avec un micro et une transmission. C'est pourquoi nous vous demandons de profiter de ce temps pour en discuter avec les personnes qui vous entourent. C'est parti.

(Groupes de travail - pas de transcription)

(intervenant*) Merci beaucoup. Nous sommes très heureux de voir que les discussions ont été très animées et que tout le monde a pu s'exprimer. J'ai eu le plaisir d'écouter et de noter un peu dans deux groupes de discussion. Mais j'ai vu qu'il y avait beaucoup de sujets de discussion, je trouve cela tout à fait merveilleux.

Nous avons ici notre calendrier, qui nous dit que nous devrions déjà avoir commencé la lecture. Je pense que c'est une connerie. Nous venons de discuter au sein du groupe de travail, nous avons besoin d'une société qui tienne davantage compte des besoins individuels, c'est pourquoi je dirais que nous allons nous accorder une pause de 7 minutes.

Nous pourrons ensuite reprendre les résultats de la discussion après la lecture et vous pourrez à nouveau intervenir dans le tour général avec des points qui vous ont paru particulièrement importants. Nous avons rédigé des cartes que nous allons coller tout de suite à l'avant, de sorte qu'après avoir entendu la lecture, vous recevrez une nouvelle impulsion pour les discussions. Je vous remercie chaleureusement et vous dis au revoir.

(Bienvenue, c'est un grand honneur pour moi de présenter Ottmar Miles Paul et d'introduire cette lecture. Il est un activiste et un défenseur connu depuis des décennies, nous nous sommes rencontrés pour la première fois en 2003 à Brême, lors de la naissance des Disability Studies en Allemagne. Pour moi aussi, en tant qu'Américain, il était très important que les disability studies passent de l'espace anglo-américain à l'espace germanophone. Cela m'a beaucoup aidé dans ma carrière scientifique et c'était une grande tâche parmi d'autres que d'amener ces discussions avec des études scientifiques des disability studies en Allemagne.

Tu es né en 1964 et tu as eu un grand anniversaire il y a quelques jours, maintenant nous voulons tous dire félicitations !

(Applaudissements) (Chantant Happy Birthday)

Il a étudié la pédagogie sociale à Kassel, où il vit également. Mais aussi, et c'est très important, il a passé du temps en Californie, que l'on peut considérer comme le centre névralgique des *Disabilities Rights Studies* américaines, ce qui a été une expérience très marquante.

Plus tard, tu as participé à différents projets en Allemagne visant à promouvoir l'inclusion et les droits des personnes handicapées, notamment en tant que directeur de l'association "selbstständig leben in Deutschland". Tu as également été pendant de nombreuses années le représentant du Land de Rhénanie-Palatinat pour les personnes handicapées. Tu es le fondateur et le militant de longue date de kobinet-Nachrichten, une plate-forme d'échange d'informations pour et par les personnes handicapées. Je peux vraiment dire que c'est une lecture obligatoire. Ce travail de synthèse et de regroupement, c'est incroyablement important de savoir ce qui se passe justement dans ce domaine.

Tu es et resteras une figure centrale du mouvement allemand des personnes handicapées. Tu as reçu plusieurs distinctions pour ton engagement infatigable. Parmi elles, la Croix fédérale du mérite. Tu as rédigé de nombreux articles et contributions sur le thème de la politique des personnes handicapées et de leurs droits, et nombre de ces écrits sont disponibles en ligne sans barrière sur Bidok, qui est basé à l'université d'Innsbruck. Il s'agit donc de publications en libre accès.

Et enfin, c'est la raison pour laquelle nous t'avons invité à Luxembourg : Tu as écrit un roman-reportage intitulé "Allumer les structures". Il y a une lecture, je vais juste citer une phrase du livre : "Ils l'ont vraiment fait et sont eux-mêmes surpris d'avoir été capables d'un tel acte". Le livre a fait l'objet de très nombreuses critiques et la présidente du Comité d'experts des Nations unies sur les droits des personnes handicapées a rendu hommage à ce livre. C'est également un livre très important pour les disability studies germanophones. Maintenant, j'ai assez parlé et je vais volontiers te donner la parole, à vous. Merci beaucoup.

(Applaudissements)

(Oui, vous m'entendez si bien ? Bonjour à tous - quel plaisir d'être à nouveau au Luxembourg, merci pour l'invitation. Merci surtout de nous retrouver, mais aussi pour ces mots. Je dois avouer que je suis née sous le signe du Cancer et que je justifie toujours mon choix par le fait que je suis une personne qui n'aime pas les anniversaires. J'ai déjà passé cette année et maintenant on me chante "Happy Birthday" au Luxembourg - donc merci, je l'ai bien pris.

Il est bien sûr un peu difficile de passer à la lecture d'un livre après les superbes discussions que nous avons eues dans les petits groupes. Mais je voudrais dire quelques mots avant de présenter mes assistants de lecture. Le livre a beaucoup à voir avec des conversations comme celle que nous venons d'entendre. Beaucoup m'ont demandé : pourquoi quelqu'un qui s'assoit tous les matins à l'ordinateur et écrit des nouvelles sur la politique des handicapés - donc quelque chose de plutôt sec - pourquoi écrit-il maintenant un roman ? Je me suis bien sûr posé la même question. Mais cela a beaucoup à voir avec le fait que, dans ma position de représentant des personnes handicapées du Land de Rhénanie-Palatinat, mais aussi dans toute mon activité au sein du mouvement des personnes handicapées, j'ai discuté avec de nombreuses personnes comme nous l'avons fait tout à l'heure, que nous avons échangé. Et j'ai parlé avec de nombreuses personnes travaillant dans des ateliers pour personnes handicapées en Allemagne. Il y avait des gens qui disaient que je me sentais bien ici. Mais il y en avait aussi beaucoup d'autres qui disaient : "Viens un peu sur le site", et ils me racontaient des histoires. Ils ne se sentaient pas valorisés et pas à l'aise.

Je suis quelqu'un de très pragmatique, je veux faire quelque chose, je voulais transmettre ces plaintes, mais les gens disaient : ne fais rien ! Je dois revenir ici demain. Si les gens se sentent bien, c'est bien, mais nous avons aussi des gens qui disent : j'aimerais bien faire autre chose. Ce droit de choisir et de désirer et ces voix, nous les vivons dans les ateliers, également dans les institutions, même chez ma mère dans la maison de retraite, je l'ai vécu. Les gens parlent d'injustice et je dis : faites quelque chose. Et ils me répondent que non, je serai encore là demain.

C'est pourquoi je me suis dit : essaie de faire un roman. Et cela coïncide aussi un peu avec le lien avec cette activité de recherche. Je trouve ça super qu'ils fassent ça. Il est extrêmement important que nous entendions aussi des voix, que nous ayons des faits. Je suis moi-même active avec de nombreux conseils consultatifs de recherche de ce type et j'ai souvent remarqué que l'on parle de personnes, mais souvent en chiffres et en faits. Dans les ateliers allemands, on gagne 226 € - pas par jour, mais par mois - ce sont souvent des faits. Pour moi, il était important de se pencher aussi sur la situation des personnes.

Comment se portent les personnes handicapées, comment se portent aussi les personnes qui veulent changer.

C'est une des raisons pour lesquelles j'ai écrit ce livre. Une autre chose pour commencer : il y a des flammes sur la couverture du livre - un atelier est donc en train de brûler. Les gens me disent qu'il est fou, que c'est une incitation à l'incendie. Je dis non, nous voyons beaucoup de films policiers à la télévision, mais cela ne nous incite pas à tuer la personne assise à côté de nous. Non, mais cet incendie criminel de l'atelier a servi d'histoire pour pouvoir penser autrement. Car nous vivons souvent cela en Allemagne, nous avons des tiroirs. Le thème du handicap, c'est l'atelier ! C'est là qu'ils vont, on y arrive facilement. Et tous ceux qui veulent vivre de manière plus inclusive doivent se battre pour y arriver. C'est pourquoi j'ai pris l'accroche de l'atelier et de l'incendie, et c'est de cela qu'il s'agit dans le roman.

Et maintenant vient naturellement la question de savoir pourquoi mon assistant de lecture et mon assistante de lecture sont assis ici à côté de moi. C'est parce qu'il y a une étiquette sur ma veste, je suis une personne avec une canne blanche - cela montre que je suis malvoyante. Je pourrais aussi vous le lire, mais je serais alors accroché comme ça devant et on m'a souvent appris à l'adolescence, à l'enfance : tu dois pouvoir tout faire toi-même, si possible. Heureusement, la vie m'a appris que non, nous ne devons pas tout pouvoir faire nous-mêmes, nous ne pouvons pas réparer toutes nos voitures ou ce que nous avons nous-mêmes, mais qu'on peut se faire aider pour cela.

Dans la politique des personnes handicapées et dans le mouvement des personnes handicapées, nous parlons d'assistance et cet après-midi, j'ai une collègue d'Allemagne qui va parler de l'idée d'assistance. Je suis accompagnée aujourd'hui d'une assistante de lecture et d'un assistant de lecture.

Mon assistante de lecture travaille beaucoup dans le domaine de la planification de l'avenir personnel, nous en entendrons peut-être parler lors de la discussion, elle va maintenant assister à la lecture. Ici, mon assistant de lecture, tu es très actif dans une association d'entraide de personnes, tu pourras certainement dire quelque chose plus tard dans la discussion. Es-tu bien arrivé ici ?

(locuteur*) Oui, je suis bien arrivé ici avec ma copine hier par le train, tout va bien. Je parle 3 langues, aussi le luxembourgeois et le français, j'ai appris à parler très tard, j'ai eu une méningite à 10 mois. J'ai donc appris à parler plus tard et j'ai aussi été dans une école Waldorf de Rudolf Steiner en France. J'ai passé 20 ans en France parce que j'en avais tellement souffert, avec mes parents et mes frères, et puis j'ai appris à parler français et je demandais toujours à ma mère, qu'est-ce que vous dites, pour moi c'était très difficile de comprendre le français. Donc je ne comprenais pas tout. Et après 7 ans en France, j'ai pu choisir une maison où je pouvais décider moi-même de l'heure à laquelle j'allais dormir, de l'endroit où j'allais, de l'heure à laquelle je mangeais, etc. J'avais le choix entre une maison en Belgique ou au Luxembourg, à Mondorf. Mais j'ai opté pour la Turquie. Je n'ai rien contre le Luxembourg, maintenant on va commencer sinon ça va être trop long. Je suis aussi écrivain. Peut-être quand nous en parlerons plus tard.

(Répétition en français) J'ai présenté un peu mon CV. A 20 ans, je suis partie dans les Vosges et j'ai appris le français dans le cadre de mon travail. L'autodétermination m'a ramené en Allemagne, je me suis présenté au Luxembourg et en Belgique à l'association Lebenshilfe, je n'ai rien contre les Luxembourgeois, mais j'ai choisi la Turquie. Et je suis aussi écrivain, mais aujourd'hui, c'est Ottmar qui a la priorité avec son livre.

(speaker*) Merci beaucoup, nous montons, je te demanderais de nous présenter Helen Weber, c'est une actrice importante dans ce roman.

(porte-parole*)

1. flammes dans la nuit Helen
Weber

Helen Weber était parfaitement calme. Elle était assise à la table de la salle à manger de son petit appartement et buvait un verre d'eau. Cela faisait longtemps qu'elle ne s'était pas sentie aussi détendue, si tant est qu'elle ait jamais éprouvé un tel sentiment. Pourtant, elle avait toutes les raisons d'être nerveuse, après ce qu'elle a v a i t vécu et surtout ce qu'elle avait fait au cours des deux dernières heures.

Normalement, elle devrait être épuisée à une heure aussi tardive, ou plutôt aussi matinale. Le matin, peu après 3 heures, elle était revenue. Elle était revenue de l'action qu'elle avait planifiée depuis si longtemps et qu'elle n'avait cessé d'avancer et de reculer dans sa tête. Si l'on voulait compter le nombre de fois où elle avait imaginé, d'abord elle-même puis avec ses amis, ce qu'il faudrait faire et comment l'action pourrait se dérouler, cela se chiffrait en centaines, voire en milliers.

Les nombreuses humiliations et discriminations qu'elle et ses collègues avaient dû subir n'avaient cessé d'alimenter ses projets d'action. Ses réflexions avaient mûri petit à petit et étaient finalement devenues de plus en plus inévitables pour Helen Weber.

Par-dessus tout, la nouvelle pyromane voulait savourer ce moment maintenant, car elle savait pertinemment que cet acte allait avoir des conséquences. Les prochains jours devraient montrer s'ils avaient été suffisamment prudents et si personne n'avait fait d'erreur. Et

ne feraient-ils pas d'erreurs susceptibles de les trahir à l'avenir ? La première étape du plan élaboré de longue date était maintenant franchie.

Helen Weber était prête à assumer les conséquences de son acte si elle se faisait prendre. Elle espérait malgré tout s'en sortir indemne. Après l'incendie, elle voulait participer à l'évolution future. Les personnes handicapées devraient pouvoir travailler dans des entreprises normales au lieu de l'atelier : là où d'autres travaillaient également. Elles devaient recevoir le soutien dont elles avaient besoin pour cela. C'était le but de Klaus Kriske, Bernd Friedrich et de la jeune femme. Au cours de leurs nombreuses discussions, les trois hommes étaient parvenus à la conclusion qu'ils devaient faire des dégâts pour obtenir des changements dans les structures figées. Ils espéraient que de nouvelles portes pourraient ainsi s'ouvrir. Des portes qui, jusqu'à présent, étaient restées fermées à tant de personnes handicapées. Dans l'atelier, ils avaient suffisamment constaté que même les plus petites demandes se heurtaient à la toute-puissance des accompagnateurs* et de la direction. Les injustices persistaient ainsi, sans réelle chance de les surmonter un jour.

(Voici Helen Weber, elle apparaît très souvent dans le roman, c'est un personnage central. Nous allons un peu plus loin, car voici maintenant l'un des pyromanes, c'est Klaus Kriske. Pour lui, le langage est important, car il a lui-même appris à parler très tard et a vu comment on traite les gens qui ne peuvent soi-disant pas parler ni comprendre.

(porte-parole*)

La raison pour laquelle Klaus Kriske était encore si surpris d'avoir participé à cette action a beaucoup à voir avec son histoire. Dès son enfance et son adolescence, il avait développé un sens aigu de l'injustice. Mais lui aussi, comme Bernd Friedrich, avait été entraîné à s'adapter et à ne pas se faire remarquer.

Car il se faisait déjà constamment remarquer. Son handicap d'élocution et surtout sa démarche boiteuse et donc chancelante y contribuaient.

La plupart du temps, il ne pouvait pas répondre rapidement et de manière compréhensible pour tous. Participer à la conversation sur un pied d'égalité, comme il l'aurait souhaité, était encore plus rare. Klaus Kriske s'est donc retrouvé à la merci de situations dans lesquelles d'autres auraient pu se défendre plus facilement.

"C'est un peu comme si le dentiste te racontait quelque chose ou te posait une question, mais que tu ne pouvais pas répondre à cause du traitement", a-t-il décrit un jour à Helen Weber. Klaus Kriske n'a appris à parler qu'à l'âge de dix ans. Dès l'enfance, il a dû constamment constater que les autres parlaient de lui plutôt que de lui - une expérience extrêmement amère. Pourtant, il avait compris très tôt tout ce qui se disait. Il connaissait parfaitement la langue et sa signification. Mais les mots ne voulaient pas sortir. Pour de nombreuses personnes extérieures, cela suffisait à le faire passer pour un idiot, un handicapé mental. Et c'est ainsi qu'ils le traitaient. C'est pourquoi Klaus Kriske détestait qu'on qualifie les gens de handicapés mentaux. Il n'était pas le seul à ne pas aimer ce terme, beaucoup d'autres personnes concernées aussi.

... il avait longtemps trouvé normal de rentrer chez lui de l'atelier pour personnes handicapées pour ses 35 heures de travail hebdomadaires, avec une rémunération dite d'atelier de seulement 193 euros par mois. Car qui voulait 'un gars comme lui' ?

qui met beaucoup plus de temps à tout faire ? Klaus Kriske avait longtemps été heureux de pouvoir aller à l'atelier, même si beaucoup de choses ne lui convenaient pas, notamment la manière dont lui et d'autres étaient parfois traités et le peu de salaire qu'ils recevaient.

Mais d'une certaine manière, l'acte qu'il vient d'accomplir correspondait à son évolution récente. Au cours des deux dernières années, il avait absorbé comme une éponge les discussions critiques sur l'aide aux personnes handicapées qui les excluait. La critique des ateliers et des soi-disant foyers l'avait particulièrement préoccupé après avoir fait la connaissance des personnes du groupe d'entraide.

(narrateur*) Merci beaucoup, maintenant nous avons fait la connaissance de ces deux personnes, ce sont les pyromanes. Maintenant, une autre personne entre dans le roman, elle joue aussi un rôle important. C'est Katrin Grund. Il faut savoir qu'elle est encore très jeune. Elle cherche encore sa voie et fait du bénévolat, c'est-à-dire qu'elle apprend dans un journal comment écrire, comment faire des reportages, comment faire des recherches. Elle a du mal au début. Ces derniers temps, elle ne dort pas bien, ce n'est pas seulement à cause de la chaleur. Écoutons ce que fait Katrin Grund la nuit où le feu s'est propagé.

(porte-parole*)

Au loin, j'ai vu une lueur d'incendie dans le ciel et un nuage de fumée qui se dessinait. Au début, la lueur était encore petite. Mais je me suis rendu compte que le feu prenait de l'ampleur. L'augmentation de la fumée indiquait un incendie plus important. Aucune sirène de pompiers ne s'était encore fait entendre, j'ai donc rapidement pris mon téléphone portable et appelé le 112. "L'incendie vient d'être signalé par quelqu'un d'autre. Merci". Mon devoir était donc accompli. Après avoir fermé la fenêtre, je m'apprêtais à me recoucher ; j'allais encore essayer de m'endormir. C'est alors que j'ai eu l'idée de saisir l'occasion journalistique et d'enquêter moi-même sur cette affaire. Jusqu'à présent, je n'avais jamais écrit d'articles sur les incendies. Mais je savais par un collègue qu'il y avait eu récemment quelques petits incendies criminels dans la ville. Je me suis rapidement habillé. Par mesure de sécurité, j'ai laissé un message à la rédaction pour dire que je me rendais sur le lieu d'un incendie. Bien réveillée, j'ai pris mon vélo et j'étais déjà en route.

L'ambition journalistique si souvent évoquée s'était réveillée en moi et me donnait un fort vent en poupe. Grâce à cette impulsion et aux rues vides, je me suis littéralement lancée dans une course folle à travers la ville sur mon vélo. Vingt bonnes minutes plus tard, j'avais atteint le lieu de l'incendie. Entre-temps, j'avais entendu les sirènes des pompiers et je les avais déjà rencontrés en train d'éteindre l'incendie. Mais cela ne semblait plus servir à grand-chose. Le bâtiment industriel était déjà en feu et la fumée était intense. J'étais content d'arriver de l'ouest et de ne pas devoir pédaler contre le vent et donc contre la fumée.

J'ai rapidement pris quelques photos avec mon appareil, à bonne distance. Entre-temps, il était devenu courant que nous, les écrivains, devions aussi prendre les photos nous-mêmes.

Après avoir pris quelques photos, j'ai pris une grande inspiration et j'ai commencé mes recherches. Le chef des pompiers Heinrich Stindel m'a appris que le bâtiment était l'atelier pour handicapés et qu'il n'y avait probablement plus grand-chose à sauver. Le site

Les pompiers se concentrent en priorité sur la prévention de la propagation de l'incendie aux entreprises voisines. J'ai encore pu obtenir du chef des pompiers qu'il y ait plusieurs foyers d'incendie dans le bâtiment. "On peut donc supposer qu'il s'agit d'un incendie volontaire", a-t-il expliqué. Heinrich Stindel s'est immédiatement lancé dans une grande tirade contre les incendiaires.

J'ai vite compris que cette histoire pourrait peut-être être transformée en quelque chose de plus grand. Ce n'était pas tous les jours qu'un atelier pour personnes handicapées - comme l'indiquait le panneau à l'entrée du bâtiment - prenait feu. Je me suis surtout demandé

"Qui allume un feu dans un tel atelier ?"

(locuteur*) Oui, qui allume un incendie dans un tel atelier ? Cela jouera bien sûr un rôle dans le roman. Encore deux phrases sur cette Katrin Grund. Les habitués de la littérature ont probablement remarqué que le roman est maintenant soudainement écrit à la première personne. Lors de l'écriture du roman - quand on est en train d'écrire si tard dans la nuit - j'ai souvent profité des nuits - c'est alors que les personnages apparaissent devant vous. Et cette Katrin Grund, telle qu'elle était et développait ses recherches, a pris de plus en plus d'importance dans ce roman. J'ai dit aux gens que je ne mettrais que le nom de Katrin Grund sur le livre, mais ils ont dit que c'était une connerie. C'est pourquoi nous avons fini par faire écrire le roman par Ottmar Miles Paul avec la Katrin Grund fictive. Elle n'existe que dans le roman, c'est pourquoi elle ne peut pas être ici aujourd'hui.

Le feu est allumé, la journaliste est impatiente de raconter son histoire - c'est maintenant que le groupe d'abstention entre en jeu. Elle nous explique un peu ce que fait le groupe d'abstention.

(porte-parole*)

Que va-t-il se passer maintenant ? C'était la question cruciale. Dans les plans des trois nouveaux pyromanes*, ce point avait certes donné lieu à de nombreuses discussions, mais ce qu'il fallait faire exactement restait toujours assez vague. Mettre le feu, cette première étape, leur avait réussi. Ils avaient ainsi atteint la moelle du lieu qui leur avait causé tant de soucis et de colère. Mais les structures de l'exclusion n'en étaient que légèrement ébranlées, ils en étaient conscients. Le rêve d'Helen Weber, de Bernd Friedrich et de Klaus Kriske était que des alternatives à l'emploi dans l'atelier soient mises en place. Maintenant que le bâtiment de l'atelier avait brûlé, des efforts sérieux devaient enfin être entrepris dans ce sens. Les personnes handicapées devraient être employées par des employeurs normaux et être rémunérées en conséquence. Ils étaient conscients que cela ne se ferait pas tout seul - et la suite des événements allait malheureusement le démontrer.

"Si l'atelier n'existait pas, les responsables de la ville devraient se pencher sérieusement sur la question de l'emploi d'un plus grand nombre de personnes handicapées dans des entreprises tout à fait normales. L'argent versé jusqu'à présent à l'atelier pourrait alors être utilisé dans les entreprises pour soutenir les personnes handicapées", avait proposé une participante du groupe d'abstention.

(porte-parole*) Le groupe d'abstention, c'est donc un groupe de personnes handicapées qui se sont réunies et qui travaillent ensemble de manière informelle. Ils ont maintenant aussi la

communiqué de presse, ils se sont exprimés. C'est triste cet incendie, mais il faut maintenant profiter de l'occasion pour explorer d'autres pistes.

J'aurais aimé écrire un roman, avec toutes les utopies - ce que moi et beaucoup d'autres avons imaginé - mais il y a aussi d'autres forces qui s'activent et c'est très clair. L'atelier a brûlé et la directrice de l'atelier et le conseil d'administration doivent maintenant faire quelque chose. Maintenant, écoutons ce qu'ils font, cette partie s'appelle "actions de sauvetage".

(porte-parole*)

Le week-end de Christa Ehmke avait été fortement gâché par l'incendie de l'atelier. [...] Avant la réunion, elle avait discuté avec son adjoint d'une série de points qu'elle avait préparés dès le dimanche soir. Certaines tâches ont été rapidement réparties. Le plan d'action a commencé à prendre forme. L'essentiel était de trouver le plus rapidement possible des locaux dans lesquels il serait au moins à nouveau possible de faire fonctionner un atelier réduit. Cela permettrait de convaincre l'organisme payeur et de montrer concrètement qu'en tant que responsable de l'atelier, ils étaient toujours là pour leurs employés. Pour ce faire, il ne restait que deux semaines avant la fin de la période de congés rapidement imposée.

Christa Ehmke avait déjà pris rendez-vous pour 11h30 avec le directeur de l'entreprise qui avait mis la salle de réunion à leur disposition. Elle savait qu'il disposait actuellement d'un entrepôt en grande partie inutilisé. Celui-ci était certes situé à la périphérie de la ville, mais la plupart des employés étaient de toute façon amenés à l'atelier par le service de transport. Le patron de l'entreprise tenait à ce que ses travaux d'emballage soient effectués en priorité. Une situation gagnant-gagnant classique se dessinait à ce stade pour Christa Ehmke. Un peu de pression sur les glandes lacrymales, associée à une offensive de charme, cela pourrait être un jeu d'enfant et c'était bon pour l'image des deux.

Vers la fin de la réunion, Clemens Zeil a suggéré que l'association responsable devait absolument lancer une campagne de dons.

"Nous avons de vrais défis à relever et beaucoup de travail à faire, mais après cette réunion constructive, je suis sûr que nous y arriverons. Dans chaque crise, il y a aussi une chance". En disant cela, Christa Ehmke avait déjà en tête l'image d'un atelier pour personnes handicapées beaucoup plus grand et plus beau qu'elle allait désormais diriger. La visualisation d'objectifs concrets, elle l'avait apprise et avait déjà pu la pratiquer souvent avec succès.

(Intervenant*) Ce sont les acteurs qui gèrent maintenant l'atelier et qui cherchent maintenant leur voie. Maintenant, nous faisons connaissance avec les parents pour l'inclusion et nous entrons dans ce chapitre. De nombreuses personnes sont actives et essaient de faire quelque chose, parfois dans des directions très différentes. Nous passons au chapitre suivant.

(porte-parole*)

Les jours suivants ont été marqués par une activité intense de part et d'autre. Dans l'esprit du groupe d'abstention, il y a eu un certain nombre de succès réels, mais aussi quelques succès douteux qui, pour eux, ne sont pas de véritables succès. Commençons par les vrais succès du groupe :

Helen Weber

Jeudi matin, Helen Weber avait reçu un message du service ambulatoire lui annonçant que sa place de stage avait été trouvée. Le lundi matin suivant, à neuf heures, elle pouvait y commencer. Si cela avait été possible avec son fauteuil roulant, elle aurait fait un bond en avant. Lors de l'entretien d'embauche, ils s'étaient d'abord mis d'accord sur cinq heures par jour, de sorte que son temps de travail quotidien était fixé de neuf à quinze heures. Le reste était des pauses. Seule ombre au tableau : leur stage n'était pas rémunéré au départ. Au début, on voulait voir où et comment Helen Weber pourrait être employée. Mais surtout, on voulait lui offrir rapidement une alternative, puisque l'atelier avait brûlé. L'incendie criminel a également suscité l'émotion au sein du service ambulatoire.

Les parents pour l'inclusion

Les parents qui se sont engagés pour l'inclusion ont également fait part de leur joie. Marianne Berger a certes dû essayer un premier revers : L'imprimerie dans laquelle son mari travaillait n'a pas trouvé de place de stage rapidement. Cela n'avait donc malheureusement pas fonctionné. Mais cela l'avait encore plus motivée et elle s'était renseignée auprès d'un grand magasin d'alimentation et de boissons de son quartier. Il y avait effectivement besoin de quelqu'un qui puisse donner un coup de main. Lors de son premier entretien, elle avait clairement indiqué que la personne pourrait éventuellement avoir besoin d'un peu plus d'instructions et de soutien. Mais cela ne semblait pas être un obstacle à l'obtention d'une place de stage. Il y avait beaucoup de choses à transporter dans l'épicerie et le personnel du rayon des boissons était actuellement peu nombreux. On voulait simplement tenter le coup : un rendez-vous avait déjà été fixé avec le fils du père qui s'était spontanément annoncé lors de la réunion des parents pour l'inclusion pour un éventuel stage de son fils dans l'imprimerie. Et en effet : le fils était lui aussi très intéressé à s'essayer au marché.

Marianne Berger a été particulièrement intéressée par la description que le directeur du marché alimentaire a faite de sa situation actuelle en matière de personnel : "Comme d'autres secteurs, de très nombreux marchés comme le nôtre souffrent actuellement d'un manque important de personnel. Il nous manque des gens derrière et devant".

"Peut-être que d'autres marchés seront prêts, dans cette situation et après l'incendie de l'atelier, à essayer avec des personnes handicapées". Marianne Berger espérait un effet boule de neige

(Intervenant*) Oui, il y a donc des premiers emplois qui se créent. Et l'expérience que nous avons en Allemagne est que cela commence souvent par un stage. On apprend à se connaître, c'est une condition très importante, on apprend où les gens peuvent être employés, ce qui va ensemble, qui va ensemble et ce à quoi il faut faire attention, et de là naissent les emplois correspondants. C'est ainsi que cela a commencé et dans le roman, il y a encore quelques réussites qui ouvrent de nouvelles portes pour les gens.

Il y a aussi une chose dont il est question dans le roman, c'est de savoir qui a mis le feu et, bien sûr, la police est impliquée. Et pour quelqu'un, ça ne se passe pas encore très bien, c'est le commissaire. Écoutons ce que mon assistant de lecture a à dire sur le commissaire.

(porte-parole*)

Seul Florian Kerner, l'inspecteur principal de la police, n'a pas encore réussi à trouver une solution. Entre-temps, il a été confirmé que l'incendie a été déclenché à au moins trois endroits.

C'est pourquoi il a exclu qu'il s'agisse d'un acte isolé : dès qu'il y a eu un incendie, un seul pyromane a certainement voulu quitter les lieux le plus vite possible et ne pas mettre le feu à d'autres endroits. Ce n'était encore qu'une théorie, mais il pensait qu'il y avait au moins deux, voire trois auteurs.

Son espoir de trouver un mobile parmi les anciens collaborateurs* de l'atelier s'est effondré après l'interrogatoire de l'ancienne employée de l'atelier qui avait démissionné. Elle avait un alibi solide : elle était en vacances au moment de l'incendie. Entre-temps, il avait également rendu visite à l'employé qui avait lui-même démissionné. Mais d'après l'expérience de Florian Kerner, il n'était pas du genre à mettre le feu - et il avait lui aussi un alibi pour le moment du crime.

Un point au cours de sa conversation avec l'homme avait toutefois éveillé l'intérêt de Florian Kerner. L'ancien employé lui a parlé de certains dysfonctionnements au sein de l'atelier Lindental. Ceux-ci lui auraient ôté toute motivation pour le travail et auraient été décisifs pour son licenciement. Il ne supportait plus le ton et la manière dont les travailleurs handicapés étaient parfois traités dans l'atelier. Il avait en outre d'autres exigences en matière d'intégration sur le marché du travail général. C'est pour cette raison, et après quelques tentatives infructueuses de changer les choses, qu'il a donné sa démission à l'atelier.

Ainsi, le commissaire de police Florian Kerner s'est retrouvé en grande partie les mains vides.

(Il se retrouve en grande partie sans rien, mais n'a pas baissé les bras. Dans le roman, il regarde d'un œil critique la journaliste - qui en sait déjà un peu plus sur le système des ateliers -, chez qui on frissonne déjà lorsqu'elle rencontre le commissaire de police au café où il mange toujours des gâteaux au pavot. Maintenant vous savez quel gâteau j'aime manger. L'affaire n'est pas encore terminée, que l'incendie sorte ou non, nous allons faire un saut en raison du temps et arriver aux recherches de Kathrin Grund, la journaliste qui s'est vraiment investie dans le sujet.

Je vais en dire un mot avant de conclure, où nous expliquerons encore une fois le budget pour l'emploi. Ce qui est peut-être aussi intéressant pour le Luxembourg. En Allemagne, nous avons différents courants de discussion dans le domaine du travail et des ateliers pour personnes handicapées. Il s'agit de la faible rémunération, il y a une étude, 220 € est le salaire moyen mensuel, 50 % gagnent moins de 150 € par mois et travaillent toute la journée. C'est une piste de discussion. Un autre sujet de discussion, c'est comment on est traité, parce que dans les ateliers, on fait généralement une mesure des performances tous les ans, parfois tous les deux ans. S'ils travaillaient dans mon atelier et que j'étais le chef, je regarderais s'ils sont motivés, s'ils sont éveillés, s'ils ont du plaisir à travailler, s'il y a des objections, s'ils dérangent, etc.

Un aspect important, qui a également été évoqué lors de la discussion précédente, est la Convention relative aux droits des personnes handicapées. L'inclusion n'est pas ce que nous voyons dans les ateliers allemands. Je ne m'y connais pas. Est-ce que le service de transport va chercher les gens chez eux pour les conduire à l'atelier ? Ils sont quand même entre eux toute la journée avec quelques accompagnateurs, on les ramène chez eux, peut-être des thérapies, mais cela n'a rien à voir avec ce qui se passe sur le marché du travail général. Le réseau est petit, il est dans d'autres

L'Allemagne a été mise en garde. Une autre discussion porte sur la manière de bien travailler sur le marché du travail général, afin que toutes les personnes puissent y arriver.

Il y a une chose pour laquelle nous nous sommes battus en Allemagne, j'ai un chapeau à cet effet, sur lequel il est écrit : utiliser le budget pour le travail, ce budget pour le travail est entré dans la loi chez nous en 2016, je le connais de la Rhénanie-Palatinat en 2006, où il a déjà été testé. L'idée est la suivante : je fais mon sac à dos, il y a un soutien pour la personne, qui va sinon à l'atelier, ce qui représente plus de 18.000 € en moyenne par an. Cela va à l'atelier pour le soutien dans l'atelier. Mais en Allemagne, nous avons au moins une approche centrée sur la personne, on regarde ce que la personne veut. Maintenant, par la loi, on peut faire son sac à dos et dire je prends mon soutien et je vais par exemple à l'université, là je trouverai peut-être un emploi, peut-être une équipe de recherche où les personnes handicapées peuvent apporter leur expérience, peut-être à la cantine, il y a beaucoup de domaines, dans le domaine vert et pour cela l'employeur reçoit une subvention et la personne handicapée un soutien. Écoutons comment le budget pour l'emploi est expliqué dans la conversation.

(porte-parole*)

"L'idée du budget pour le travail introduit par la loi fédérale sur le handicap est très simple. L'argent qui est normalement versé à l'atelier pour personnes handicapées au titre de l'aide à l'insertion professionnelle est, avec le budget pour l'emploi, versé à des employeurs tout à fait normaux sous forme de subvention salariale. Ceux-ci peuvent ainsi employer des personnes handicapées dans le cadre d'un véritable emploi soumis à la sécurité sociale. En plus d'une subvention salariale assez élevée, il y a également de l'argent pour l'assistance des personnes handicapées sur leur lieu de travail, si cela est nécessaire. Ces fonds peuvent par exemple être utilisés pour un encadrement ou d'autres soutiens sur le lieu de travail".
"Et pourquoi n'est-ce guère utilisé ?"

"Pour beaucoup, mettre cette possibilité de promotion sur les rails dans la pratique semble relever de la sorcellerie. Presque personne n'est encore au courant de cette possibilité d'emploi et de promotion des personnes handicapées des ateliers sur le marché du travail ordinaire. Et apparemment, personne ne veut vraiment le savoir".

Claudia Liese était surtout en colère contre le fait que personne ne semblait vraiment s'intéresser à ce que les personnes handicapées puissent travailler chez des employeurs* tout à fait normaux plutôt que dans un atelier. Presque personne ne s'engageait sérieusement pour qu'elles soient employées, comme les autres personnes, avec une couverture sociale et un salaire décent. Pourtant, le budget pour le travail offrait enfin cette possibilité, malgré quelques petits accroc. Mais jusqu'à présent, et en particulier dans leur ville, cette possibilité était trop peu connue et peu utilisée.

"Tu as des chiffres à ce sujet ?", a demandé Katja Franke.

Au 31 décembre 2020, seules 1.679 personnes bénéficiant d'un budget pour l'emploi étaient enregistrées au niveau national. En outre, 3.081 personnes handicapées bénéficiaient de prestations comparables spécifiques à l'État pour un emploi sur le marché du travail ordinaire. C'est ce qui ressort de la comparaison des chiffres clés de l'Association fédérale des organismes d'aide sociale", a déclaré Claudia Liese dans son discours typiquement correct,

et a souligné : "Cela ne représente même pas 5.000 des 320.000 personnes handicapées qui travaillent dans des ateliers pour personnes handicapées dans toute l'Allemagne. Pas même deux pour cent ! Personne, à l'exception de quelques personnes handicapées que l'on qualifie de râleuses et de jamais satisfaites, ne semble donc se soucier du fait que l'inclusion implique également de payer aux personnes handicapées un salaire équitable ou au moins le salaire minimum pour leur travail.

(Intervenant*) C'était une brève incursion dans cette loi pas si simple avec le budget pour le travail. Elle offre des possibilités. Aujourd'hui, environ 5000 personnes y ont recours en Allemagne. Mais la question est de savoir qui s'y intéresse vraiment, ce qui est également passionnant pour le projet de recherche, où trouver des personnes qui s'engagent pour que nous obtenions un travail inclusif. Où trouver des employeurs et des employeuses et comment soutenir les personnes concernées qui disent : je veux essayer quelque chose et changer. Et pour la recherche, c'est aussi intéressant, vous vous occupez aussi de la transition entre l'école et le travail, nous avons aussi un budget pour la formation, là l'objectif est de mettre fin à l'automatisme que nous avons en Allemagne, ce que l'on appelle les tiroirs, une personne handicapée termine l'école, souvent l'école spécialisée, environ 75% sans diplôme, alors l'objectif est atteint. Et le budget de formation donne la possibilité de voir un autre domaine. On peut faire un stage et obtenir une aide pour la formation. Cela ne coûte rien à l'employeur, c'est un soutien pour les personnes handicapées, cela peut encore être amélioré, mais c'est déjà un début, où je me réjouis parfois de pouvoir dire quelque chose de positif sur l'Allemagne.

Nous avons des critiques à formuler, mais aussi quelques approches passionnantes, et c'est pourquoi je me réjouis de pouvoir entamer la discussion avec vous tout à l'heure. Avant de donner la parole à notre expert en chiffres, qui nous dira quand nous reprendrons après une courte pause, je voudrais remercier encore une fois mes assistants de lecture. Merci beaucoup d'être intervenus et d'avoir lu. Pour moi, c'est toujours une belle aventure, j'ai déjà fait des lectures avec des élèves qui ont lu cela, souvent je fais une lecture avec une femme aveugle. Qui lit en braille. Et elle lit super bien, elle a aussi enregistré le livre audio, qui je l'espère sera bientôt disponible. Donc, merci beaucoup. pour votre attention.

(speaker*in) Merci beaucoup pour la lecture avec toutes ces voix, c'était très captivant, cela a rendu la lecture très vivante. Merci beaucoup pour cela. Et maintenant, pour rattraper le temps que nous avons un peu dépassé, nous voulons rassembler le travail des petits groupes et encore une fois les thèmes qui ont été soulevés ici à partir du livre.

(Intervenant*) Merci beaucoup de ma part, il y aura peut-être des questions du public directement à l'auteur, peut-être pouvons-nous commencer par cela et ensuite je présenterai les résultats des groupes de travail.

(speaker*) Je pense que vous pouvez rester assis ou venir à l'avant avec moi, j'aime souvent faire comme ça, le thème a beaucoup à voir avec le fait de se retrouver, de parler ensemble et on est toujours assis si loin, j'aime toujours venir vers vous. Il s'agit d'eux, l'un des objectifs du roman était d'entamer des discussions, avez-vous des questions et des remarques, des critiques, de la joie ou quelque chose comme ça. Je vais toujours volontiers vers le fond, ceux qui sont assis au fond sont souvent

désavantagé par rapport aux autres. Je vois mal et j'entends aussi un peu moins bien, les mains en l'air sur le sujet et je crie.

(Michèle Stein) Je suis Mme Stein du ministère de la Famille, j'ai une question pratique, avez-vous des livres avec vous ?

(Nous avons quelques livres à l'avant, nous avons essayé de trouver un juste milieu quant au nombre de livres que nous pouvons transporter, ils seront disponibles à l'achat plus tard, 17 € est le prix. Nous voulions une police plus grande, mais en dessous de 15, il y en a aussi gratuitement dans la bibliothèque bidok. Elle reste assise devant et là vous pouvez avoir le livre. Y a-t-il une autre question derrière ? Ce qui la touche ou la préoccupe ?

(Question du public) Y a-t-il une traduction en français ?

(locuteur*) C'est un bon sujet, l'assistante a joué une fois avec les possibilités de l'intelligence artificielle et nous avons alors essayé l'anglais, c'était impressionnant. Comme c'était bien, on a aussi pris le français ?

(Je crois que oui.

(Intervenant*) J'ai pris quelques langues, une amie ukrainienne l'a aussi distribué à ses amis et c'était bien. Donnez-moi l'adresse e-mail et je vous l'enverrai.

(Question du public) Vous avez déjà dit tout à l'heure que vous avez souvent pris le livre de près, comment écrivez-vous le livre, devez-vous être proche de l'ordinateur ou le faites-vous aussi en plus gros caractères, comment le faites-vous ?

(Intervenant*) C'est une bonne question, je passe beaucoup de temps devant l'ordinateur, je vois les grandes choses, mais pas les détails. Que quelqu'un soit maquillé, ait des boucles d'oreilles ou autre, qu'ils soient des gens heureux, cela ne me dérange pas. C'est un avantage, l'apparence ne joue qu'un rôle limité. Quand je suis devant l'ordinateur, j'ai fait en sorte que l'écran soit plus haut, j'ai le clavier ici, heureusement que mes parents m'ont obligé à prendre des cours de dactylographie, j'ai détesté ça, mais maintenant c'est utile. Et puis je suis proche de l'ordinateur. Je le règle parfois un peu plus grand. Et la police aussi, j'ai un fond foncé et une écriture claire. Mais c'est déjà fatigant. Je suis beaucoup devant l'écran, je pourrais travailler avec la parole, mais je suis quelqu'un d' impatient, donc je préfère l'utiliser comme je l'ai et me réjouir que ce soit si ok.

J'ai passé des nuits à me coucher une fois à 5 heures du matin, mais j'écris vite et je dois toujours me relire. D'autres questions ? Des remarques ? Le sujet est en effet intéressant pour nous tous, comment voulons-nous travailler, qu'en est-il lorsque nous ne sommes pas au bureau ?

(Question du public) Merci beaucoup, il y a des personnes qui sont intéressées par le budget, comment voyez-vous la possibilité et le moyen d'aller de l'avant, si les personnes n'ont pas de

Quelle est votre méthode, comment voyez-vous la meilleure possibilité ?

(Intervenant*) Merci beaucoup pour la question, cette question a beaucoup à voir avec le thème de l'inclusion, nous avons développé nos systèmes. C'était aussi important dans les années soixante et soixante-dix qu'il y ait des offres, puis la discussion sur l'inclusion est venue si lentement et avant cela l'intégration. Ce que nous vivons, nous avons souvent des systèmes trop figés, ils vivent bien avec. Quel chef d'atelier a intérêt à ce que quelqu'un quitte l'atelier s'il perd ainsi 18.000 euros par an et doit se demander comment continuer à employer ses collaborateurs. C'est aussi une question d'incitations financières. En Allemagne, ceux qui veulent quitter l'atelier reçoivent des conseils.

Nous essayons bien sûr de donner des informations aux personnes handicapées, souvent il y a encore de la désinformation, si tu quittes l'atelier, tu ne pourras plus jamais y retourner, ce n'est pas vrai. Dans notre loi, il y a un droit de retour. Cela a beaucoup à voir avec l'information, cela a beaucoup à voir avec ce que nous appelons la planification personnelle de l'avenir. S'asseoir avec les gens et découvrir quels sont leurs rêves, leurs objectifs, ce qu'ils souhaiteraient, comment on pourrait faire un premier pas et progresser. Où pourrait-on faire un stage, c'est un travail vraiment pénible, heureusement nous avons un réseau de personnes qui ont fait le chemin depuis l'atelier. Et là, je m'aperçois que c'est très différent. En tant qu'étudiant, c'est différent de quelqu'un qui dit : "Je ne comprends pas". Ce n'est pas facile de changer et de changer d'environnement. L'inclusion est parfois très fatigante, nous essayons juste de faire des réseaux. Heureusement, nous avons beaucoup de services de conseil qui montrent aussi des voies. Mais encore trop peu.

(Question du public) Qui est "nous" ?

(porte-parole) Ce sont souvent des parents, nous-mêmes, mais aussi des services de conseil qui disent que nous nous engageons à respecter la CRDPH, et en partie aussi le gouvernement qui soutient de tels projets. Le gouvernement fédéral avait pour objectif d'augmenter le travail inclusif. Mais il y a souvent un problème de motivation : "tu n'y arriveras pas", "tu peux être content de travailler dans un atelier" - nous avons des sceptiques et il faut trouver des gens qui disent que si tu veux le faire, nous le ferons. D'autres questions ?

(Question du public) Une question : quelle est la critique du livre dans le milieu allemand ? Je veux dire les garagistes classiques en Allemagne et ainsi de suite, comment le livre est-il discuté là-bas ?

(locuteur*) Une très bonne question (rires).

(question du public) C'est là qu'on voit si ça met le feu ou pas.

(La première chose, c'est que je voulais sortir le livre parce que je savais que l'étude était publiée en septembre de l'année dernière et je voulais être là avec le livre quand l'étude sortirait. C'est pourquoi j'ai heureusement pu tenir jusqu'en août. En Allemagne, nous avons actuellement un grand débat sur le système des ateliers, les

Le gouvernement veut aussi faire quelque chose. Nous attendons en septembre qu'une proposition de modification de la loi soit faite. C'est pourquoi ce sujet a une grande ampleur en Allemagne, en Autriche aussi, comme dans beaucoup d'autres pays. C'est pourquoi j'aime beaucoup les discussions, ce n'est pas seulement un roman, mais je m'intéresse à beaucoup plus de choses qui sont discutées et surtout à rassembler les gens qui disent ce que nous devons faire, ce que nous pouvons faire.

C'est une chose et ensuite nous avons dit, mon Dieu, ce sont des pyromanes. Il y avait quelques ateliers, ils sont évidemment très critiques. Je peux très bien vivre avec ça. Nous avons fait une des premières lectures dans un très grand atelier à Brême. Il y avait le médiateur du Land, qui a participé à l'organisation. Nous avons proposé une heure aux personnes concernées, aux employés, où je voulais expliquer tout cela en langage simple. Une discussion tout à fait passionnante. Cela a commencé par : "Boah, maintenant vous mettez le feu à mon poste de travail", ce qui m'aurait aussi mis en colère. Le suivant : "l'atelier est déjà important". J'ai répondu : je suis content, c'est ton lieu de travail. Et à un moment donné, les discussions ont commencé, et puis quelqu'un a dit qu'il y avait bien la chanson "Hourra, hourra, l'école brûle".

On a alors réagi en disant que les gens ne savent pas à quel point nous gagnons peu. C'est différent du Luxembourg. Les gens ne savent pas à quel point nous travaillons dur et nous devons défendre nos droits.

C'était vraiment passionnant, d'abord sur la défensive, puis on s'est dit qu'il fallait aussi faire quelque chose. Quand la discussion a eu lieu dans l'atelier avec les 130 personnes, cela s'est reflété, mais il y en a quand même eu quelques-uns qui ont dit : réfléchissons à ce que nous pouvons faire. C'est toujours la partie que je trouve la plus passionnante. Mais le sujet a un lobby élevé et a besoin d'un lobby élevé.

(Question du public) Encore une question. En Autriche, le sujet est également en cours. Nous avons commencé à parler de salaire au lieu d'argent de poche, d'abord au sein de l'association Lebenshilfe, où nous avons un énorme blocage à ce sujet. Les parents sont partis, ils ne voulaient pas de ça pour leurs enfants. Jusqu'à ce que quelques juristes s'emparent de la question et regardent dans les textes de loi ce qu'il faudrait changer.

Il nous a certainement fallu 10 ans pour que l'association Lebenshilfe Österreich prenne une décision unanime sous la devise "Un salaire plutôt que de l'argent de poche". Nous partons des organisations de personnes handicapées chez nous, ce qui n'a pas été le cas en Allemagne. Nous avons un lobby très fort en Autriche pour changer cela. Mais nous sommes sur la bonne voie. Les dernières décisions politiques ont été prises l'année dernière en Autriche. Mais revenons au Luxembourg.

Comment vois-tu cela - en Autriche aussi - "Wow, ils ont un revenu, ils sont assurés par la sécurité sociale" - comment évalues-tu ce salaire comme maintien du système ?

(Intervenant*) Ce sont des questions qui remplissent le soir, une question très passionnante. Je fais partie de nombreux comités, il y a des conseils d'atelier dont la mission est de réclamer un salaire minimum et un salaire de base. La CRDPH est déjà importante pour moi et le thème de l'inclusion est important pour moi. Et c'est pourquoi je dis que si nous injectons plus d'argent dans le système, utilisons-le, s'il vous plaît, là où nous parviendrons vraiment à plus d'inclusion. Il y a un grand danger, les parents jouent un rôle important, ils jouent un rôle au début dans la construction. Mais il

Il y a aussi des parents progressistes qui disent que je ne veux plus que mon enfant aille à l'école spécialisée, qu'il doit grandir de manière inclusive, qu'il est maintenant adulte et que je dois le placer dans un monde à part. Le risque est grand que si nous avions maintenant un salaire minimum, les parents diraient : tu vas là, s'il y a un salaire minimum, tu seras bien pris en charge. En Allemagne, on obtient une retraite après 20 ans, nous travaillons à obtenir une retraite similaire, nous devrions bien nous asseoir et voir exactement comment nous pouvons mettre en place des entreprises d'inclusion dans les ateliers existants, où nous devons maintenir la pression du travail.

Est-ce vraiment le cas : poser des vis d'ici à là, et ce même avec du stress. Il y a aussi des choses plus détendues et meilleures. Et nous devrions voir comment nous pouvons obtenir des employeurs qu'ils soutiennent les personnes handicapées, qu'ils modifient les systèmes pour que l'on puisse accéder au premier marché du travail. Aux États-Unis, quand je descends de l'aéroport, je n'ai pas besoin de faire 30 ou 40 mètres, c'est tout naturellement que quelqu'un avec le syndrome de Down y travaille. Nous le remarquons dans les caisses de chargement, cette voie avec une bonne protection sociale, c'est mon rêve. Mais c'est une question passionnante. D'autres ?

(Question du public) Il y a maintenant aussi le *EU Accessibility Act*, vous vous y connaissez certainement, y a-t-il des chantiers à améliorer ou est-ce que c'est une bonne direction que prend l'UE, quelle est votre perspective à ce sujet ?

(Intervenant*) Dans mon travail, on est rarement tout à fait heureux, une inquiétude subsiste, mais la *loi européenne sur l'accessibilité* va améliorer l'accessibilité. Tout ne sera pas mis en œuvre, mais cela a aussi beaucoup à voir avec la numérisation. Avant, nous avions un collègue dans le groupe qui travaille sur un développement pour que nous ayons plus de langage facile. Ce sont tous des développements qui sont totalement importants, parce que nous échouons dans beaucoup de choses au quotidien. Quand je veux retirer mon argent, en tant que personne malvoyante, je trouve certains distributeurs automatiques de billets que je peux bien utiliser, d'autres non. Et puis je dois demander à quelqu'un, pouvez-vous m'aider à retirer l'argent, mon code secret est celui-ci et celui-là. Ce sont des choses qui nous gênent au quotidien. Cela a aussi beaucoup à voir avec le thème du travail. J'ai une connaissance, c'est un bon banquier, il a travaillé 24 ans à la caisse d'épargne, le gars est aveugle, il n'y a qu'un problème de logiciel, ça a été un énorme coup de théâtre pour que le logiciel soit accessible. Le bon banquier a été perdu pour la banque, il fait maintenant du lobbying pour plus d'accessibilité. Nous perdons des gens si nous n'évoluons pas avec notre temps et nous devons veiller à ce que l'accessibilité se développe. Cette loi européenne est transformée en loi au niveau national. Et c'est là qu'il faut regarder au Luxembourg ce qui est abordé et ce qui ne l'est pas. Les Allemands, je dois dire, sont nuls, le distributeur automatique de billets doit être amélioré en 2040 et on ne dit pas non plus qu'il n'y a pas de marches. Pour notre société, il devient important d'utiliser les technologies. Si un lieu de travail n'est pas accessible, cela signifie que les gens ne peuvent pas participer. Si un employeur n'est pas prêt à prendre des mesures appropriées pour les différents handicaps, nous perdons tant de travailleurs dont nous pourrions avoir besoin de toute urgence, et c'est bien sûr aussi une injustice. C'est de la discrimination, merci beaucoup pour la question.

(Intervenant*) Sinon, je complerais le vide et reviendrais sur les thèmes qui ont été discutés tout à l'heure. Nous avons essayé de les regrouper dans l'urgence. Nous avons placé ici des déclarations qui ont à voir avec les expériences de travail, nous avons une belle déclaration : l'inclusion sans assistance est comme conduire avec le frein à main. C'est très

épuisant. D'autres personnes ont demandé quel était l'impact de mon travail.

Et si je m'engage dans le travail, je le fais sur mon lieu de travail ou plus généralement en tant que citoyen ou citoyenne. On a également discuté du fait que le travail peut être un moyen d'inclusion ou d'exclusion. Au milieu, nous avons regroupé : Exigences sur le marché du travail. Les papiers français, il faudrait que ma collègue s'avance pour dire ce qu'elle a noté. Il y a eu des demandes pour qu'il y ait un dialogue plus ouvert afin de renforcer le travail inclusif. Il est important d'être proactif et de montrer aux employeurs qu'il y a une volonté d'aider et de collaborer.

En bas, il y avait des souhaits généraux pour la société, pour l'inclusion pourrait également aider à réduire les peurs du contact et les préjugés, des approches qui sont discutées dans le domaine de la sensibilisation. Il est important d'accepter davantage la différence dans la société. En ce qui concerne les ateliers, la discussion a porté sur la question de savoir s'il faut mettre fin au principe d'assistance ou au principe de performance, et s'il faut retirer la pression économique des ateliers, car elle empêche souvent l'estime et l'autodétermination au sein de l'atelier. Sous la pression économique, les personnes doivent effectuer des tâches stupides et inutiles qui ne leur permettent pas d'acquérir beaucoup de matière à travailler et qui n'augmentent pas leur sentiment d'identité. La discussion a également porté sur les limites de la mise en œuvre des normes.

Je n'étais pas là et l'une des idées était de renforcer la confiance en soi de manière générale, aussi bien des personnes handicapées que des personnes non handicapées.

Chez les employeurs, qu'il y ait une obligation d'inclusion et ici au Luxembourg, nous avons aussi le phénomène que beaucoup d'entreprises ne remplissent pas le quota d'embauche. En Allemagne, nous voyons que de nombreuses entreprises doivent payer la taxe de compensation, mais nous ne savons pas grand-chose sur le Luxembourg. Il n'y a pas non plus de recensement à ce sujet. Si l'on part de l'idée des droits de l'homme, de la perspective qui part de l'égalité de tous les êtres humains et que l'on dit que tous les êtres humains ont les mêmes droits à la participation à la société, on s'étonne que cette idée très forte qui oriente la société moderne soit si facilement ignorée et qu'il soit tout de même possible à des sociétés de se sentir bien.

Oui, c'est peut-être un point sur lequel nous pouvons encore discuter en conclusion, à savoir dans quelle mesure nous ne considérons pas tout cela comme une manifestation de bonne volonté, mais comment nous parvenons à effectuer le changement. Il s'agit des droits de l'homme, ils sont la base et nous nous sentons obligés en Europe de les prendre comme base de notre vie commune. Comment réussir ce changement de perspective, il y a peut-être encore quelques idées dans le public.

(Question du public) Je suis nouvelle dans ce domaine, j'apprends beaucoup de nouvelles choses, je trouve aussi dommage que je ne les ai pas encore apprises à l'école. On devrait aussi lier cela aux élèves, qu'ils apprennent aussi déjà à l'école, on aurait alors une autre conception. Ma question est la suivante : ces personnes qui travaillent dans les ateliers ont-elles le sentiment que leurs droits humains ne sont pas pris en compte ? Pour moi, c'est choquant d'entendre que si on ne gagne pas le salaire minimum en Allemagne, les

L'autonomie est retirée, on ne donne pas à la personne la chance de vivre de manière indépendante, je ne m'y connais pas, au cas où je n'aurais pas tout compris.

(porte-parole*) L'être humain d'abord, vous vous engagez en tant qu'organisation pour beaucoup de choses, qu'est-ce qui est important pour vous en tant que personnes concernées ?

(locuteur*) Renforcer l'autoreprésentation et l'autodétermination pour les autres collègues, c'est important. Faire tomber les barrières, utiliser un langage simple, j'avoue que j'ai moi-même des difficultés, mais je soutiens déjà cela. A l'époque, à l'école, le mot langage simple n'était pas présent, nous avions des cours de syntaxe, nous apprenions la construction de phrases, j'ai appris le langage simple trop tard.

(Intervenant*) Les gens qui sont dans des ateliers, qui reçoivent peut-être leurs 200 €, sont-ils mécontents ?

(Intervenant*) Certains ne s'expriment pas à ce sujet, il y a des mécontents, c'est très variable.

(Intervenant*) C'est le problème, qui ose dire quelque chose quand on est dépendant. Souvent, on n'a aucune chance de trouver un emploi sur le marché du travail général, ils attendent souvent 10 ou 15 ans. Cette étude qui a été faite, il était déjà clair que les personnes disent aussi que nous voulons gagner plus. La question est de savoir comment on y parvient et ce qu'est l'inclusion dans ce domaine.

(Question du public) Je voulais donner la perspective ici au Luxembourg, je suis président de "Nemme mat eis". Notre organisation s'appelle *Nur mit uns*, je suis malheureusement le seul représentant sur le terrain aujourd'hui. Ici au Luxembourg, pour répondre à la question sur le salaire minimum, cela a aussi un effet contre-productif, si je pense que les gens reçoivent leur salaire minimum et en sont souvent plutôt satisfaits, ils sont couverts et c'est déjà un point important, que la société doit aussi donner une impulsion en direction de plus de travail inclusif. Et que les entreprises du premier marché du travail soient incitées à embaucher davantage de personnes handicapées, car comme on l'a dit tout à l'heure, les ateliers ne veulent pas non plus perdre leurs collaborateurs les plus productifs. Ils les gardent bien sûr volontiers. Ils ne veulent pas les donner, le système de financement actuel est à mon avis contre-productif, ici aussi au Luxembourg.

(locuteur*) Il est intéressant d'entendre les différentes perspectives.

(Question du public) J'ai une question qui se rapporte à une déclaration faite dans les petits groupes. Le fait de s'éloigner du principe du mérite.

(Intervenant*) J'ai beaucoup de discussions où les gens disent : maintenant vous voulez encore forcer les personnes handicapées dans notre système de prestations capitaliste ! Je ne vois pas de grande révolution pour l'instant, il n'y en a pas eu dans le système scolaire, si c'était le cas, je dirais que nous devrions examiner notre système de prestations.

Pour l'instant, je vois plutôt comment nous pouvons offrir à des personnes très différentes la possibilité de participer sur un pied d'égalité. Cela me rappelle une chose que je voulais encore aborder : autrefois, en Allemagne, avant que nous ayons ce budget pour le travail, il y avait aussi des placements sur le marché du travail général. Le problème était qu'il y avait encore une subvention pour les employeurs, il y avait aussi un peu de soutien - c'était souvent limité dans le temps - et j'ai toujours dit que nous avons ici des personnes qui avaient justement besoin de soutien. Ils ont parfois besoin de plus, parfois de moins de soutien, et maintenant ils doivent soudainement fonctionner sur le marché du travail ordinaire. On ne se débarrasse pas d'un handicap comme ça. Mais c'était notre système.

Et heureusement, je suis maintenant content que nous ayons une subvention salariale avec le budget pour l'emploi. Car maintenant, nous pouvons aussi dire aux gens que nous avons 44.000 entreprises en Allemagne qui n'emploient pas une seule personne handicapée. Et ce sont 44.000 entreprises qui emploient au moins 20 personnes. Nous pouvons maintenant leur dire : attention, non seulement vous recevez une subvention de 75% des coûts salariaux, mais la personne peut également avoir une personne de soutien. Nous nous disputons encore sur le montant, mais la loi stipule que la personne dispose également d'une assistance qui sert de médiateur ou de soutien.

Et c'est important. Qu'est-ce que je peux mettre dans mon sac à dos pour pouvoir exister dans ce système ? Nous avons des personnes handicapées très différentes, pour certaines une subvention salariale est une aide et je pense que nous avons besoin ici aussi de subventions salariales, où l'on peut simplement dire que nous sommes toujours pleinement performants, que nous ne devons pas non plus nous stresser, mais que pour cela l'employeur ne paie peut-être que 400-500 € par mois au lieu de 2.500€. C'est une autre façon de penser, mais attention, il y a des subventions.

(Question du public) Je voudrais encore faire un ajout. Je voudrais toutefois dire que le principe de performance ne doit pas être directement comparé au capitalisme, mais que nous devons réfléchir de manière générale à la manière dont nous définissons la performance. Certaines autres activités que les personnes handicapées accomplissent chaque jour sont également des prestations - pas dans le système capitaliste et je pense que c'est là qu'il faut commencer la discussion.

(locuteur*) Une phrase encore à ce sujet : nous avons un mouvement en Allemagne, il existe toujours, il s'est un peu essoufflé, c'était les cercles d'échange. Il s'agissait d'environ 200 personnes qui se sont regroupées, l'important était que l'heure d'une professeure comptait autant qu'une heure de quelqu'un qui accompagnait quelqu'un au cimetière. Des activités très différentes - j'ai trouvé que c'était une approche totalement passionnante, parce qu'on réfléchissait différemment à ce dont les gens ont besoin et à la valeur que cela représente.

Mais ce mouvement a fini par s'essouffler, mais je continue à trouver cela passionnant, qu'est-ce que je travaille vraiment et quelle est l'importance de ce travail et comment arrivons-nous à faire en sorte que les gens s'en sortent et obtiennent leur reconnaissance. Y a-t-il d'autres demandes de parole ?

(Michèle Stein) J'étais dans un groupe de travail et il y avait une personne qui travaillait dans un atelier pour handicapés. Quelques mois plus tard, nous avons à nouveau ce groupe de travail et elle est ensuite entrée sur le premier marché du travail. J'ai trouvé cela tellement

génial ! Plus tard, elle n'était plus là - elle avait préféré retourner à l'atelier. Pourquoi ? Nous n'en avons pas discuté, mais ce que j'ai compris, c'est que le chef était très gentil et qu'il n'y avait pas de problème.

était serviable, ses collègues aussi, mais il n'y avait pas d'amis. Elle était seule là-bas. Et je me dis qu'il y a l'employeur, il y a l'employé, mais il y a aussi l'équipe, il y a encore plus que le fait de réussir à entrer sur le 1er marché du travail.

(locuteur*) Ce sont des facteurs qui sont très importants, parce que je quitte mon environnement. Si aujourd'hui j'ai peut-être moins de contacts privés, si demain je vais chez un autre employeur qui n'a peut-être pas de vraie culture. Ils ne font rien ensemble, on peut se sentir sacrément seul. Et pour une personne handicapée qui a laissé ses amis à l'atelier, c'est évidemment important.

J'ai travaillé 5 ans au ministère des Affaires sociales en RLP, puis on fait une sortie d'entreprise, on va déjeuner, est-ce qu'on laisse la personne handicapée seule ou est-ce qu'elle trouve des contacts ? A-t-elle un soutien pour les moments où elle ne se sent pas bien ? Il y a beaucoup de choses à faire. Et à la fin, il faut bien sûr se demander ce que l'on aurait pu faire de mieux ? Mais en fin de compte, les personnes handicapées suivent aussi les chemins qu'elles empruntent. Nous n'avons pas besoin de discuter de la question de savoir s'il s'agit d'un atelier ou non - ce ne sont que des offres de soutien. Ce qui est important, c'est que les personnes handicapées reçoivent des offres de soutien, et il est important de savoir quelles sont les offres que je propose également pour les loisirs, où les personnes ont la possibilité de rencontrer d'autres personnes. Ce sont des questions sociales plus importantes, mais on en fait aussi l'expérience.

(Question du public) Sur le flipchart, il y a aussi le thème "Arbeitsassistentz- soutien dans le monde du travail" c'est une grande différence avec le Luxembourg. Nous avons un soutien limité dans le temps pour la transition vers le marché du travail. Je pense que la première chose est de permettre d'avoir un soutien pour que je puisse faire mon travail. J'ai travaillé en Allemagne et au Luxembourg avec des collègues handicapés, bien sûr on peut dire que s'il n'y a pas d'assistance au travail, alors l'équipe le fait, mais elle a ses limites. Par rapport à ce que vient de dire ma collègue, la définition du rôle, est-ce que je suis un soutien ou est-ce que nous sommes des collègues d'égal à égal, c'est aussi un sujet.

(locuteur*) Très important, le thème de l'assistance et je suis toujours dépendant de quelqu'un. Une connaissance m'a dit que lorsque nous avons besoin d'aide, nous payons toujours, soit avec de la gratitude, soit avec de l'argent. Cela peut fonctionner lorsqu'il y a réciprocité, mais si j'ai régulièrement besoin de quelqu'un pour faire des choses à ma place, je tiens beaucoup à ce qu'il y ait une assistance. Cela peut fonctionner aujourd'hui, demain nous nous disputerons et cela ne fonctionnera plus. Très important.

(Intervenant*) Je voulais encore dire à propos des activités liées au travail dans l'atelier, il est dit qu'une personne handicapée est incitée à reprendre le travail dans l'atelier, à rétablir la performance. J'ai des mesures d'accompagnement au travail, avant c'était comme ça, beaucoup n'avaient pas la possibilité d'avoir du temps libre après le travail. Personnellement, j'ai la possibilité, et j'en profite, d'aller une fois par semaine dans un groupe. Mais dans l'atelier, il y a un groupe actif, c'est comme ça que nous l'appelons, des mesures d'accompagnement au travail, d'y participer. Je voulais juste dire ce qu'il en est. Qu'il faut réfléchir à ce que les gens doivent faire pour eux-mêmes.

(Intervenant*) Merci, maintenant je reviens à mon assistante, je voudrais te demander, tu n'es pas seulement ici pour lire ou vendre des livres, tu t'occupes du domaine de la planification de l'avenir personnel. Ce sont aussi des transitions, où quelque chose change, où l'on réfléchit, qu'est-ce que tu trouves important dans ce contexte ?

(Intervenant*) Je voudrais commencer par une histoire qui a également un rapport avec le thème de l'évaluation des performances et de la performance. C'est l'histoire d'un homme que j'ai eu l'occasion de rencontrer il y a plus de 30 ans, qui a travaillé très longtemps dans une grande institution avec des 3.000 personnes. Et une chose, en Allemagne, il aurait été dans un groupe de soutien, il a toujours salué les gens, parce que peu de personnes étrangères venaient dans ce grand établissement. Son truc, quelqu'un que je ne connais pas, je le salue. Cette institution a été dissoute et il a déménagé dans une maison avec quatre autres personnes et mon travail a consisté à lui trouver du travail. Et pas dans un centre d'aide, mais une sorte d'activité, d'occupation, peu importe, et c'est là qu'intervient la planification personnelle de l'avenir. Qu'est-ce qu'il aime faire et nous savions qu'il aime saluer les gens. Il ne s'agissait pas de lui apprendre à le faire, mais de voir où nous pouvions trouver un endroit où accueillir des gens serait une activité. Une activité qui lui apporte de la participation et du plaisir et qu'il sait faire. Nous n'avons rien à lui apprendre qui soit difficile, son travail consistait à se tenir à l'entrée d'un supermarché et à accueillir tous ceux et celles qui venaient faire leurs courses. Il était un homme de bienvenue. Nous sommes heureux que quelqu'un vienne faire ses courses ici, c'était son travail, ses activités avec un début lent de peu de temps à plus de temps. Ce n'était pas une question de performance et c'est ce qu'ils ont dit, un regard élargi sur ce qu'il peut faire et où il peut s'investir. Il a appris à ramasser les caddies et à les ramener. Cela a été élargi, il n'a pas eu besoin d'aller dans un centre de soutien. Et le mot-clé planification personnelle de l'avenir, j'en fais beaucoup, il s'agit toujours de trouver des transitions et de voir comment nous pouvons, en amont, lorsque nous savons qu'il y a une transition entre l'école et le travail, comment nous pouvons commencer par des méthodes et des idées centrées sur la personne, pas dans le contexte de l'école, mais avec l'esprit de soutien dont dispose la personne, trouver ce que les personnes peuvent et veulent faire. J'ai fait cela avec des jeunes de 15 ans, nous avons organisé des fêtes et nous avons parlé de l'avenir et essayé de trouver ce que cela pourrait être.

Une de nos collègues, que j'ai soutenue à l'époque, les parents et même les autres autour étaient désespérés. Nous ne savons pas ce que la personne fait de bien. Et le père a dit qu'à la maison, elle aimait s'asseoir et déchirer des papiers. Image négative, déchirer le papier est quelque chose de négatif, finalement elle a été employée dans notre complexe de bureaux. Elle s'est donné le nom de police des déchiqueteurs, elle a ramassé le papier, elle a appris comment faire, si une porte n'est pas ouverte, je ne peux pas entrer, je dois frapper, je vais chercher le papier, au début c'était que tout le monde sur son bureau devait tenir son papier, tellement elle était passionnée par le déchiquetage. La différence entre ce qui peut être déchiqueté et ce qui ne peut pas l'être a été un processus d'apprentissage. Et elle a fait le processus, et c'est ça pour moi. Réfléchir de manière créative lors de la transition, trouver au préalable qui j'ai en face de moi, ce que la personne aime faire et ne pas dire que c'est quelque chose de négatif. La personne salue constamment, je dois sevrer la personne, déchirer le papier est mauvais, mais réfléchir à la place que cela peut prendre. C'est passionnant dans la planification personnelle de l'avenir. Cela a à voir avec le soutien et le fait de revenir en arrière. Lorsque je fais de la planification personnelle de l'avenir avec des personnes, cela implique aussi de savoir quels soutiens, quel cercle d'amis, etc.

je peux me développer et participer à la construction de l'entreprise, non pas en prenant en charge l'assistance et en me retrouvant dans un conflit de rôles, mais en sachant qui d'entre nous s'intéresse encore au football et en allant peut-être ensemble, en tant que collègues, voir un match de football, ce qui permet de construire beaucoup à partir de ces intérêts. Construire avec des personnes et des idées, voir plus loin que le bout de son nez. Accueillir au supermarché est une activité aussi valorisée que je ne sais quoi.

(locuteur*) Cette policière déchiqueteuse était notre collègue, ce genre de choses grandit, on apprend à se connaître, on sait à quoi faire attention, elle a extrêmement enrichi notre bureau. Avant de passer la main, bien avant que j'envisage d'écrire un roman, il a mis la main à la pâte, peux-tu nous parler brièvement de ton livre en 3 ou 4 phrases et où en es-tu ?

(narrateur*) Dès mon enfance, j'ai commencé à raconter des histoires sur le chemin de Bruxelles à la Hollande pour rendre visite à mes parents, c'était trois heures de route. Je racontais mes vacances et ma mère m'a suggéré de les écrire. J'ai commencé à écrire à l'âge de 11 ans et cela fait maintenant 26 ans que je le fais. Le livre s'appelle Fantaisie et réalité et il s'y passe des choses qui ne sont en fait pas réalisables dans la vie. Par exemple, qu'une association régionale d'aide à la vie puisse se payer un avion à hélice, c'est utopique et impossible, ou qu'un jardin d'enfants anthroposophique puisse s'envoler vers l'Italie un été pluvieux pour vivre les feux de la Saint-Jean grâce à un parent membre. Prendre l'avion et nuire à l'environnement est bien sûr aussi un tel sujet.

Mais à l'époque, on ne pensait pas encore à la protection de l'environnement. Je pourrais en dire beaucoup, je crois qu'il faut me mettre au pas.

Je travaille dans un groupe de médias, j'ai enregistré le livre et ensuite nous verrons si je peux faire un livre audio, parce que beaucoup de personnes ne peuvent pas se concentrer sur la lecture ou ne peuvent pas lire. Ainsi, ils pourront l'écouter.

(porte-parole*) Imagination et réalité se rejoignent, nous avons besoin d'imagination pour changer la réalité. Rendre la réalité plus juste, droit à la participation, droits de la CRDPH. Nous avons besoin d'imagination pour faire les choses. Nous avons besoin de courage et nous pouvons changer la réalité, j'en suis convaincue, c'est pourquoi je suis ravie que nous ayons pu être ici et encore plus de Toitoitoi pour vous tous, vous pouvez tous faire bouger les choses. Et une bonne recherche.

(Intervenant*) Merci beaucoup, c'était une belle conclusion. Nous avons besoin d'imagination pour changer la réalité. Et nous voulons rendre la réalité plus juste. Merci beaucoup pour la discussion : de quel travail la société inclusive a-t-elle besoin ? Nous avons pris beaucoup d'impulsions pour le projet de recherche. Nous avons encore deux ans devant nous. J'espère que dans le cadre de ce travail de recherche, nous entrerons en contact avec l'une ou l'autre des personnes qui étaient ici aujourd'hui. Vous pouvez nous joindre encore un moment ici à la manifestation et à l'Université du Luxembourg. Nous avons distribué des flyers sur lesquels figuraient nos coordonnées, et nous vous remercions d'avoir discuté avec nous et de nous avoir consacré votre temps, bien qu'il y ait eu en parallèle d'autres manifestations intéressantes.

(intervenant*) Dans cette salle, nous poursuivrons ensuite à 14h00 avec : Vers l'assistance personnelle puis plus tard Les personnes handicapées : source de talents ou talents inexploités, c'est organisé par Info-Handicap.

Et pour finir, je voudrais vous remercier tous les trois très chaleureusement, nous avons des petits cadeaux pour vous, ils ont une signification c'est pourquoi je vais les déballer. Nous avons reçu ces sacs de l'université : *cultivate inclusion*. Ces dernières années, nous avons développé notre commission pour les aménagements raisonnables et nous avons étendu les heures de thérapie, nous sommes également en train de rendre notre université inclusive, même sur le campus de Belval, il y a encore quelques barrières à surmonter. C'est le cœur : *you matter* et des chaussettes conçues par Trisomie 21 et de notre restaurant inclusif Madame Witzig, il y a encore du chocolat. Tu reçois un sac, il y a aussi des chaussettes et du chocolat. Et pour toi, nous avons un peu de jazz, de Maxie Bender, nous avons une scène de jazz formidable ici. Et aucun invité au Luxembourg ne peut rentrer chez lui sans une bouteille de crémant.

Voilà.

(Intervenant*) Merci beaucoup. Il y a *des food trucks* dehors, vous pouvez vous y approvisionner. Et bien sûr, il y a aussi des livres à acheter ici.

Vers une assistance personnelle ?

(Elisabeth Scheier) Bonjour, la présentation sur l'assistance personnelle aujourd'hui est en allemand, avant de passer la parole, encore quelques informations pratiques. Ici, dans la salle, il y a des interprètes en langue des signes, ils sont aussi proposés en ligne, nous avons des interprètes en langue écrite et une traduction en français.

Je présente ensuite notre intervenante, qui est venue spécialement pour nous de Berlin. Elle *est conseillère par les pairs*, elle se définit elle-même comme une activiste des droits des personnes handicapées et une bourreau de travail, elle aime voyager à travers le monde et c'est ainsi qu'elle a trouvé le chemin du Luxembourg. Elle nous donnera un aperçu du fonctionnement de l'assistance personnelle en Allemagne et des opportunités qu'elle offre, et je me réjouis de cette conférence passionnante. Merci beaucoup.

(speaker*) Merci beaucoup pour l'invitation, merci de me permettre de vous présenter le budget personnel et l'assistance personnelle. Tout au début, vous le voyez, je suis moi-même en fauteuil roulant, j'ai 24 heures d'assistance personnelle dans le cadre d'un modèle d'employeur*, mon assistant était brièvement dans la pièce, il est dehors sur appel, s'il y a quelque chose.

J'apporte un peu d'information sur la manière dont les choses se passent en Allemagne. Ce qui pourrait, devrait, devrait faire l'objet d'un débat chez vous au Luxembourg. Tout ce qui existe en Allemagne ne fonctionne pas bien, je veux le dire d'emblée. Mais je pense qu'il y a quelques points qui pourraient être repris.

C'est important pour moi, si vous avez l'impression que je parle trop vite ou que j'ai trop de termes techniques bizarres, vous pouvez me faire signe. Tout le monde doit comprendre ce qui est raconté ici. Nous sommes un peu pressés par le temps, mais je vais quand même vous demander de temps en temps si vous avez des questions, même à la fin, nous avons quelques minutes pour les poser. Mais c'est bien aussi de pouvoir répondre directement à la question, pour comprendre aussi la suite.

Je ne peux le faire qu'en allemand, mon français - ils ne veulent pas tous le faire. Le budget personnel, je ne sais pas combien de professionnels sont assis dans cette salle, en principe c'est

du moins en Allemagne, ce n'est pas une nouvelle forme de prestation, mais une possibilité pour les personnes handicapées qui ont besoin d'assistance de recevoir une prestation en argent. De l'argent pour qu'elles puissent vivre de manière autonome. Sous quelle forme et de quelle manière, nous y reviendrons. Dans le cas du budget personnel, les personnes reçoivent l'argent chaque mois sur un compte spécialement créé à cet effet. Il s'agit d'une prestation de service absolument auto-organisée, seule la personne handicapée décide de la manière dont elle souhaite bénéficier de la prestation, si elle en bénéficie et qui l'aide.

Je pense que les situations au Luxembourg et en Allemagne sont différentes. Si les personnes handicapées ne veulent pas bénéficier de prestations, on n'y a pas droit comme ça, il faut en faire la demande. Il faut faire une demande pour pouvoir bénéficier d'une prestation. En Allemagne, lorsque des personnes handicapées ayant besoin d'aide ont opté pour le budget personnel, cela ne signifie pas qu'elles doivent le garder toute leur vie, elles peuvent aussi revenir aux anciennes formes, comme c'était le cas auparavant.

J'y reviendrai dans un instant. Ici, c'est pareil, en Allemagne, il y avait et il y a encore un triangle de prestations classique. La personne handicapée n'avait rien à voir avec l'argent. L'aide sociale ou les organismes de prestations sociales donnaient l'argent au prestataire et la personne handicapée recevait la prestation du prestataire. Nous n'avions alors rien à voir avec l'argent. Il y a eu beaucoup de fraudes de la part des services de soins en Allemagne, parce que beaucoup plus de prestations ont été demandées que les personnes handicapées n'en ont bénéficié ou n'ont pu en bénéficier, parce qu'il n'y avait pas assez de personnel.

Mais la personne concernée ne s'en est pas rendu compte. C'est pourquoi je dis, en tant que défenseur du budget personnel, que le budget personnel est la possibilité pour les personnes handicapées de vivre une autodétermination maximale pour la vie. J'ai apporté un petit diagramme, en bas se trouve l'ayant droit, c'est-à-dire la personne handicapée. La personne handicapée demande une prestation à un prestataire. En Allemagne, c'est par exemple l'aide à l'intégration ou la caisse d'assurance maladie. Et ils disent qu'ils reçoivent cet argent et ensuite l'organisme de prestation donne l'argent à l'ayant droit, c'est-à-dire à la personne handicapée. Et la personne handicapée peut ensuite donner cet argent à un prestataire de services, qu'on appelle chez nous un prestataire de services. Et le prestataire de services donne ensuite le personnel à la personne handicapée. Le prestataire de services donne également la facture à la personne handicapée. La personne handicapée peut voir clairement que j'ai fait appel à cette prestation et que je la paie. Il n'y a donc pas d'ambiguïté.

Nous venons d'en discuter ici, nous avons la possibilité de faire fonctionner le budget personnel sur deux voies. Tous les pays devraient pouvoir choisir, lorsqu'ils travaillent avec un budget personnel, de payer un fournisseur de prestations, un service de soins ou un prestataire de services, ou de devenir eux-mêmes employeurs. Dans ce cas, on cherche soi-même le personnel, on l'engage et on le paie bien sûr aussi.

C'est encore en chemin ici, ce serait l'idée où l'on pourrait avoir l'autodétermination maximale des personnes handicapées. Les objectifs du budget personnel : la réalisation de la participation globale des personnes handicapées

à la vie dans la société. Non pas que nous devons vivre exclusivement dans des formes d'habitat particulières, mais au milieu de la société, nous voulons participer à la vie sociale, ce que nous pouvons faire grâce au budget personnel. Le budget personnel implique également que les personnes handicapées ont plus de responsabilité personnelle, car la personne handicapée peut également prendre en main l'organisation de ses prestations.

Avec le budget personnel, nous parvenons à ce que les personnes handicapées puissent assumer une plus grande responsabilité personnelle et nous parvenons ainsi à renforcer l'autodétermination et la conscience de soi. Si nous réfléchissons tous dans la salle, si vous connaissez peut-être des personnes handicapées ou si vous êtes vous-même une personne handicapée, l'autodétermination et la conscience de soi sont souvent mises à mal. Ce n'est pas si simple. On a déjà un point de plus pour avoir des problèmes.

Je ne sais pas comment la situation est actuellement réglée au Luxembourg. En Allemagne, nous avons une réglementation claire sur les personnes qui ont droit à un budget personnel. Je voudrais juste vous dire que ce sont des personnes individuelles qui demandent un budget personnel, cela peut aussi être des enfants ou des personnes de plus de 80 ans. La raison du handicap n'est pas pertinente, l'âge non plus, que ce soit un accident ou autre, cela n'a pas d'importance non plus. La gravité du handicap est définie dans la loi, ce qui permet de déterminer clairement qui a droit à un budget personnel.

En Allemagne, si nous sommes des personnes handicapées et que nous sommes handicapés depuis plus de six mois, il est relativement clair que la personne a droit à des prestations. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'avoir un degré de soins ni une carte de handicapé lourd. Il existe aussi une carte d'invalidité.

Voilà pour le budget personnel en général et ses possibilités, avez-vous encore une question à ce sujet ? Une question de compréhension ? Alors faisons un pas de plus vers la pratique. Quand nous parlons d'assistance, nous avons souvent en tête des personnes handicapées qui ont un soutien, une personne à leurs côtés. L'assistance est quelque chose de très individuel, je ne peux pas dire que parce que je suis une femme atteinte de myopathie, toutes les personnes atteintes de myopathie ont exactement ce droit et ont besoin d'une assistance de la même manière. C'est très individuel.

L'assistance s'oriente toujours vers les besoins individuels, les tâches quotidiennes, lorsqu'une aide est nécessaire pour les soins corporels, les trajets de traitement, les transferts, la cuisine, le ménage ou encore pour quitter l'appartement ou y entrer. On peut aussi avoir besoin d'une assistance pour appuyer sur les boutons de l'ascenseur afin de sortir de chez soi. Tout cela est destiné aux personnes souffrant de handicaps physiques, mais l'assistance personnelle, qui est très utilisée en Allemagne, peut bien sûr être utilisée par les personnes aveugles. Elles peuvent avoir besoin d'une assistance à la lecture ou, pour les personnes sourdes, d'interprètes en langue des signes. Tout cela peut passer par l'assistance. Et cela peut aussi être fait sous forme de budget personnel. L'assistance personnelle est une organisation autodéterminée du quotidien et l'assistance nous aide à vivre exactement là où nous voulons vivre. Cela peut être le propre appartement

Là où je veux organiser mon quotidien et où j'ai besoin d'une aide, je peux aussi utiliser l'assistance.

Il est important que ce soit moi, en tant que personne handicapée, qui décide du déroulement de ma journée et qui détermine quelles personnes sont présentes. Il est important, surtout lorsque nous parlons de besoins élevés, comme jusqu'à 24 heures par jour. Aucune personne au monde ne peut occuper une autre personne aussi longtemps. 24 heures, ça ne marche pas. C'est pourquoi, à nos yeux, l'assistance comprend également les zones de présence, lorsque quelqu'un sonne à la porte, que la porte est ouverte, que l'on cherche un mouchoir parce que le nez coule ou autre.

C'est de l'assistance, il faut comprendre que c'est un choix conscient de la part des personnes handicapées de faire appel à l'ensemble. Aucune autorité ne peut dire : nous avons un budget personnel, vous devez tout prendre maintenant. Cela ne devrait pas se passer ainsi. Il devrait y avoir une décision consciente derrière. Pour certaines personnes, il est bon et agréable de dire que, comme je vis, c'est bon pour moi, je n'en ai pas besoin. Et c'est le droit de chacun. Surtout lorsque nous introduisons de nouvelles choses. J'ai encore deux transparents où je montre très brièvement le modèle de l'employeur, où je trouve qu'on a une autodétermination absolue en tant que personne handicapée.

Les personnes handicapées sont elles-mêmes employeurs. Elles doivent bien sûr présenter un calcul approprié pour savoir combien d'argent est nécessaire, elles doivent elles-mêmes mettre les postes au concours, coordonner une équipe et trouver des gens, elles doivent verser les salaires à temps. Il faut en être conscient. Ils doivent bien sûr établir des tableaux de service et planifier les congés. Toutes les personnes handicapées ont aussi des vacances. Ils doivent proposer des formations continues, les assistants doivent bien sûr aussi être à la pointe du progrès et pouvoir répondre aux exigences. Ils doivent établir des justificatifs d'utilisation, c'est quelque chose de typiquement allemand, on a toujours besoin de justificatifs d'utilisation.

Pour conclure, je dirais que nous avons une responsabilité maximale, mais aussi une autodétermination maximale. Personne ne se mêle de nos affaires, nous décidons de tout nous-mêmes.

J'ai ici encore un exemple tiré de la pratique, pourquoi devrais-je m'étendre si j'ai moi-même une assistance et que je peux en parler. Je parle de mon point de vue. Sans assistance 24 heures sur 24, je ne serais pas assis ici, je ne pourrais pas travailler, c'est un point important. Je ne pourrais pas quitter mon propre appartement, j'ai aussi une assistance qui est chez moi, elle vient chez moi et c'est moi qui décide. J'ai mon propre appartement, je suis à la fois employée et employeur, car j'ai des assistants employés. Et je dois les gérer en tant qu'employeur. En tant que *workaholic*, je peux beaucoup voyager à travers le monde. J'ai des assistants 24 heures sur 24, tous les jours de l'année, ils peuvent aussi partir en voyage avec moi. Nous pouvons alors être en déplacement pendant 48 heures, la demande était de dernière minute, nous devons nous organiser d'une manière ou d'une autre.

Avec l'assistance 24 heures sur 24 dans le modèle de l'employeur, j'ai une responsabilité relativement importante. Grâce à mon assistance, je peux être mobile, j'ai ma propre voiture, sans laquelle tout cela ne fonctionnerait pas, car la Deutsche Bahn n'est pas ponctuelle. Les assistants doivent bien sûr aussi pouvoir conduire ma voiture, c'est la mobilité maximale.

Et bien sûr, la liberté, l'autodétermination, tous ces points que j'ai déjà mentionnés tout à l'heure, c'est absolument faisable.

Je suis une partisane du modèle de l'employeur*, même si je dois bien sûr dire qu'il comporte aussi de nombreux aspects pour lesquels il faut vraiment être en forme et se préparer à la portée.

Quelle possibilité de soutien ? J'y reviens tout de suite. Toutes les personnes handicapées ont droit à un budget personnel, handicap cognitif ou physique. Mais avant d'en arriver là, parlons des compétences que nous, les personnes handicapées, devons apporter ou acquérir pour pouvoir utiliser l'assistance, quel que soit le modèle.

En Allemagne, nous avons quatre critères selon lesquels cela est un peu évalué. Nous avons la compétence organisationnelle, la compétence personnelle, la compétence d'encadrement et la compétence financière. La compétence d'organisation signifie en fait que nous, les personnes handicapées, devons avoir en tête où, quand, comment et par qui l'assistance doit être fournie. Où suis-je quand il y a un changement de service, demain midi je serai à la gare de Berlin, l'assistance doit donc être à la gare et ne pas venir chez moi. Ensuite, la question se pose de savoir comment : en voiture ou de quelque manière que ce soit et quel assistant travaille ?

Les compétences personnelles sont, selon moi, quelque chose de très important. Nous, les personnes handicapées, sommes toutes super individuelles, différentes. Certains d'entre nous parlent beaucoup d'autres langues, ce qui est un avantage lorsque nous avons des personnes multilingues, en anglais ou en français. Je peux alors choisir moi-même. Ou alors, je remarque que les gens ont beaucoup de connaissances en matière de soins, c'est la souveraineté de l'employeur handicapé. Et en règle générale, les qualifications ne sont pas pertinentes, parce que nous disons qu'au final, il faut que la chimie soit bonne et que l'on reçoive les soins dont on a besoin.

Un autre point important est la compétence d'encadrement. Beaucoup de personnes handicapées doivent apprendre cela, surtout si elles viennent d'une structure de logement. Je dois savoir comment une aide concrète doit avoir lieu. Comment mes serviettes doivent-elles être pliées, si on le fait soi-même tous les jours, on y pense peu. Mais il faut bien y réfléchir pour que l'on soit satisfait à la fin. Ce sont de petites choses. Il est important que les assistants* sachent bien écouter et sachent que les personnes handicapées sont des experts dans leur propre domaine. Et que nous apprenions simplement, ou que nous ayons appris très tôt, que l'instruction est essentielle.

J'ai déjà parlé de la compétence financière avec le budget personnel, c'est-à-dire que les personnes handicapées reçoivent un budget qui est transmis aux personnes qui les soutiennent. Il peut s'agir d'assistants, d'employeurs ou de prestataires de services qui en ont besoin pour envoyer des personnes à domicile.

Maintenant, je voudrais revenir sur un thème, celui de ce qu'on appelle l'accompagnement budgétaire. J'ai dit tout à l'heure que ce que j'ai raconté était bien sûr du point de vue d'une personne qui n'a qu'un handicap physique. Mais le

Le budget personnel est un droit pour tous et il est important de pouvoir bénéficier d'un accompagnement budgétaire.

L'accompagnement budgétaire signifie que l'on a un soutien à ses côtés pour apprendre toutes les compétences. Et peut-être aussi se décharger de certaines tâches. En Allemagne, nous avons bien réglementé cela, à savoir dans le § 29 SGB IX, alinéa 2. Il y est explicitement écrit qu'un budget personnel doit toujours couvrir ce besoin et qu'en conséquence, le conseil et le soutien nécessaires doivent être pris en compte. Je pense que c'est encore une fois très important.

Sur ce point, peu importe le modèle et la manière dont on le gère personnellement, ce qui compte c'est le conseil. Toutes les personnes handicapées ont droit à des conseils gratuits en matière de budget de la part d'associations ou d'entreprises. Dans l'idéal, ce sont des personnes handicapées qui donnent les conseils, il faut aussi avoir une idée du budget personnel et se décider ensuite en connaissance de cause pour le budget personnel ou contre le budget personnel. Ensuite, il faut en général faire une demande et il faut parfois aussi se battre pour obtenir la demande, et c'est là qu'il est important d'être présent pour le conseil budgétaire. Nous pensons qu'il faut toujours le faire en connaissance de cause. Cet accompagnement budgétaire est quelque chose de long, où l'on peut dire : "J'ai besoin d'aide pendant un an pour mieux assumer mon rôle d'employeur ou de bénéficiaire de budget. J'ai beaucoup d'argent sur mon compte chaque mois et je dois apprendre à le gérer. Et cet argent n'est pas destiné à partir aux Caraïbes. Il faut se débrouiller de manière autonome dans son propre appartement, dans une forme de logement particulière, avec une assistance pour les loisirs ou autre, peu importe.

Je pense que je ferais une brève coupure ici, j'en aurais encore avec moi, il s'agit aussi de la gestion du personnel etc. mais je voudrais aussi vous donner la possibilité de poser des questions ou de faire des remarques qui sont apparues.

(Elisabeth Scheier) Je fais passer le micro, pour ceux qui participent en ligne il y a aussi la possibilité de poser des questions par e-mail : fro@allesnormal.lu. Je peux le consulter sur mon téléphone portable et je peux ensuite soumettre la question ici. Il y a une question ici.

(Question du public) Merci beaucoup, évaluation des besoins : pouvez-vous entrer un peu dans les détails sur la meilleure façon de procéder ? Il y a différentes approches, c'est une question et laquelle est la meilleure, est-ce que ça existe ? Et l'autre question, que faire si le besoin, le budget disponible dépasse. Que faire alors ?

(Intervenant*) Je commence par l'arrière, les besoins ne peuvent généralement pas dépasser le budget disponible, parce que nous faisons un calcul des besoins. Dans ce calcul des besoins, nous mettons tous les besoins qui sont pertinents pour nous afin de vivre de manière autonome. Ensuite, on voit que le besoin est de 12 heures par jour et il y a alors, dans le cas idéal, une catégorisation de la ville de Luxembourg, du pays, de ce que peut coûter une assistance. Et ensuite, il est relativement clair qu'on ne peut pas dépasser cette limite.

Et la manière dont on fait l'analyse des besoins, c'est d'abord, dans l'idéal, après un instrument pour l'évaluation des besoins. En Allemagne, nous ne sommes pas parvenus à mettre en place un instrument unique pour l'évaluation des besoins. Il y a 10 approches différentes

en Allemagne, lequel est le meilleur, je ne peux pas le dire. Ils ont des avantages et des inconvénients. Je viens de Berlin, nous travaillons avec l'instrument de participation de Berlin, où il est important que les neuf domaines de la vie soient effectivement interrogés et que l'on prenne le temps d'évaluer les besoins en tant que personne handicapée. Les personnes chargées du dossier doivent également prendre le temps d'identifier tous les besoins et de s'assurer qu'une personne de confiance est présente. Parfois, on ne pense pas à tout, c'est pourquoi il est essentiel de prendre en compte tous les aspects. Un aspect que les personnes handicapées ont tendance à oublier, et qui n'apparaît peut-être pas si souvent, c'est ce qui se passe lorsque je suis hospitalisé ? Est-ce que les hôpitaux peuvent couvrir mon assistance ?

C'est un énorme sujet en Allemagne, que nous n'avons pas encore clarifié, des points qui n'apparaissent pas souvent, mais qui apparaissent parfois, cela doit aussi faire partie d'une évaluation des besoins. Je ne peux pas dire ce qui est le mieux, mais cela doit s'orienter vers la personne handicapée.

(Question du public) Vous avez parlé tout à l'heure, je suis de Nemme mat eis, conseil d'assistance et abandon de tâches, etc. J'ai une question statistique générale ou je ne sais pas comment catégoriser cela, quel rôle jouent les coopératives d'assistance ? Je sais qu'il y a des centres pour la vie autonome, jouent-ils ce rôle ? Ou est-ce qu'il y a beaucoup de personnes qui prennent le modèle d'employeur complètement autodéterminé ou est-ce qu'il y a beaucoup de personnes qui sont organisées par le biais de la ZSL ?

(porte-parole*) Nous avons en Allemagne des centres pour une vie autodéterminée, seules des personnes handicapées y travaillent. Je suis membre du comité directeur de l'association Interessenvertretung selbstbestimmt leben, certains centres proposent un accompagnement budgétaire aux personnes handicapées qui sont employeurs. Là où l'on travaille ensemble, il y a des personnes handicapées qui ont déjà vécu des choses similaires et qui ont une expertise. Il y a des centres qui proposent cela, il y a aussi beaucoup d'entreprises, surtout en Rhénanie du Nord-Westphalie, ne me demandez pas pourquoi, mais là, elles poussent comme des champignons, tout comme les prestataires de services pour les assistants.

Nous avons deux coopératives en Allemagne, la coopérative d'assistance de Hambourg ne fait pas partie de la famille ISL, mais celle de Brême en fait partie. Comment les personnes handicapées se positionnent-elles en Allemagne pour leur assistance ? Je dirais que 60% sont - c'est une intuition - auprès d'un prestataire de services, d'une coopérative, d'un service d'assistance, etc. et 40% le font via le modèle de l'employeur. C'est mon expérience subjective. J'espère que cela vous a donné un petit aperçu.

(Question du public) Merci pour toutes ces explications importantes. Pour l'assurance dépendance, c'est un peu différent de l'Allemagne, mais j'aimerais quand même savoir comment se passe l'interaction entre l'assurance dépendance et le budget personnel chez vous en Allemagne.

(Intervenant*) Toutes les personnes qui ont un niveau de dépendance, pas nécessairement toutes, mais toutes celles qui reçoivent un budget personnel et qui ont un niveau de dépendance doivent verser l'allocation de dépendance dans le budget à 100 % en tant que prestation prioritaire. Un tiers de cette allocation de soins nous est ensuite remboursé par l'organisme payeur du SGB XII : aide aux soins.

Mais en principe, il s'agit toujours d'une prestation prioritaire, l'allocation de soins doit d'abord être épuisée avant que d'autres frais ne soient pris en compte. Donc le budget personnel en général. Il y a bien sûr des constellations où l'on dit qu'il y a un besoin d'assistance de 18 heures, mais où l'on ne demande que 8 heures, parce que la famille, les amis, les partenaires prennent en charge l'assistance, et dans ce cas, l'allocation de soins doit bien sûr être versée à 100% aux personnes concernées.

(Question du public) Pour nous, au Luxembourg, ce qu'ils racontent a l'air tout à fait génial, c'est ce que nous souhaitons. Au début, ils ont dit qu'en Allemagne tout n'était pas non plus génial. Maintenant, j'aimerais bien sûr, pour en tirer des leçons, savoir ce qui n'est pas idéal ?

(Intervenant*) Je ne sais pas du tout si je dois ouvrir ce sujet ici, pour ne pas nous mettre sur une fausse piste. Très brièvement, un point qui est vraiment très dramatique pour nous en Allemagne, les personnes qui travaillent et qui ont plus d'une certaine somme annuelle brute doivent contribuer au budget personnel. Si elles travaillent comme tout le monde, elles ont moins, c'est pris sur le brut annuel, mais nous devons prélever de l'argent chaque mois sur le salaire net.

C'est la même chose pour le patrimoine, il est plafonné. Avec la loi fédérale sur l'aide aux personnes handicapées, nous pouvons tout de même économiser 63 000 euros, mais seulement si nous les avons gagnés nous-mêmes. En règle générale, les voitures doivent être neuves pour pouvoir financer les travaux d'aménagement, etc. C'est en effet un sujet difficile.

Et en plus, nous sommes toujours en "guerre" contre les prestataires de services, car ils peuvent bien sûr payer beaucoup plus que les employeurs handicapés. Nous sommes actuellement en train de créer une coopérative pour les employeurs handicapés* afin d'y constituer un lobby. Pour que nous puissions payer des salaires égaux. Ce sont effectivement de gros problèmes. Il y a encore des questions ? Tout au fond.

(Question du public) Chez nous, il y a aussi la discussion sur l'accessibilité dans la culture en général et en ce qui concerne les personnes handicapées, la question se pose de savoir ce qu'il en est des personnes accompagnantes en termes de prix d'entrée, de place, etc. Je pense que j'ai peut-être déjà entendu qu'il y a aussi une telle discussion en Allemagne. Est-ce que cela existe ou est-ce que cela a été réglé d'une manière ou d'une autre au niveau national ou par Land ? Est-ce qu'il y a une règle selon laquelle les personnes accompagnant les personnes handicapées dans la culture sont automatiquement ajoutées gratuitement ? Ou une compensation pour les maisons ?

(Intervenant*) Je ne sais pas s'il y a des compensations pour les maisons. Mais c'est comme ça en Allemagne, celui qui a une carte d'invalidité et qui a besoin d'un accompagnateur, a un signe B et tout ce qui est proposé par le Land, la région. Dans les institutions culturelles, les personnes handicapées peuvent en général emmener leur accompagnateur - il ne doit pas toujours s'agir de l'assistant, cela peut aussi être les parents. Tout ce qui est privé, et c'est là que nous arrivons à un point important du budget personnel, il faut en tout cas ouvrir un pot dans le budget personnel pour que les prix d'entrée, les frais d'hébergement pour l'assistant, les vacances, les déplacements professionnels, etc. soient pris en charge, car tout n'est pas toujours gratuit.

(Elisabeth Scheier) D'autres questions ? Nous avons encore un peu de temps.

(Intervenant*) Je peux peut-être encore dire quelque chose brièvement : je pense que si vous vous mettez à introduire un budget personnel au Luxembourg, il est d'abord important que vous l'utilisiez en tant que personne handicapée et que vous l'accompagniez très largement. Qu'ils disent aussi : "Stop, on parle de nous et pas avec nous". Nous voulons participer. Nous voulons en tout cas que nos points soient éventuellement supprimés ou intégrés. Et si nous en arrivons à ce qu'ils le demandent vraiment, ce sera vraiment un gain supplémentaire. Comme je l'ai dit au début, l'autodétermination maximale. Dans le cas idéal, vous pouvez dire que le responsable de service est bon pour les loisirs, qu'il est bon pour les soins, ce serait l'image idéale. Mais l'avenir doit être, à mes yeux, que les personnes handicapées participent, en tant que militante, j'aimerais leur donner cela.

(Question du public) Merci beaucoup pour les explications et les présentations concrètes, la vie autodéterminée avec l'assistance personnelle et le budget personnel. Vous venez de nous présenter le modèle de l'employeur - y a-t-il d'autres modèles d'assistance personnelle en Allemagne et la 2e question que j'ai, beaucoup de personnes handicapées en Allemagne vivent dans des institutions d'aide aux handicapés, y avez-vous accès ou y a-t-il alors d'autres modèles comme l'assistance personnalisée ?

(Intervenant*) J'ai parlé du modèle de l'employeur et du modèle du prestataire de services. Le modèle du prestataire de services est l'autre variante, que l'on peut également utiliser via le budget personnel, où l'on a le prestataire de services, le service d'assistance, la coopérative, la coopérative d'assistance de Hambourg ou celle de Brême, etc. On ne doit pas être employeur. C'est important. Même en Allemagne, ce n'est pas le cas. On peut aussi dire clairement que je continue à le faire dans le système de prestations classique, parce que je ne veux rien avoir à faire avec l'organisation.

Un sujet qui nous préoccupe bien sûr aussi, c'est comment atteindre les personnes vivant dans des formes de logement particulières pour qu'elles sachent qu'il existe la possibilité d'un budget personnel. Là, nous sommes toujours en train de désespérer, ce n'est pas si simple. J'aimerais dire aux résidents comment ils peuvent vivre de manière plus autodéterminée, mais ce n'est pas forcément ce que veulent les personnes qui dirigent ces foyers. Mais il y a tout de même la possibilité, si l'on vit dans une forme d'habitation particulière, de dire que je veux seulement habiter ici, mais que je veux régler mon soutien de manière autodéterminée.

Ils ne le voient pas non plus d'un bon œil parce qu'ils gagnent moins d'argent, mais la possibilité est prévue par la loi. Lorsque des personnes issues de formes d'habitat particulières viennent nous voir dans les centres de consultation, notamment dans les centres pour une vie autonome, nous conseillons bien sûr les gens. La plupart du temps, il y a aussi une assistance légale, des personnes qui peuvent participer aux décisions et faire des demandes, et parfois cela se passe de telle manière que les personnes n'ont pas vraiment accès aux prestations, parce que d'autres personnes pensent que les personnes handicapées ne peuvent pas le faire.

(Question du public) L'une des limites de l'assistance personnelle est très souvent liée à la loi sur la tutelle dans de nombreux pays, y a-t-il eu des réflexions en Allemagne pour modifier cette législation sur la tutelle de telle sorte que les personnes handicapées puissent bénéficier de la prise de décision assistée, par exemple comme première étape avant la tutelle, afin de permettre une assistance personnalisée ? Y a-t-il des modifications dans la loi sur la tutelle afin d'élargir ce cercle de vie autodéterminée pour les personnes handicapées ?

(locuteur*) Je ne sais pas, (nom) peux-tu dire quelque chose à ce sujet ?

(La loi sur l'assistance juridique a été modifiée de manière à ce que la prise de décision assistée soit toujours la première étape, elle doit être la première étape. Elle a également été modifiée de manière à ce que les souhaits et la volonté de la personne qui bénéficie d'une assistance juridique et d'une assistance légale doivent toujours être respectés. C'est la théorie légale. La mise en œuvre est souvent différente, selon qui sont les tuteurs légaux, cela est bien respecté ou pas du tout. La théorie et la pratique divergent. La prise de décision assistée est définie comme la première étape.

(Intervenant*) L'aide à la décision est un exemple tiré de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'homme, qui a entraîné un changement de mentalité. Nous avons encore un rapport de force qui fait que les personnes handicapées pensent toujours que je dois d'abord demander à l'accompagnateur, qu'il doit approuver, qu'il y a encore beaucoup de choses à faire dans cette relation. Sur le plan législatif, nous avons fait un bond en avant. On pense que la CDPH est un peu trop loin, mais elle nous a beaucoup aidés à argumenter, ce n'était pas toujours facile.

(Intervenant*) Pour compléter, nous essayons entre-temps à Berlin de proposer des conseils aux tuteurs légaux. Nous informons encore une fois à ce sujet, il y a aussi beaucoup de craintes, quelle est la charge de travail, qu'est-ce que je dois encore faire, je pense que c'est un mélange des genres auquel nous devons nous attaquer.

(Elisabeth Scheier) S'il n'y a pas d'autres questions, nous devons malheureusement nous arrêter. Parce que nous allons passer au point suivant, qui est la table ronde d'Info-Handicap. Vous pouvez rester dans la salle si vous êtes intéressés. Vous pouvez vous rafraîchir et revenir à l'intérieur. Vous avez les coordonnées ici, merci à vous.

Table ronde : Les personnes handicapées - une source de talents ! Une source de talents inexploitée ?

(Michèle Stein) Bienvenue à cette table ronde. Avant de commencer, quelques informations pratiques. Il y a la langue des signes allemande. Vous pouvez suivre cela dans la salle mais aussi en ligne, il y a aussi une traduction du luxembourgeois vers l'allemand. Il y a aussi une traduction en français, il suffit de prendre un casque. Et puis il y a un lien pour les interprètes de l'écrit, vous le trouverez sur le site allesnormal.lu
- vous avez également la possibilité de poser vos questions en ligne fro@allesnormal.lu. Je donne la parole à Info-Handicap.

(Intervenant*) Je suis très heureux que vous soyez tous là. Je voudrais commencer par la table ronde sur les personnes handicapées, quelle source de talents inexploitée. Et

bien sûr, nous parlerons des compétences de ces personnes handicapées. Nous parlerons de l'écart entre la formation et la formation continue, ainsi que des ateliers protecteurs et du 1er marché du travail.

Vous travaillez à la fondation "Wonschstät", vous êtes vous-même handicapé, (nom) est directeur des ateliers professionnels pour l'inclusion. (nom) est présidente de Ensemble pour l'inclusion - (nom) est directeur de l'inclusion scolaire et nous avons (nom), fondatrice de Wild Solutions et elle-même concernée et (nom) est elle-même concernée par une maladie rare et (nom) d'Info-Handicap. Ensuite, nous avons (nom) leader syndical.

Nous avons un grand programme et nous commençons directement avec les premières questions à vous poser. Quels sont vos plus grands défis pour les enfants ayant des besoins spécifiques et leurs parents ?

(Intervenant*) Merci beaucoup pour cette question, le titre est "Talents, quelles sources de talents inexploitées. Dans l'inclusion et la diversité, le sport et les loisirs sont souvent importants. Avec les différents handicaps, il faut aller chercher les gens là où ils se trouvent. Ils doivent reconnaître leurs points forts, saisir leurs talents de manière individuelle. Il faut faire une analyse concrète. La communication doit également être organisée en conséquence. En tant que professeur ou coach sportif, on est évidemment très sollicité. Il faut aussi travailler de manière très pratique. Où peut-on utiliser ces talents, par exemple celui qui n'est pas très bon à l'école, mais qui travaille dans un atelier protégé et y montre de très bonnes capacités.

Peut-être dans l'atelier bois ou dans l'atelier électricité. Ensuite, nous avons bien sûr ces qualifications partielles du ministère, pour que les garçons obtiennent quand même un certificat de fin d'études, où il est écrit qu'ils savent bien faire certaines choses, ce qui peut peut-être les aider plus tard quand ils cherchent un travail, pour qu'ils aient vraiment quelque chose avec quoi ils peuvent prouver leurs compétences.

Ce qui nous préoccupe, ce sont les talents, où nous devons regarder sur le plan scolaire. Dans différentes matières, les élèves sont très bons, par exemple on est très bon en mathématiques, l'autre en langues. Beaucoup passent à travers le tamis, parce qu'il faut sans cesse tourner certaines vis, et ils n'ont alors pas assez de points pour progresser. C'est dommage, parce que cela fait perdre un peu de talent. C'est vraiment dommage. Il faudrait changer de mentalité, adopter un autre système avec des coefficients par exemple.

Il y a beaucoup de gens dont les enfants n'arrivent plus à progresser, mais qui aimeraient bien continuer à étudier. Je me pose aussi souvent la question à notre époque, Einstein par exemple avait beaucoup de problèmes à l'école. Il a commencé très tard, il n'avait pas non plus de compétences sociales et tout allait très mal à l'école. Ses parents l'ont laissé à la maison pendant un certain temps et ne l'ont pas envoyé à l'école. Nous connaissons maintenant cet homme. Je me demande vraiment, s'il vivait de nos jours, ce qu'il ferait aujourd'hui avec toutes les conditions qui sont posées. Comment pourrait-il être soutenu ? Jusqu'où serait-il allé ? Tout le monde doit avoir la possibilité de réussir.

Ce n'est pas seulement l'école qui est concernée. Il y a aussi l'exemple d'un garçon qui est un génie de la musique, mais qui ne sait pas lire la musique. Il peut reproduire une chanson qu'il a entendue, il peut la jouer immédiatement, mais il ne sait pas lire la musique. Là aussi, nous avons

mais le garçon n'avance pas parce qu'il doit passer son examen de solfège dans une école de musique normale. Pour l'instant, il n'y arrive pas. Nous avons prévu des choses pour l'aider, mais ça ne marche pas, il n'y arriverait pas. Il est en train d'apprendre avec des couleurs plutôt qu'avec des notes. Cela fonctionne. Nos lois sont tellement normées que les gens qui ont des talents sont bloqués. Il faut se demander si nous ne nous tirons pas nous-mêmes dans le genou. Il y a aussi des choses où il y a des talents, mais ils ne peuvent pas s'épanouir parce que les jeunes personnes n'avancent pas. Je voulais aussi parler brièvement des parents, il y a énormément de choses qui se sont passées ces dernières années depuis 2017. L'année dernière encore, de nouvelles lois sont arrivées, beaucoup de choses sont bonnes, mais où nous remarquons que rien n'a changé pour les parents. Les parents ont toujours la même pression, quand ils prennent une décision pour leur enfant, pour l'avoir en inclusion, ils ont toujours la pression. Beaucoup de réunions et on essaie toujours de les convaincre de mettre leur enfant dans l'école spécialisée. Ils reçoivent parfois des menaces et l'enfant est inscrit comme perturbateur, on n'écoute pas assez les parents, ils sont pourtant les premiers experts de l'enfant. En ce qui concerne les parents, les choses n'ont pas beaucoup changé - à nos yeux, elles se sont même détériorées.

(Intervenant*) Pouvez-vous nous expliquer ce qui existe déjà dans notre système scolaire pour intégrer les enfants et comment nous devons encore l'améliorer pour parvenir à une inclusion encore meilleure ?

(Intervenant*) Merci beaucoup pour l'invitation, c'est très intéressant de répondre à la question. On entend souvent dire que l'école est difficile. Au Luxembourg, il est possible d'intégrer les enfants dans l'école ordinaire, les enfants doivent tous aller à l'école de la commune. Ces dernières années, nous avons fait beaucoup d'efforts pour que les enfants ayant des besoins spécifiques puissent aller à l'école ordinaire. Depuis 2018 et 2019, cela a été mis en œuvre, avant cela, on se demandait s'ils pouvaient même aller à l'école. C'était le cas à l'époque, puis l'école spécialisée est arrivée au Luxembourg et ce n'est que dans les années 1990 qu'une école intégrative a vu le jour. On y a pensé avec la réforme de l'école primaire en 2009, il s'agissait alors davantage de la participation pour les enfants ayant des besoins spécifiques et en 2017 et 2018, des mesures plus importantes et nouvelles ont été prises pour qu'au Luxembourg, une série d'acteurs soient également impliqués dans l'école primaire. A l'école, on a travaillé directement avec des spécialistes, avec des enseignants spécialisés pour les enfants ayant des besoins spécifiques. Et pratiquement chaque école primaire au Luxembourg a un enseignant qui a une telle spécialisation. Nous en avons qui sont des enseignants spécialisés directement disponibles pour l'école, il n'y a pas de longue procédure à suivre, pas de longues demandes à faire, la commission peut décider directement de l'affectation d'un tel enseignant. Cela vaut pour les enseignants comme pour les élèves, afin que les spécialistes puissent les soutenir. Une autre action que nous avons mise en place à court terme est pour les écoles primaires. En 2023, cela a été mis en place, des choses ont également été revues. En 2024, il est prévu que des assistants pour des besoins spécifiques soient mis en place dans les écoles à partir de la prochaine année scolaire. Ils seront également utilisés au quotidien, il s'agit aussi d'apprendre à gérer les aspects pratiques de la vie, différents éléments qu'il faut justement connaître et que l'on puisse faire avec les élèves et gérer le quotidien. Depuis 2017, une équipe de soutien pour les élèves ayant des besoins spécifiques est arrivée, ce sont des équipes régionales qui existent par région dans notre pays. Nous sommes maintenant 80 personnes à travailler dans ces équipes et à intervenir dans les écoles primaires. Ces

Les gens peuvent être appelés, non seulement pour les besoins particuliers des élèves, ils y font non seulement le diagnostic, mais ils y apportent aussi un soutien à l'élève.

22-23, il a également été introduit dans les lycées que de telles assistances existent pour un soutien spécifique aux élèves ayant des besoins particuliers. Le ministère de l'éducation essaie de recruter suffisamment de personnel qualifié pour apporter un soutien aux élèves ayant des besoins spécifiques. Enfin, des centres de compétences ont également été introduits en 2018. Il existe 8 centres de compétences. Ils sont spécialisés dans les troubles cognitifs, le spectre de l'autisme ou les troubles de l'apprentissage. En 2018, la problématique est venue du fait que les choses devaient être abordées de manière spécifique et que les élèves devaient être pris en charge en fonction de leurs besoins, il fallait donc pouvoir mieux répondre aux besoins spécifiques. Pour les élèves avec des besoins spécifiques ou individuels, on essaie de faire en sorte que les gens aient le même groupe cible, des besoins spécifiques dans le domaine du handicap, ce n'est pas toujours aussi simple.

Il y a 1.200 personnes qui travaillent dans les écoles publiques et qui sont spécialisées, qui s'occupent des élèves ayant des besoins particuliers dans les différentes écoles et les différents niveaux scolaires. Les enfants et les jeunes qui en bénéficient, nous en sommes à près de 100.000 élèves. 5 à 6 % des élèves bénéficient d'un encadrement spécial. Parmi eux, 800 enfants sont effectivement scolarisés dans une école spéciale ou dans un centre de compétences. Nous sommes donc en dessous d'un pour cent des élèves, sur l'ensemble des élèves scolarisés.

C'est le résultat d'une politique très cohérente, plus de 99% des élèves vont dans une école ordinaire. De moins en moins d'enfants doivent aller dans des centres spéciaux pour recevoir un enseignement particulier, mais peuvent fréquenter l'école ordinaire.

(Intervenant*) Je transmettrais, quelles sont les chances des élèves ayant des besoins particuliers dans le système scolaire ?

(Intervenant*) Les chances sont les mêmes que pour les enfants normaux, accès à l'éducation, à la formation continue. Mais ensuite, dans le cas de besoins particuliers, nous avons aussi besoin d'une communication particulière. Il est important d'avoir une approche orientée vers les solutions, de ne pas avoir un contenu aussi complexe. On n'est pas obligé de le faire seul, on peut faire appel à d'autres acteurs - à leur soutien. Les parents, par exemple, sont une telle ressource, c'est pourquoi l'échange est également très important.

(Intervenant*) Ensuite, la question que je te pose concernant les ateliers d'inclusion : comment cela prépare-t-il les jeunes à la vie professionnelle ?

(Intervenant*) En fait, cela se passe avant l'âge, les personnes de moins de 16 ans peuvent suivre une formation professionnelle. La particularité est que nous avons un centre où chacun peut suivre une formation très spécifique dans différents domaines. On peut y recevoir une formation spécifique qui sera ensuite orientée vers l'activité professionnelle. Je vois deux défis : Dans la formation simple par exemple ; je prends l'exemple du chocolatier - on ne peut travailler qu'avec le chocolat, on ne peut pas travailler dans le

La première est de travailler dans le domaine de la pâtisserie. Et la deuxième chose, c'est la double formation, comme chocolatier et comme pâtissier, et c'est un problème parce que les gens n'y arrivent pas.

(Intervenant*) Comment voyez-vous cela avec votre expérience, avec la formation à la fondation "Wonschstät".

(J'étais en classe de PR au lycée 7-9, j'ai eu beaucoup de difficultés à suivre les cours, surtout pour l'examen, j'ai dû faire une demande supplémentaire pour avoir plus de temps pour le passer. Cela a fonctionné, j'ai eu un peu plus de temps pour passer l'examen.

(porte-parole*) Vous travaillez à la fondation "Wonschstät" - que pouvez-vous dire sur l'organisation ?

(Intervenant*) Je ne peux pas trop en dire sur le sujet, mais je peux dire que notre organisation aide à répondre aux souhaits. Beaucoup de parents nous écrivent, mais parfois aussi des enfants ou des adolescents. Les parents ont des enfants qui sont par exemple dans le spectre autistique et qui reçoivent alors une scolarisation à domicile. Parfois, les questions concernent aussi des choses qui ne relèvent pas de nos compétences. Nous entendons parler d'enfants qui font des crises de panique à l'école. On nous demande alors un chien d'assistance. Dans ce domaine, je trouve très effrayant que les demandes pour ce genre de choses ne cessent d'augmenter. Comme je l'ai déjà dit, chaque mère souhaite que son enfant traverse bien le système scolaire. Je m'étonne que ces demandes nous parviennent.

(Intervenant*) Nous passons ensuite au deuxième bloc thématique avec la question suivante : comment fonctionnent les ateliers protégés ? Comment les talents des personnes peuvent-ils être encouragés et comment d'autres compétences peuvent-elles être développées ?

(Intervenant*) Tout d'abord, les objectifs des ateliers protégés, pour les personnes handicapées, l'objectif de ces ateliers est d'offrir un travail pour qu'elles développent des compétences et de les soutenir pour qu'elles puissent travailler de la manière la plus autonome possible. Comment découvrir des talents, comment développer des compétences ? Il faut découvrir ce que les personnes veulent faire, ce qui les passionne. Il faut découvrir les intérêts, nous avons aussi décidé dans quelle direction nous voulons aller, ce que nous aimons faire, ce que nous n'aimons pas faire, etc. Il en va de même pour les personnes handicapées. Il est très important de savoir si l'on aime travailler à l'extérieur, si l'on aime travailler physiquement, si l'on a besoin d'un environnement calme, si l'on aime travailler assis ou avec une motricité fine, le contact avec les clients, toutes ces questions doivent être posées lorsque l'on cherche du travail. Il n'en va pas autrement pour les personnes souffrant d'un handicap.

Le deuxième élément est que lorsqu'on travaille dans un atelier, chez nous il y a 8 ateliers différents avec des métiers différents, nous avons toujours une définition claire des processus, nous produisons par exemple du savon. La manière dont nous procédons est définie, nous la divisons en étapes simples et ensuite nous regardons individuellement avec les personnes qui y travaillent quelles sont les compétences, comment elles peuvent me faire contribuer au processus. Et ensuite, nous travaillons à partir de ce point de vue pour développer davantage les compétences.

En soi, il importe peu qu'une personne puisse faire l'une de ces étapes ou les 10 étapes.

L'objectif final est qu'ils fassent partie du processus. Et qu'ils contribuent ainsi au produit final. Et cela nous permet d'embaucher des personnes aux capacités et aux compétences très différentes, et que chacune d'entre elles puisse apporter sa contribution au travail.

C'est très important dans notre travail dans les ateliers, pour développer des compétences mais aussi pour favoriser la confiance en soi. Et pour que les personnes deviennent plus autonomes. J'aime toujours donner l'exemple de notre boulangerie, quand nos employés commencent avec un handicap, ils ne connaissent pas le métier de boulanger, on leur montre tout étape par étape et c'est ainsi que nous découvrons des talents. On voit qui aime faire la pâte, mettre le pain au four, qui préfère travailler dans le domaine de la pâtisserie ou qui aime décorer. C'est donc aussi une partie de notre mission que d'aller à la recherche de talents. Même si au premier moment, on nous dit d'abord ce que la personne sait faire en général, nous avons de très beaux résultats à montrer.

(Intervenant*) De votre point de vue de l'Adem, transition de l'atelier vers le marché du travail, comment aider les personnes, les employeurs et les ateliers ?

(Intervenant*) Il se trouve qu'une de nos missions principales est l'atelier d'inclusion, les personnes doivent aller sur le premier marché du travail. Si une personne travaille dans l'atelier d'inclusion, elle n'est plus engagée chez nous. Nous soutenons très volontiers cette démarche. Et nous soutenons également les employeurs, si vous avez des questions, nous pouvons volontiers nous mettre en contact avec les employeurs pour vous expliquer quelles sont les aides disponibles, nous sommes toujours ouverts à l'échange. Cet échange est très important dans ce contexte, pour savoir quelles sont les possibilités et aussi pour savoir que nous pouvons expliquer aux employeurs quelles aides et quels soutiens ils peuvent obtenir.

Il se trouve que l'assistant d'inclusion, ce sont des personnes individuelles, mais maintenant on peut aussi avoir l'atelier comme aide.

(Intervenant*) Ils n'ont pas encore parlé de leur projet et des expériences qu'ils ont faites avec les talents issus des ateliers d'inclusion.

(speaker*) Je travaille dans le domaine de la communication et du marketing et je travaille avec Kräizbiërg. Je m'assure que nous présentons bien nos talents, que nous faisons un peu de publicité pour vous. C'est rare dans la communication de travailler sur des projets qui ont du sens. Et que l'on fasse un travail qui permette de faire avancer les choses. J'ai passé beaucoup de temps là-bas pour pouvoir connaître tous les ateliers et comprendre ce qui s'y fait, et j'ai vu les travaux les plus formidables, des travaux manuels qui ne sont plus faits comme ça nulle part ailleurs, parce que les personnes n'ont plus la patience de les faire. Et des travaux que je ne pourrais jamais faire moi-même. Et j'y ai vu une grande diversité et un grand enthousiasme. C'est ainsi qu'est née l'idée d'ouvrir un magasin en ville, je sais que c'est un défi et je voulais travailler avec tous ces travailleurs de Kräizbiërg, de la boulangerie, etc. Quoi de mieux dans un magasin que des produits comestibles, le concept du magasin que j'ouvre maintenant en pop-up pendant 4 ans a consisté à combiner des produits, des chocolats avec des produits issus des ateliers d'inclusion. Au début, c'était sur un parking, dans un camion. L'élément principal du travail était pour moi que les personnes qui y font de la pâtisserie,

Faire de la céramique, cultiver des fleurs, que nous élaborions un concept avec les personnes, que les personnes puissent décider à quel domaine elles souhaitent contribuer. Il s'agissait de comprendre ce que les personnes avaient envie de faire et de donner des impulsions. Nous essayons par exemple de proposer une spécialité luxembourgeoise, le pâté Rieslings, qui a eu un énorme succès. Certaines grandes boulangeries de la ville de Luxembourg étaient un peu jalouses de notre succès avec cette spécialité. C'était un magasin commercial, je devais gagner de l'argent avec ça, j'ai avancé beaucoup d'argent pour le projet, pour élaborer le projet et le mettre en place. Et c'était génial de pouvoir montrer les talents qui sommeillaient dans les ateliers.

(porte-parole*) Vous étiez là, qu'est-ce que la collaboration avec *Wild Stuff* a apporté ?

(Intervenant*) C'est une valorisation pour les travailleurs, pour le travail qu'ils font et pour nous, c'est formidable de pouvoir vendre notre produit dans un magasin au milieu de la ville. Nous sommes présents avec les ateliers surtout dans l'est du pays et nous y avons des points de vente et c'est toujours bien de pouvoir apporter nos produits aux personnes dans la ville de Luxembourg ou dans d'autres endroits. Ils connaissent la qualité, ils connaissent l'originalité et il en résulte aussi d'autres possibilités qui nous apportent à leur tour de nouvelles commandes, ce qui est une grande motivation pour nos travailleurs. Ils ont souvent un long chemin à parcourir avant de trouver un emploi, avant de pouvoir s'établir et le feedback positif de la vente de nos produits est particulièrement important pour eux.

Ce qui a aussi été formidable dans ce projet, c'est que nous avons pu réunir différents domaines d'expertise, des idées de la boulangerie, quelle est la meilleure recette, comment impliquer au mieux nos employés pour qu'ils puissent rendre le produit autonome. Michele était l'experte en marketing, ainsi 2 mondes se rencontrent pour faire de tout cela un grand succès. Pour nous, cette collaboration a été très positive.

(Intervenant*) Merci beaucoup, on a parlé de toute une série de produits qu'ils commercialisent. On voit aussi des produits de travailleurs, comment ces produits arrivent-ils et comment sont-ils achetés ?

(Intervenant*) Nous voulons d'abord montrer la qualité de nos produits. Par exemple, nous avons demandé il y a deux ans et il a été certifié. Le chocolat Tricentenaire a 10 ans et nous avons été certifiés. Le chocolat est un bon produit, nous sommes dans une niche de produits équitables, où les gens ne veulent pas seulement acheter dans des ateliers, mais ils viennent surtout parce qu'ils veulent acheter du chocolat. Et cette production est aussi née comme ça et nous avons eu la chance de travailler avec l'artiste Zumo.

Nous avons un nouveau produit pour faire connaître son art aux gens et nous étions très heureux de pouvoir travailler avec lui en tant que chocolatier. Ces 23 personnes qui ont des besoins spécifiques et qui travaillent dans la pâtisserie, de pouvoir travailler avec lui, également pour pouvoir fabriquer de nouveaux chocolats.

Comment le produit est-il reçu ? Je dois aussi dire que l'atelier Tricentenaire est l'une des meilleures pâtisseries pour les chocolats du Luxembourg. C'est vraiment une marque. C'est très important pour notre peuple.

(Intervenant*) Merci beaucoup, ce sont quelques bonnes histoires de réussite. Nous avons aussi un grand bloc, c'est le 1er marché du travail dont nous parlons. Je voulais d'abord te demander si cela a été difficile ou facile pour toi de trouver un emploi sur le premier marché du travail.

(porte-parole*) Il était très difficile de trouver un emploi sur le premier marché du travail. J'ai passé deux ans à chercher un emploi. J'ai également eu des conversations, des entretiens d'embauche avec des employeurs et cela a toujours échoué à cause de mon handicap. C'est là que se situait la difficulté de trouver un emploi stable.

(intervenant*) Merci. Vous l'avez engagé, était-ce un grand défi pour vous en tant que fondation ?

(porte-parole*) "Wonschstär" a été créé il y a 10 ans - quand je l'ai rencontré, nous ne savions pas que la vie de n'importe qui pouvait changer en une seconde. Il est entré à l'école, a terminé son baccalauréat, a fait une fête à l'école, ce qui l'a rendu tétraplégique. Pour moi, dans la vie, il était important de se lever le matin, d'avoir un but dans la vie. Quand on se lève et qu'on ne sait pas pourquoi.

Nous devons toujours avoir un objectif, c'est important. C'est là que j'ai rencontré (nom). Nous avons créé cette fondation, il avait beaucoup de talents, il s'agit ici dans la table ronde des talents. Il a fait du graphisme, il nous a fait des dépliants - ce n'est pas mon talent, c'était son propre talent et pendant ce temps, nous avons bien sûr travaillé bénévolement, nous ne pouvions pas lui donner de travail. Il a aussi commencé à travailler au Kräizberg, il a fait un travail utile, il a pu ainsi s'épanouir. Il a pu faire des choses qu'il aimait faire pour nous. C'était très important pour lui. Et puis j'ai rencontré (nom). Lui aussi cherchait un travail. On ne peut pas toujours tout faire dans le bénévolat, mais je me suis aussi découvert de très nombreux talents et il faut le reconnaître.

Nous n'avons eu aucun problème à l'embaucher. Il faut travailler avec les gens, il faut être très patient, nous devons nous adapter à vous, ils ne doivent pas seulement s'adapter à nous. Il ne s'agit pas toujours de commencer à 8 heures et de partir à 16 heures l'après-midi. Ce n'est pas toujours possible. Tu as tellement de lettres à envoyer qu'elles doivent être prêtes à telle heure. Ce n'est pas possible. Nous devons être conscients que nous devons nous aussi nous adapter. Mais nous l'avons fait avec plaisir et cela ne nous a posé aucun problème.

(Intervenant*) C'est agréable à entendre. Du côté de l'agence pour l'emploi, quelle est l'aide, le soutien qu'il y a de votre côté ?

(Intervenant*) Nous donnons quelques coups de pouce parce que nous savons que les gens ont des besoins et qu'il faut bien sûr en tenir compte. C'est pourquoi, en tant qu'administration de l'emploi, nous essayons d'aider les gens et d'utiliser les talents qu'ils ont. Nous avons un stage où les personnes peuvent travailler et où l'employeur peut les aider.

employeur peut voir quelles sont ses compétences, où l'employeur peut éventuellement aussi adapter le poste de travail aux besoins de la personne.

Ces aides doivent aussi donner une perspective pour que les gens soient ensuite embauchés. Il existe aussi des contrats d'insertion, ce sont des contrats de 12 mois où l'employeur ne paie que 50 % du salaire. S'ils sont en contrat à durée indéterminée, ils peuvent recevoir une subvention pour leur salaire. Cela peut aller de 30 % de soutien à 100 %. Il faut simplement faire une étude sur les pertes potentielles de productivité pour que ces pertes soient couvertes financièrement.

Il est possible de demander une adaptation du poste de travail. Par exemple, si on a besoin de matériel pour différents handicaps, on peut nous le demander. Légalement, la personne handicapée a 6 jours de congé de plus par an que les autres. L'employeur peut aussi nous demander de l'argent pour cela. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'un an, on peut utiliser les différentes possibilités. On peut demander un assistant d'inclusion pour soutenir les personnes, on peut aller sur le lieu de travail pour soutenir les gens, pour être actif, pour mettre en place un plan pour que la personne handicapée ait la possibilité de garder son emploi.

Nous avons également le Jobday - le Duoday - où l'on sensibilise les employeurs aux personnes handicapées, où ils sont en contact direct avec des personnes handicapées, afin qu'ils puissent combattre les préjugés. Il aura lieu cette année le 21 novembre. Nous avons également organisé quelque chose avec Info-Handicap, qui aura lieu le 8 octobre.

(Intervenant*) D'après votre expérience, quels sont les principaux défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées ?

(Intervenant*) Quand les gens se rendent compte tout à coup que je n'y arrive plus, la première question qu'ils se posent souvent, c'est comment je vais le dire à mon employeur. Dans une entreprise, il n'y a pas de culture de l'exigence, la première question est alors celle-ci. Et puis aussi la peur qui va avec, est-ce que je dois chercher un autre travail ? Quand on a besoin d'une adaptation du poste de travail, les gens ont souvent l'expérience que les adaptations ne sont pas aussi bien faites qu'elles le devraient. Les adaptations ne fonctionnent que si une certaine personne est présente, si un supérieur hiérarchique apporte son soutien par exemple. Si le supérieur part à la retraite et qu'une autre personne est là, cela ne fonctionne plus. Là, c'est une question d'acceptation, nous le constatons, il est important que l'entreprise en parle en interne, qu'elle sache aussi quels sont les avantages qu'elle a en tant qu'entreprise, parce que l'adaptation est là pour que les gens puissent travailler le mieux possible. Le collaborateur doit être préparé, il doit être informé. Et si tout cela n'est pas fait, il y aura peut-être du mobbing, il faut le savoir. C'est une réalité. Nous constatons que les personnes au chômage sont souvent perdues, ne savent pas vraiment comment se vendre. Ils ne font pas différemment des autres, ils ont aussi des compétences, ils doivent mettre en avant leurs capacités et leurs compétences, la seule différence c'est qu'ils ont besoin de quelques aménagements sur leur lieu de travail et ils doivent le dire. Ils ont peut-être besoin d'horaires flexibles, de home office où ils ont des horaires différents, des intervalles différents, etc. Il faut demander les aides dont dispose l'administration de l'emploi, et il faut bien sûr en discuter avec l'employeur. Ce sont les choses que nous constatons, ce qui est important c'est toujours,

nous le disons toujours aux personnes, il faut savoir ce que l'on peut faire et comment procéder. Il est également important que l'employeur se penche sur la question. L'idéal serait bien sûr avant et les employeurs commencent si lentement à le faire, quand il y a 3.000 personnes y travaillent, il n'y a souvent qu'une seule personne handicapée, il y a beaucoup de personnes qui le remarquent, qui se posent plus de questions. Quels travaux sont possibles, lesquels sont adaptables et si les collègues de travail sont prêts à participer, alors cela fonctionne. Mais dans les petites entreprises, il faudrait plus d'aide extérieure pour que les gens soient soutenus.

(Intervenant*) Je voudrais revenir à vous, comment faites-vous le *matching* entre l'employeur et l'employé et qui va s'assurer que les deux parties sont préparées ?

(Intervenant*) Nous voulons que les deux parties soient satisfaites, l'employeur annonce le poste, nous faisons un *matching*. Le candidat qui a son dossier chez nous est connu de la personne qui s'occupe du dossier et ensuite nous regardons avec moi si cela convient avec cet employeur. L'échange est également important, avec celui qui connaît bien cet employé, qu'ils travaillent avec lui. Nous demandons toujours au candidat lui-même s'il est d'accord pour que nous communiquions le statut à l'employeur, nous essayons bien sûr que l'on dise cela à l'employeur, mais il peut aussi dire non. Nous conseillons aux personnes de le dire pour qu'il soit plus clair dans quoi l'employeur s'engage et que l'on fasse aussi attention aux compétences des gens. Les personnes ont peur de communiquer le statut et nous essayons aussi que la personne soit active et pose des questions sur le travail et si cela lui convient.

(locuteur*) Tu es indépendant, tu es toi-même atteint d'une maladie rare, comment cela se passe-t-il pour toi au quotidien ?

(Intervenant*) Les principaux défis, quand tu es jeune, que tu penses que tu peux tout faire et que tu réalises que ça ne va plus comme ça, tu es employeur, tu es toi-même ton plus grand défi, tu dois voir ce que tu peux encore faire avec ta maladie. Comment puis-je adapter mon propre travail en tant qu'employeur ? Je dois réfléchir à la manière d'aborder les choses, même les autres personnes que j'ai embauchées, je suis dans ce processus depuis un an, j'ai constaté que mes collaborateurs sont très positifs. C'est génial, j'ai des moments où je ne peux pas travailler, et je suis alors naturellement contente qu'ils puissent prendre le relais. J'ai aussi remarqué moi-même que les gens qui ont un handicap ont du mal à faire un travail difficile. Maintenant, ça va mieux, il s'agit de se forger une nouvelle position. Et de pouvoir continuer à travailler d'une manière qui vous convient. Quand il y a une maladie rare, on peut justement demander le statut de travailleur handicapé, j'ai été très bien accompagné, c'est très utile.

Pour moi et mes employés, c'est l'occasion d'endosser des rôles, des rôles que j'occupais auparavant et, en tant qu'entreprise, on reste toujours dans le thème et on aime aussi y rester attaché. Même dans le domaine du marché du travail pour les personnes handicapées. Mon projet était d'embaucher des personnes handicapées et j'ai remarqué que certaines choses ne fonctionnaient plus comme avant, que je n'étais plus capable de tout faire et que j'avais peur que les personnes handicapées ne se retrouvent en situation de handicap.

je ne pourrai peut-être pas faire d'autres choses. Je porte les deux casquettes en tant qu'employeur et en tant que personne handicapée.

Et je ne peux qu'encourager tous les employeurs à donner une chance aux personnes handicapées, souvent le handicap ne se voit pas, quand les gens me voient, ils ne savent pas que je ne peux pas travailler aussi longtemps que les autres, que j'ai besoin de plus de pauses. Il faut donner une chance aux personnes et la personne handicapée n'aura peut-être pas à se justifier aussi souvent. C'est aussi un problème, les gens ne devraient pas avoir à s'excuser d'avoir un handicap. Il est important qu'elles fassent ce qu'elles peuvent faire et qu'elles collaborent avec l'employeur.

(Intervenant*) Un excellent message, merci beaucoup. Que pouvez-vous dire aux employeurs, à quoi doivent-ils faire attention et qu'est-ce qui devrait les motiver à embaucher des travailleurs handicapés ?

(locuteur*) Pour moi, ce fut une expérience formidable - ce sont des gens très fiables et ils sont aussi reconnaissants d'avoir un travail. On peut compter sur eux, c'est le plus important. Il faut juste avoir un peu de patience. C'est ce qui m'a motivé. Comme nous avons une fondation, il y a d'un côté la partie où nous avons créé un poste et obtenu 10 % par le biais de l'Adem, mais ce n'est pas cela qui compte, c'est que nous leur donnions la reconnaissance qu'ils méritent. C'est le plus important. La seule chose que je peux dire aux autres employeurs, c'est qu'ils doivent faire la même chose.

(Intervenant*) Peut-être une autre question pour vous : Quelles sont les chances et les risques de la numérisation pour les personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail ?

(Intervenant*) L'Adem souhaite clairement aller dans le sens de la numérisation. Nous sommes bien sûr conscients qu'il y a une partie des gens qui ne sont pas très à l'aise avec les médias numériques. Nous travaillons aussi à aider ces personnes le mieux possible. L'idée est aussi de créer un service pour aider les personnes qui ne sont pas très à l'aise avec la numérisation. Leur proposer des formations continues pour qu'ils puissent mieux progresser. On travaille aussi au niveau de l'intelligence artificielle. Le profilage doit être une aide. Il doit simplifier le travail et être une aide pour que notre conseiller puisse être plus à l'écoute des personnes afin de mieux les aider.

(Intervenant*) Je voulais répondre par une étude de l'European Disabilities, une étude qui aborde cette thématique, pour les *digital skills*, c'est-à-dire les compétences numériques pour le marché du travail. Cela semble compliqué, mais ce n'est pas le cas. Cela concerne aussi bien les employés que les employeurs. Vous avez constaté que les employeurs constatent un manque de compétences numériques, et pas seulement chez les personnes handicapées. De nombreux employeurs ont réalisé qu'il existe des outils numériques pour les personnes handicapées afin de les aider. Et qu'il y a aussi beaucoup d'entreprises où il n'y a pas de bonne façon de faire lorsqu'elles embauchent des personnes.

Il y a donc des conseils qui sont ressortis de cette étude. L'étude a constaté que très peu d'entreprises ont une approche lorsqu'elles engagent quelqu'un avec un handicap ou une limitation. Elles ne se sont jamais vraiment penchées sur la question. Il a également été constaté que l'intelligence artificielle dans ce domaine n'était pas assez développée.

peut être une aide et aider les gens à trouver un emploi. Surtout si l'IA est développée de manière à pouvoir aider les personnes ayant des besoins particuliers. Pour cela, il faut également travailler avec ces personnes pour élaborer l'IA. Ensuite, il est important de transmettre des compétences scolaires, par le biais de formations continues par exemple. C'est plus ou moins ce que cette étude aborde. C'est aussi un défi politique de promouvoir cela. La politique doit mettre des outils à disposition.

(Intervenant*) Peu importe où nous travaillons tous, que ce soit dans un atelier d'inclusion ou sur le marché du travail, peu importe comment nous devons nous former pour développer nos compétences. La question qui vous est posée maintenant est de savoir comment vous souhaitez former les personnes issues des ateliers pour qu'elles puissent entrer sur le marché du travail.

(Intervenant*) Il a déjà été mentionné que lorsque des personnes travaillent chez nous, l'objectif est qu'elles soient orientées à un moment donné vers le premier marché du travail, qu'elles puissent y prendre pied.

C'est aussi ce que dit le contrat de travail. Mais je dis délibérément, peut-être de manière un peu provocante, que ce serait le cas idéal. Mais nous voyons dans nos ateliers des personnes qui ont bien évolué, qui travaillent de manière autonome, et nous soutenons ces compétences. Surtout dans l'atelier lui-même, en donnant plus de responsabilités à la personne, en la laissant travailler plus seule, en l'initiant à des tâches qui pourraient peut-être plutôt être attribuées aux accompagnateurs. Nous pouvons aussi les faire travailler avec des collaborateurs qui ont besoin de plus de soutien, de sorte qu'ils puissent assumer un rôle de leader.

Mais nous vous accompagnons également dans le processus si vous êtes intéressé à vous inscrire sur le premier marché du travail. Si vous le souhaitez, nous vous soutenons dans cette démarche. Nous vous aidons à rédiger votre CV, nous vous expliquons les procédures, comment trouver du travail. Nous les sensibilisons également au fait de passer de l'atelier au marché du travail, car cela implique de très nombreux changements.

Il est important que nous les accompagnions de manière positive. Nous avons aussi des personnes qui viennent nous voir à l'atelier et qui nous disent : je me sens prêt, je veux maintenant me lancer sur le marché du travail. Là aussi, nous avons des processus avec notre job coach, qui travaille en interne chez nous, pour trouver ensuite des emplois et s'adresser aux employeurs. Nous avons eu un grand succès au début de l'année, un employé de notre blanchisserie qui y travaillait depuis plus de 10 ans et qui était autonome a obtenu un poste fixe dans la blanchisserie de la CGDIS. Ils ont cherché activement une personne et il a eu la possibilité de découvrir le travail, d'abord par le biais d'un stage, puis il a obtenu un contrat de travail en janvier. Nous avons donc régulièrement ce genre de situation et nous l'encourageons bien sûr, mais en même temps nous restons réalistes et faisons comprendre à nos collaborateurs ce que cela signifie de quitter l'atelier pour entrer sur le marché du travail.

(Intervenant*) Je voudrais tout d'abord attirer l'attention sur les personnes qui n'ont pas la possibilité d'avoir un travail. Il y a beaucoup de gens chez nous, la moitié d'entre eux n'ont aucune chance d'être orientés vers le premier marché du travail. Le but dans la vie n'est pas, comme le dit l'ONU, de reconnaître la dignité des personnes, la dignité et ce dont les personnes sont capables. Nous avons un exemple en interne, l'année dernière nous avons eu 2 personnes qui voulaient entrer sur le 1er marché du travail avec une aide.

d'un job-coach et notre job-coach est aussi un assistant d'inclusion. Notre ergothérapeute, qui aide par exemple à adapter les postes de travail. Elle est là, par exemple, pour voir comment nous pouvons mieux adapter le poste de travail aux besoins.

(Christine Zimmer) Merci beaucoup, alors comment s'est passée la formation continue de votre collaborateur ?

(Il peut travailler de manière autonome, nous l'impliquons dans tous les projets et il est au courant de tout. Dans son cas, il aime beaucoup le sport, c'est pourquoi nous l'encourageons. Nous savons qu'il a ses heures d'entraînement, nous encourageons également sa participation aux Jeux paralympiques. Il ne reste pas tard le soir, parfois il doit partir à 2 heures du matin, c'est important pour nous de l'encourager. Le sport le passionne, nous l'encourageons donc aussi. Nous sommes très conciliants à ce sujet.

(Intervenant*) Quel rôle le ministère de l'Éducation peut-il jouer ou joue-t-il déjà ?

(Intervenant*) Je pense que dans le domaine scolaire et dans le domaine de la formation continue, il y a 2 éléments principaux, d'une part l'apprentissage de compétences pour les jeunes, je me réfère ici aussi à la scolarité obligatoire, chaque jeune adulte doit avoir la possibilité de se former après la scolarité obligatoire. La formation continue peut également faire partie de la formation professionnelle. La formation continue relève aussi du domaine de l'éducation en général et, dans le cadre du soutien à la formation professionnelle, on peut également obtenir un soutien par le biais d'un centre de compétences. Mais aussi par d'autres services spécialisés. Dans les centres de compétences en particulier, nous rencontrons des personnes qui ont peut-être des handicaps plus importants et nous essayons de leur permettre de suivre une formation professionnelle dans la mesure du possible. Le but de l'école est d'intégrer le marché du travail.

Dans le système éducatif, il est important pour nous de promouvoir l'entrée dans la vie professionnelle et d'organiser les transitions au sein de l'école ou après la scolarité. L'école doit déjà aider à faire le lien avec le marché du travail et à soutenir cette démarche. Plus tard dans la vie, nous avons également la formation professionnelle, la formation des adultes, qui peut également être utile aux personnes qui seront touchées par un handicap plus tard dans leur vie.

Cela nous permet également de proposer différentes formations continues. Le deuxième aspect est que dans l'éducation ou la formation continue, il n'est pas seulement important que l'élève apprenne, mais aussi que le personnel professionnel soit formé. Ils doivent être formés à l'inclusion et à la manière de s'occuper des enfants et des jeunes ayant des besoins particuliers.

Prochainement, nous aurons l'AP, où il sera également question d'inclusion, et nous travaillons ici dans le domaine de la formation professionnelle. L'année prochaine, nous devrions prendre en charge 200 personnes qui pourront suivre une formation professionnelle et participer ensuite à notre système de travail.

Ensuite, il y a aussi la question du niveau académique. Le Luxembourg travaille avec une convention de l'université. Dans le courant de l'année prochaine, nous allons proposer un master dans le domaine de la diversification, c'est le 1er cursus au Luxembourg dans le domaine de l'inclusion.

Il y a aussi le domaine de la formation continue et du perfectionnement pour le personnel enseignant qui est déjà en activité. C'est là que l'IFEN, le centre de formation, nous aide en

offrant un soutien aux enseignants en formation. Il en va de même pour le secteur informel,

les personnes qui travaillent dans le domaine de l'accueil des enfants ou des jeunes. C'est l'une de nos priorités, que non seulement les personnes handicapées, mais aussi les personnes qui travaillent avec elles, soient formées et puissent se perfectionner.

(Intervenant*) Merci beaucoup, on ne voit pas tous les handicaps, il y a un certain nombre de défis où on ne voit pas les handicaps, quelles sont vos expériences, quels sont les défis de vos membres ?

(Intervenant*) Un handicap qui ne se voit pas, quelqu'un qui n'entend pas, des problèmes intellectuels, les problèmes Dys, des problèmes de comportement, à mon avis, il y a encore beaucoup à faire. On n'a pas encore maîtrisé cette question. L'éducation et la formation professionnelle sont très importantes. Comme cela a été dit, il existe un master en éducation inclusive. C'est une bonne direction, mais je pense que d'autres mesures devraient également être prises. Il faut beaucoup de temps pour que les gens arrivent jusqu'au master. Et il y a des personnes qui viennent de l'université, elles n'ont pas encore l'expérience et tout cela prend naturellement du temps. Un autre point est la formation des éducateurs. Cela semble très important, pour l'instant c'est très général, il n'y a pas de spécialisation. Depuis quelques années, nous l'avons déjà dit, il est peut-être aussi important de proposer des spécialisations, qu'on puisse peut-être faire une spécialisation pour le travail avec les personnes âgées, les enfants, les personnes handicapées. Pour que la formation vise aussi à ce que les personnes puissent aussi travailler plus efficacement, former à la langue des signes, à la communication adaptée. Il y a un manque dans l'école, également en ce qui concerne le temps. L'adaptation du temps, nous recevons beaucoup de plaintes, parce que beaucoup de parents disent que les enfants ont beaucoup de problèmes pour les examens, pour les devoirs. Nous avons maintenant un cas où le garçon du lycée s'est vu dire qu'il devait aller dans un autre lycée, il n'y a pas d'adaptation. Un autre garçon est à l'université, il a une maladie du sommeil, il ne peut pas toujours assister aux cours le matin, nous avons demandé à l'université du Luxembourg, il n'y avait pas d'adaptation possible pour cette personne afin qu'elle puisse terminer son année. Ce genre d'exemple n'est pas possible. Nous devons essayer de mettre en place ces adaptations. Que les gens puissent lire leurs textes, faire leurs devoirs, qu'ils puissent évoluer à l'école.

Un autre point : au Luxembourg, nous avons absolument besoin de plus de spécialistes pour les petits enfants, où les tout petits sont déjà accueillis et où un bon diagnostic est également posé. Il existe toute une série de méthodes qui existent à l'étranger et qui ne sont pas appliquées ici. Pourquoi en est-il ainsi ? Nous nous posons cette question. Nous avons déjà eu des contacts avec le ministère, nous en avons encore, j'espère que nous pourrions nous revoir bientôt. Le personnel bénéficierait alors d'un soutien direct, on aurait une enquête, un programme de communication et d'approche et aussi une adaptation du programme, et cela pourrait être régulièrement réévalué, où l'on verrait ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné. Et on pourrait s'adapter en permanence aux progrès de l'enfant et à son évolution. J'espère que nous pourrions progresser et que cela figurera éventuellement dans le plan d'action. Je pense qu'il existe des exemples de pays où les choses fonctionnent bien. En Italie, en Roumanie, dans les pays scandinaves, au Portugal, les résultats sont différents. L'Italie, par exemple, travaille avec une méthode, dans les années 70, les écoles spéciales ont été fermées et il n'y a plus d'écoles spéciales là-bas. Je voulais juste le rappeler une fois. L'idée,

ce que nous avons maintenant, c'est bien, mais l'un n'empêche pas l'autre. Et il faut bien les combiner. Pour l'instant, nous avons un puzzle où il manque des pièces et il faut les relier entre elles pour que nous puissions enfin mieux soutenir les enfants. Pour qu'ils puissent avoir de bonnes perspectives.

(Intervenant*) Quels sont les défis à relever avec les personnes qui ont des besoins que l'on ne voit pas chez vous dans le service de l'emploi ?

(Intervenant*) Nous constatons que les personnes qui ont un handicap invisible ont des difficultés. Elles ne sont pas acceptées, car dans le cas des handicaps invisibles, le problème est que les adaptations sont plutôt de nature organisationnelle. Cela présuppose que l'on adapte. La facilité, c'est toujours l'adaptation technique, vous le faites une fois et c'est fini. Ici, c'est une solution organisationnelle, on ne peut pas comprendre.

Maladie chronique, on a besoin de plus de pauses et on ne peut pas en discuter si c'est le cas. Les personnes atteintes d'autisme ont aussi besoin d'un certain environnement pour faire leur travail, elles peuvent avoir besoin de travailler seules ou de chez elles. Et si l'on n'est pas préparé et sensibilisé à cela, l'employeur n'est pas d'accord et alors les autres collègues de travail pensent que ce serait un avantage pour cette personne et qu'il n'y a pas 100 possibilités de s'en sortir. C'est aussi une réalité. Il y a des choses qui ne peuvent pas être discutées, si les personnes ne comprennent pas, il faut l'accepter. C'est une réalité que nous voyons souvent sur le terrain et quand une entreprise se penche à l'avance sur le fait que l'on ne considère pas le handicap uniquement comme une difficulté et que des adaptations techniques et organisationnelles sont bien sûr nécessaires. Quelles adaptations puis-je résoudre au niveau de l'organisation ? Que ce soit le télétravail ou que l'on travaille sur des périodes plus longues. C'est important de le voir.

Nous avons aussi de mauvaises expériences, lorsque les gens sont harcelés et dégoûtés sur leur lieu de travail, il est difficile de progresser.

(Intervenant*) Je crois que nous avons beaucoup parlé du parcours avec un handicap à travers la formation, l'éducation, l'accès au 1er marché du travail. Avant de vous donner la parole, chacun d'entre vous peut dire en une minute ce que nous pourrions faire de plus pour que les personnes avec un handicap soient davantage encouragées, que leurs talents soient davantage exploités.

(Intervenant*) Ce serait une idée de commencer par l'éducation, par les enfants. C'est un système de points. On est toujours puni quand on ne sait pas faire quelque chose, au lieu d'être récompensé pour ce qu'on sait faire. Cela donne aussi un feedback positif aux enfants plus tard dans la vie. Ici, on est puni pour tout ce qu'on ne peut pas faire, au lieu de recevoir des points si on a fait ses devoirs, si j'ai été à l'heure à l'école, si j'ai collaboré, etc. Ils sont très importants aussi dans la vie, il faut être assidu et bon, que l'on soit respecté. C'est déjà une idée de commencer par là. Que l'on encourage ainsi les talents dès le plus jeune âge.

(Intervenant*) Nous allons aussi toujours dans le sens des compétences. Chaque fois que je suis chez les employeurs, j'essaie de soutenir les talents, je souligne qu'ils doivent regarder les compétences des gens plutôt que de savoir si la personne correspond à 100% à ce poste. Il faut changer de mentalité, prendre la personne telle qu'elle est, avec ses compétences, et adapter le poste à cela, et non pas un poste que l'on a en tête pour une personne donnée. Cela rend évidemment les choses plus difficiles. Si le changement de mentalité

je pense que nous pourrions mieux collaborer avec les employeurs. C'est pour cela que Duoday, la dernière journée de l'emploi, a créé une prise de conscience chez les employeurs, parce que les travailleurs qui venaient là n'avaient pas besoin de dire qu'ils avaient un handicap. Les employeurs savaient que les gens avaient cette déficience. Les employeurs étaient effectivement ouverts à cette idée. C'est pourquoi plusieurs employeurs nous ont dit que cela avait fait évoluer les mentalités et que nous allions regarder nos postes différemment et les mettre au concours afin de pouvoir embaucher des personnes avec une limitation.

Nous allons aussi faire un nouveau projet, où nous allons utiliser le coaching, on va regarder quelles sont les compétences de 80 personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Je suis toujours content quand je suis ici comme ce soir ou quand je vois des employeurs, pour que je mette de plus en plus l'accent sur cela, pour que cette mentalité prenne enfin fin.

(Intervenant*) Vous avez déjà entendu ce que l'on peut faire pour encourager les talents. Je suis d'avis que le problème n'est pas le poste de travail, mais l'adaptation au travail. On peut avoir toutes les compétences que l'on veut, si on se heurte à des barrières quelque part et que les adaptations ne sont pas adaptées, cela ne fonctionne pas. Ma conclusion après 13 ans d'expérience, c'est ça le problème, le reste est aussi important.

(Intervenant*) Pour moi, la communication est très importante pour les ateliers qui font un travail formidable. Mon projet *Wild Stuff*, chaque produit a été présenté aux personnes qui l'ont réalisé. On a montré les compétences, on a montré ce qui existe et qui l'a fait, qui d'autre peut le savoir. Il faut présenter cela et oser dire des besoins spécifiques. Le marketing et la communication sont également importants, non pas parce que c'est mon travail, mais parce que les gens réagissent différemment dès qu'ils savent d'où vient le produit.

(Intervenant*) Je pense que des discussions comme celles d'aujourd'hui sont très importantes, que nous continuerons à l'avenir à développer de tels réseaux entre l'éducation, l'école et le monde après l'école. De tels événements sont très importants, la collaboration est formidable. Toutes les personnes qui sont dans la salle et celles qui sont en bas au rez-de-chaussée sont des personnes convaincues, sinon elles ne seraient pas là. Il est important que les aspects que nous avons retrouvés aujourd'hui ici, au rez-de-chaussée, se rejoignent. Nous avons les compétences qui sont représentées ici, le service inclusif est représenté, c'est un partenaire important pour faire la transition de l'éducation au monde du travail. Il n'y a personne qui ne sait rien faire, la question est passionnante, il n'y a personne qui ne sait rien faire. Il faut toujours utiliser les talents et les potentiels inexploités. Dans une démarche participative, nous y attachons une grande importance, nous avons une équipe de volontaires où des adaptations spécifiques, basées sur le volontariat, sont faites. Où les personnes concernées participent à l'élaboration de ces processus. Une école qui est inclusive, où ils peuvent s'impliquer et contribuer également à une société inclusive.

(Intervenant*) Je pense aussi que la communication est un point important, sans cela il n'y a pas de satisfaction chez les parents, les enfants ou à l'école. Nous devons mettre l'accent sur les points forts, au rythme de chaque enfant, nous avons besoin d'un meilleur soutien et de spécialistes au Luxembourg. Nous avons besoin d'un changement dans le domaine, nous devons être plus visibles pour le handicap et proposer plus de sensibilisation dans le domaine.

Je sais par expérience qu'à la ZEFI, nous organisons des ateliers dans les écoles, etc. Nous avons souvent constaté que ce n'était que de la théorie. Maintenant, nous nous sommes aperçus que cela ne suffisait pas, car de très nombreux jeunes ne savent absolument rien du handicap. Ils ne connaissent peut-être qu'une personne en fauteuil roulant ou aveugle. Ils ne savent pas ce qu'est la trisomie 21 ou l'autisme. C'est pourquoi nous avons décidé de faire quelque chose de pratique à la fin des ateliers. Pour que les gens nous rencontrent, nous allons jouer au bowling, à la pêche ou à la piscine afin que les deux parties apprennent à se connaître. Ce sont de très bonnes expériences que l'on fait alors. Les deux parties doivent se rencontrer. Les uns sont surpris par l'un comme les autres par l'un.

C'est la pratique qui est déterminante, pour nous, il est important d'aller de plus en plus vers l'inclusion. Nous serions très heureux que les écoles spéciales soient supprimées, que ce soit dans 10 ou 15 ans.

(Intervenant*) Je pense qu'il faut éliminer la peur du contact entre les personnes avec et sans handicap. Il doit devenir évident que l'on se rencontre au quotidien. Au Luxembourg, nous sommes très divers et multiculturels, je pense que c'est aussi une chance pour les personnes handicapées. Nos ateliers nous permettent d'être visibles, tout comme nos produits. Mais il est également important que les personnes qui se cachent derrière soient vues et que leur travail soit reconnu.

C'est pourquoi je trouve que c'est formidable d'avoir de nouveaux ateliers, qu'ils ne soient pas isolés, mais qu'ils se trouvent dans la société. Où se trouvent aussi d'autres entreprises et où l'on se rencontre de manière naturelle et où des opportunités se créent. C'est important pour l'avenir.

(Intervenant*) Je vais dans le même sens, nous avons l'expérience des visiteurs de nos ateliers, des enfants de maternelle, des lycéens, des écoliers et d'autres personnes qui nous rendent visite, à qui nous voulons faire connaître les compétences de nos travailleurs. Ces personnes voient ces travailleurs sous le bon angle. Il ne s'agit pas seulement d'inviter des personnes, mais nous nous rendons aussi dans la société, par exemple nous allons en ville avec notre stand de glaces pour dire aux personnes ce que nous produisons.

(Intervenant*) Je peux dire à ce sujet qu'il est important que les personnes handicapées osent chercher du travail. Tout le monde a une valeur et cette valeur doit être reconnue. Peu importe que l'on ait une limitation ou non.

(Intervenant*) Je vous remercie tous pour ces belles paroles de conclusion. Maintenant, vous pouvez encore poser l'une ou l'autre question.

(Question du public) Merci beaucoup pour cette présentation variée, j'aurais beaucoup de questions pour chacun d'entre vous, je vais me limiter à 2 questions, peut-être que vous pourrez y répondre. La 1ère question, nous avons quelques statistiques cette année, nous savons plus ou moins combien de personnes vivent ici avec un handicap. Je ne sais plus s'il y a aussi des statistiques sur les personnes handicapées sur le marché du travail. Combien de personnes sont-elles concernées ?

(Intervenant*) Il y a des personnes handicapées, il y a des personnes avec un statut, cela représente environ 94.000 demandeurs d'emploi et parmi ces 94.000 personnes, il y a des personnes,

qui ne doivent plus travailler. Il y a un écart, si j'ai bien compris, le ministère du Travail fait une étude pour savoir combien de personnes ont actuellement le statut de travailleur handicapé et ce que nous pouvons faire dans ce domaine. Il y a encore un seuil marginal en tant que travailleur handicapé, je suis tout à fait honnête.

(Question du public) Existe-t-il un moyen de mieux visualiser les avantages du statut. Beaucoup de personnes sont gênées de faire ce pas, elles l'ont maintenant transmis avec beaucoup de certitude. Espérons que ce sera sur la base de 5 ans, quand nous aurons plus de données sur l'avenir et que nous saurons dans quels domaines les personnes handicapées travaillent et dans quels domaines il ne s'est pas passé grand-chose. Tu as parlé du marché du travail pour les petites et moyennes entreprises, ainsi que pour les grandes entreprises. Pour les moyennes ou grandes, il y a une délégation de personnel. En Allemagne, s'il y a plus de 5 personnes avec un statut de handicapé dans une entreprise moyenne ou une grande entreprise, il y a le conseiller pour personnes lourdement handicapées, ce n'est pas une belle appellation, est-ce qu'il y a quelque chose comme ça au Luxembourg ou est-ce que nous visons quelque chose comme ça dans les délégations du personnel ?

(Intervenant*) D'un point de vue purement légal, nous n'avons pas le même cadre, mais en principe, une délégation du personnel est là pour défendre les intérêts de son personnel. Et si des personnes ayant des besoins particuliers y travaillent, leurs intérêts devraient également être pris en compte. C'est de toute façon le cas en Allemagne, mais je parle du contexte en général. La délégation du personnel est là pour ça et ils doivent s'en occuper. Peut-être faut-il plutôt s'adresser ici aux syndicats. Plus l'entreprise est grande, plus il y a de chances qu'il y ait plus de personnes handicapées qui y travaillent et qui ont donc ce statut. Mais en théorie, c'est une possibilité pour chaque entreprise. La question est toujours de savoir quelles idées sont présentées pour faire des changements. Pour répondre à la question sur le statut, stricto sensu, le statut est là pour offrir une compensation en cas de perte de revenus. Et aussi de prendre en charge financièrement des adaptations si l'entreprise ne peut pas les assumer.

Et si mon handicap n'affecte pas l'entreprise, je ne dois pas non plus demander le statut. Au sens strict, il n'y a donc pas besoin de le faire. Les adaptations techniques que l'employeur doit faire et qu'il ne veut pas supporter financièrement, elles sont prises en charge. Je fais alors mon travail, même si j'ai besoin de plus de temps pour le faire, cela ne signifie pas que je suis moins payé. Donc l'employeur reçoit dans ce contexte une participation financière de l'État qu'il peut demander.

Je dis toujours aux gens : vous devez savoir ce dont vous avez besoin, quelles adaptations sont nécessaires et si vous avez besoin de compensations. Si vous pensez que vous pouvez faire la même charge de travail, vous ne devez pas demander le statut. Je ne dois pas demander le statut simplement parce que je peux le faire. Car le statut n'apporte aucun autre avantage. Les gens pensent parfois qu'une place particulière leur est alors réservée, mais il n'y a pas d'employeur qui embauche quelqu'un uniquement pour son statut. Il n'y a pas non plus d'employeur qui embauche quelqu'un uniquement parce qu'il a un permis de conduire.

(Intervenant*) J'ai encore une petite question du public, puis nous allons conclure.

(Question du public) On vient de dire à quelques reprises dans cette conférence que tout se passe bien avec les ateliers inclusifs. Mais je voudrais souligner que le fait d'être dans un monde à part, où les contacts sont réduits, a des conséquences pour les gens. Il y a eu le cas d'une personne qui avait pris l'habitude de dire bonjour à tout le monde, parce qu'avant, dans son atelier, elle n'avait pas beaucoup de contacts avec l'extérieur, et elle doit être placée dans un emploi normal et on a regardé ce qu'on pouvait faire de son talent. La personne s'est retrouvée à l'accueil d'un supermarché, maintenant c'est un marché qui est identifié, ça a donné quelque chose. La personne fait maintenant d'autres choses, elle ramasse les caddies, etc. On a besoin de telles initiatives, cela apporte plus à l'entreprise, ils ont aussi une responsabilité. Il faut trouver des solutions créatives, adaptées à la personne, qui permettent à la personne d'évoluer sur le marché du travail normal. Si on ne l'accepte pas et qu'on dit que les personnes doivent travailler dans des ateliers protégés et qu'on les appelle maintenant des ateliers d'inclusion, alors les personnes ne peuvent pas évoluer. C'est difficile.

(Intervenant*) Merci pour cette remarque, je vais vous poser une autre question à la fin. Vous voyez qu'en soi, les gens ont peu de contacts avec l'extérieur, avec le grand public.

(Intervenant*) Le temps de travail fait partie de la vie, nos gens vivent à la maison, chez leurs parents, dans différentes structures, ils ne sont pas seuls, ils ne sont pas enfermés. Les gens ont beaucoup d'interaction aussi socialement, je ne vois pas de différence entre quelqu'un qui est dans un atelier protégé et quelqu'un qui est dans le monde du travail normal.

(Intervenant*) Dans nos ateliers, il est important pour nous d'avoir des conditions de travail réelles. Les personnes qui travaillent chez nous ne sont pas très éloignées de ce qui se passe à l'extérieur. Elles reçoivent juste plus de soutien, mais elles doivent travailler dans des conditions réelles. Nous ne sommes pas les seuls à le faire, d'autres ateliers le font aussi. Il y a beaucoup de contacts avec l'extérieur. Des stands de vente, ils travaillent au jardin des papillons à Grevenmacher, où ils sont tous les jours en contact avec les visiteurs. Je ne peux pas confirmer que nos gens qui travaillent dans un atelier n'ont pas de contact avec la réalité.

(Intervenant*) Ensuite, je voudrais exprimer un grand merci à tous, vous vous êtes beaucoup investis dans cette discussion et vous avez pris le temps. Je vous remercie d'avoir été présents et je remercie également le ministère d'avoir organisé cet événement et de nous avoir permis de mener ici ces discussions sur les talents et les compétences. (Applaudissements)

(Mme Stein) Je voudrais encore une fois remercier les traducteurs, je voudrais aussi remercier l'équipe qui s'est occupée de la technique. Et je voudrais encore faire un appel, nous avons parlé hier du plan d'action national, il se termine en 2024. La bonne nouvelle, c'est qu'il y a un plan d'action numéro 3 qui arrive et nous serions heureux que vous y participiez. Quelles sont vos priorités ? Il y a des feuilles dehors où vous pouvez indiquer votre nom et votre adresse e-mail, puis vous cochez que nous pouvons vous écrire et vous pouvez alors collaborer au prochain plan d'action.

Et le rapport de KPMG sur le plan d'action actuel sera également présenté, vous y serez également invité. Si vous avez envie d'y travailler, vous êtes cordialement invités, laissez-nous vos coordonnées et nous travaillerons ensemble. Je ne sais pas si ce sera l'année prochaine, mais en tout cas, nous organiserons toujours de tels événements et la prochaine fois, nous aurons de nombreuses occasions d'échanger, d'apprendre à mieux nous connaître et de travailler ensemble pour l'inclusion. Cela ne concerne pas seulement les personnes, mais nous tous et chacun peut être acteur. Je vous remercie. (Applaudissements)