

Travail des personnes en situation de handicap au Luxembourg : accompagnement et suivi proposé par la Ligue HMC

Entretiens avec :

Tarik GUENANE, Laurent MUSSOT, Paolo CAPPELLARO

Educateur spécialisé, éducateur diplômé, ancien travailleur handicapé

La Ligue HMC au travers de différentes structures soutient les personnes en situation de handicap et s'engage pour leur inclusion sociale, professionnelle et culturelle. Les personnes en situation de handicap sont orientées selon leurs compétences et leurs envies vers le marché du travail ou bien vers des ateliers. Chaque atelier constitue un lieu de formation à un métier, dans le but de mener les personnes en situation de handicap vers un stage sur le marché du travail. Les entretiens menés avec deux éducateurs spécialisés ont pour objectif de présenter le travail d'accompagnement et de suivi des personnes en situation de handicap en vue de leur inclusion sur le marché du travail. Ils dépeignent ici un tableau concret de parcours de personnes concernées, s'appuyant sur leurs expériences et expertises personnelles. Ces entretiens seront aussi l'occasion de donner la parole à un ancien travailleur en situation de handicap.

Die Ligue HMC unterstützt durch verschiedene Strukturen Menschen mit Behinderung und setzt sich für ihre soziale, berufliche und kulturelle Inklusion ein. Sie werden ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprechend an den Arbeitsmarkt oder an Werkstätten vermittelt. Jede Werkstatt stellt eine Ausbildungsstätte für einen bestimmten Beruf dar und soll Menschen mit Behinderung zu einem Praktikum auf dem Arbeitsmarkt verhelfen. Die Interviews, die mit zwei Fachpädagogen geführt wurden, zielen darauf ab, die Arbeit der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf ihre Inklusion in den Arbeitsmarkt darzustellen. Hierbei zeichnen sie ein konkretes Bild von den Karrierewegen betroffener Personen, welches sich auf ihre persönlichen Erfahrungen und Fachkenntnisse stützt. Diese Interviews sind auch eine Gelegenheit, einem ehemaligen Arbeitnehmer mit Behinderung das Wort zu erteilen.

M. Tarik GUENANE, vous êtes éducateur spécialisé et responsable d'un atelier d'inclusion professionnelle au Grand-Duché du Luxembourg. Pourriez-vous présenter votre activité ?

Les activités de l'atelier d'inclusion professionnelle que je supervise portent sur le démontage et le tri de composants électriques et électroniques, le tri et la gestion de déchets pour les entreprises privées, ainsi que la production de boîtes d'allumage. Il s'agit d'un des ateliers proposés par la Ligue HMC.

La Ligue HMC est composée de trois entités : « la Fondation » Ligue HMC, la Ligue HMC « ASBL », association sans but lucratif qui regroupe les hébergements et les centres de jour ; et la Ligue HMC « Coopérative s.c. », qui regroupe les différents ateliers d'inclusion professionnelle.

La Ligue HMC « Coopérative » emploie 56 salariés qui encadrent et gèrent les activités. Nous encadrons 217 personnes en situation de handicap, 18 salariés ont un contrat à durée indéterminée auprès d'entreprises externes et profitent du suivi de la Ligue HMC. 21 salariés sont sous contrat avec la Ligue HMC et 21 sous convention avec des entreprises externes.

Les valeurs défendues par la Ligue sont l'inclusion, le bien-être, l'autodétermination, le respect, la participation et l'autonomie. La mission de la Ligue HMC consiste à soutenir les personnes en situation de handicap ; elle s'engage pour leur inclusion sociale, professionnelle et culturelle. Les moyens d'accès à cette inclusion passent par une formation professionnelle adaptée, par des emplois dans des ateliers d'inclusion professionnelle, par un suivi et un encadrement auprès d'entreprises externes mais aussi par la proposition de logements encadrés, par un accompagnement en logement autonome, par des activités de loisir, par l'accueil de jour, par la formation continue, par l'information et par la consultation.

Quel est le parcours suivi par les personnes en situation de handicap ?

En arrivant à la Ligue, une personne en situation de handicap passe tout d'abord par le Service d'Admission, de Formation et d'Évaluation,

« SAFE ». Ce service constitue le premier contact avec la personne en situation de handicap. La Ligue propose un service de formation car nous élargissons les compétences du travailleur, du futur travailleur, du futur salarié en fonction des différents ateliers que nous offrons. L'évaluation des compétences est effectuée en début de formation, mais aussi en cours et à la fin de la formation. En fonction des compétences et des souhaits de la personne en situation de handicap, ce dernier sera orienté, soit dans nos ateliers, soit vers un premier accès au marché du travail. Ce processus dure, en fonction des personnes, de quelques mois à trois ans.

Quelles activités exercent les personnes intégrées aux ateliers ?

Nos ateliers sont, comme dans tous les ateliers d'inclusion professionnelle, des unités économiques de production mais surtout et aussi des lieux de formation à un métier, en vue d'un possible stage en vue d'un premier accès au marché du travail. Il ne faut pas miser tout sur la seule production effectuée par l'atelier, l'aspect « formation » doit aussi être pris en compte. Nous comptons vingt-cinq ateliers qui proposent des activités de reliure, de céramique, de serrurerie, de production de légumes et de fruits mais aussi un atelier de production théâtrale. Les personnes qui sont admises dans nos ateliers d'inclusion professionnelle ont donc le choix entre ces vingt-cinq ateliers qu'ils pourront suivre en fonction de leurs compétences et de leur souhait.

Vos ateliers ne se contentent pas de proposer une formation professionnelle, vous initiez aussi les participants aux règles professionnelles ? Pourriez-vous décrire cette formation à la démocratie sociale ?

Qui dit travail, dit droit du travail. Depuis 2011, nous avons, dans nos ateliers d'inclusion professionnelle, un conseil des salariés qui fonctionne comme une délégation du personnel, mais qui n'a pas d'existence juridique. Les membres de ce conseil sont élus par des salariés en situation de handicap. Nous nous sommes rendus compte que, pour pouvoir défendre leurs droits, les travailleurs en situation de handicap n'avaient pas tous accès à la délégation du personnel, puisque la grande majorité était

sous tutelle. Nous avons donc mis en place le conseil de salariés, sorte de dispositif ad hoc parallèle à la délégation du personnel. Ce conseil est un véritable lieu d'expression et de formation à la représentativité, de formation au droit du travail. Régulièrement, des permanences sont organisées dans les ateliers permettant aux salariés en situation de handicap de rencontrer leurs représentants et de leur faire part de leurs doléances. Suite à ces rencontres, une rencontre se tiendra alors avec la délégation du personnel, voire avec la direction.

M. Laurent MUSSOT, vous êtes éducateur diplômé et travaillez depuis 2016 au suivi professionnel proposé par la Ligue HMC. Pourriez-vous nous présenter de manière concrète en quoi consiste sur le terrain l'accompagnement d'une personne en situation de handicap vers le marché du travail ?

Je souhaiterais vous présenter le parcours d'une des personnes que nous avons dernièrement accompagnées professionnellement. Lisi vient en effet tout récemment de débiter un stage conventionné dans un cabinet d'avocats. Avant cela, elle avait travaillé pendant 17 ans dans un atelier d'inclusion professionnelle sans jamais avoir effectué auparavant de stage. Revenons sur le contexte de ce stage. Il faut en effet savoir qu'il y a quelques mois un cabinet d'avocat avait dans un premier temps pris l'initiative de contacter la direction de la Ligue. A la demande de ma direction, je me suis donc mis en relation avec cette entreprise à qui j'ai présenté les services de la Ligue dont celui du suivi professionnel. A l'occasion de cet échange, le cabinet m'a présenté pour sa part leurs missions, leur philosophie, leurs valeurs ainsi que les raisons de leur démarche auprès de la Ligue. Pendant cet entretien, nous avons également parlé et défini le profil de la mission du stagiaire ainsi que l'objet des tâches qui lui seraient confiés. Après cet entretien et avec les informations que j'avais à disposition, je me suis alors dirigé vers mes collègues coordinateurs ainsi que vers ma direction.

En principe, nous faisons toujours un appel à candidatures en langage facile à lire et à comprendre dans les ateliers, le personnel encadrant les ateliers se chargent d'y faire circuler l'information. Les personnes peuvent

alors s'inscrire sur une liste. En fonction du nombre d'intéressés, nous organisons une réunion d'information ou des entretiens individuels.

Exceptionnellement et compte tenu de la nature de la tâche prévue pour le stage, nous avons, dans le cas de figure qui nous intéresse, pensé tout de suite à une personne en particulier. Contrairement à la procédure habituelle, nous n'avons donc pas procédé à un appel à candidature, mais nous nous sommes directement adressés à cette personne.

J'ai donc pris contact avec Lisi pour lui proposer cette place de stage en lui donnant un maximum d'informations pour qu'elle puisse se faire une idée. Elle a répondu de manière assez enthousiaste et nous avons pu prendre rendez-vous avec le cabinet d'avocats pour aller visiter les lieux, rencontrer le personnel et pour qu'elle puisse se faire une idée un peu plus concrète de la mission qui pourrait l'attendre.

La préparation d'un tel stage s'accompagne d'une préparation en amont, comment avez-vous concrètement préparé votre stagiaire pour sa nouvelle mission ?

Il y a en effet tout un travail en amont, avec le/la future stagiaire, sa famille, son représentant légale, et/ou le foyer où elle réside.

En l'espèce, la future stagiaire habitait dans un foyer semi-autonome. Elle a donc informé son foyer et sa personne de référence concernant ce stage. Je me suis aussi mis en contact avec eux pour leur donner les compléments d'information nécessaires.

La personne de référence s'est proposée pour aider la future stagiaire à se familiariser avec le trajet qu'elle devrait effectuer seule transport en commun pour se rendre sur le lieu du stage. En principe, la Ligue peut se charger de cette préparation, mais quand l'entourage souhaite s'engager, c'est avec grand plaisir que nous l'acceptons.

Nous proposons toujours d'accompagner la personne sur son lieu de stage. Mais la personne est toujours libre de décider si elle désire que l'accompagnateur soit sur place ou non au début du stage.

Lisi a choisi que je l'accompagne dès le début pour prendre le bus, pour se rendre sur son lieu de stage et pour le quitter. Je l'ai donc accompagné pour son premier jour.

Cet accompagnement est toujours assez délicat, car nous sommes présents pour rassurer le stagiaire mais il ne faut pas en faire de trop non plus. Nous devons rester dans l'ombre du stagiaire. La mission qui avait été établie à l'occasion du premier rendez-vous avec le cabinet consistait à confier à la stagiaire des tâches de photocopies, de scanner, de reliure de documents, d'utilisation d'une plastifieuse et de gérer un stock d'outils de bureaux. En milieu de matinée, une employée du cabinet d'avocats vient vers la stagiaire avec un travail à réaliser. Il fallait qu'elle reproduise un dossier en quinze exemplaires à l'identique de celui qu'elle venait de recevoir.

Personnellement, je ne m'attendais pas à ce genre de travaux aussi « complexe » dès le début et sur le moment je n'ai pas voulu faire ressentir à la stagiaire mon étonnement par rapport à cette tâche. La stagiaire est restée sereine et a exécuté ce travail à merveille et sans aide. J'ai été surprise de constater que dans chaque personne réside un potentiel caché et nous avons beau essayer d'évaluer ces personnes, il reste toujours une marge d'éléments que nous ne connaissons pas.

Dans le courant de la matinée, Lisi m'a fait part de l'information suivante : « Demain je n'aurai plus besoin de toi pour le bus. Je vais le prendre toute seule ». Et puis, en fin de journée, elle m'a dit : « Demain, je viens travailler toute seule, je me sens assez à l'aise. ».

C'est notre rôle de les accompagner aussi longtemps qu'ils en ressentent le besoin.

En amont du stage, nous proposons aussi à l'entreprise de définir un parrain ou une marraine de stage, une personne qui aura une relation plus étroite avec le stagiaire. Il s'agit de la personne de référence du stagiaire sur son lieu de stage et aussi la personne de contact de la Ligue HMC pour le suivi du stage. L'avis et le ressenti de cette personne seront très importants, nous nous devons d'échanger régulièrement ensemble.

Le stage de Lisi a été prolongé et une réunion a été demandée par un de associés du cabinet pour parler des suites du stage et voir ce qui serait envisageable.

Cet exemple illustre le passage d'un atelier d'inclusion vers un premier pas sur le marché du travail grâce à un stage. Comment identifiez-vous cette volonté de quitter les ateliers d'inclusion pour le marché du travail ?

Nous travaillons actuellement sur l'inclusion sur le marché du travail ordinaire, un groupe de réflexion interne a vu le jour. Une liste a été transmise au sein des ateliers d'inclusion professionnelle de la Ligue HMC pour connaître le nombre de personnes intéressées à s'essayer au marché du travail. Plus de 40 personnes se sont montrées intéressées. Des entretiens avec ces personnes sont prévus pour définir et comprendre au mieux leur désir d'aller au-delà des ateliers d'inclusion.

Comment évaluez-vous les compétences des personnes souhaitant intégrer les milieux professionnels par rapport aux attentes des employeurs ?

Un des premiers outils d'évaluation est mise à disposition grâce au travail fourni par le « SAFE ». Les encadrants qui suivent les personnes en situation de handicap qui travaillent parfois depuis des années dans les ateliers d'inclusion sont une seconde source d'informations. Mais il nous faudrait un outil supplémentaire qui nous permettrait d'évaluer les compétences réelles et les domaines dans lesquels elles ont encore besoin d'être stimulées. Il nous manque ce type d'outils qui nous permettrait de synthétiser et de mesurer toutes les compétences acquises, et ne pas se contenter de ce qui est simplement observable.

Comment préparez-vous au sein de vos ateliers à la prise de contact avec les employeurs et au processus sélectif ?

Nous aimerions proposer des formations en interne pour former aussi les candidats à la recherche d'emploi, savoir comment postuler pour un poste,

comment rédiger un CV ainsi qu'une lettre de motivation. Il s'agirait de préparer à un entretien d'embauche.

Jusqu'à présent les anciens salariés de la Ligue HMC qui ont été engagés auprès d'entreprises externes ont souvent débuté par un stage ou un travail de sous-traitance débouchant sur un contrat à durée indéterminée. Ils ont fait leurs preuves sur le terrain et les responsables de ces entreprises l'ont vu de manière très concrète.

Nous ne mettons pas de barrière non plus aux personnes qui désirent prendre les choses en main, comme se rendre soi-même dans une entreprise et se présenter pour demander si une possibilité existe. La seule condition est celle de nous le faire savoir. Il ne faut pas oublier que le futur stagiaire est tout d'abord sous contrat auprès de la Ligue HMC.

Parfois et de manière plus rare, ce sont les relations qu'ont les directeurs entre eux qui font avancer les choses, comme dans le cas de Monsieur Cappellaro qui vous parlera de son expérience personnelle plus tard.

La Ligue accompagne à l'accès au marché du travail, mais la famille de la personne concernée a-t-elle un rôle à jouer en matière d'inclusion professionnelle ?

Il ne faut pas sous-évaluer le rôle de la famille de la personne en situation de handicap. Les familles sont en effet très importantes car elles contribuent aussi au bien-être que va éprouver le stagiaire pendant son stage. C'est rassurant d'avoir les personnes qu'on aime à nos côtés et de sentir leur encouragement ainsi que leur énergie positive. Il y a des familles qui ont un vécu positif sur le marché du travail, ce qui ne va donc pas poser de problème pour l'inclusion professionnelle.

En revanche, dans certaines familles, il y a un vécu plus compliqué relié à des émotions plus négatives. Le vécu, la peur et l'appréhension pourront déteindre logiquement sur leurs enfants. Ce contexte familial est un frein car ils craignent que leur progéniture aille se frotter à ce qui est proposé en dehors des ateliers d'inclusion proposés. Le but est alors de les rassurer à travers des échanges et de leur montrer qu'il est possible de quitter les ateliers d'inclusion et d'intégrer le marché du travail grâce à l'accompagnement que nous proposons. Notre démarche est bienveillante

et nous garantissons un « suivi » sérieux. Bien sûr on ne peut pas garantir que tout se passera bien mais tout est mis en place pour éviter l'évitable.

L'organisation d'un stage est très souple ; il est possible de ne prévoir la présence du stagiaire que quelques jours sur son lieu de stage, non de manière permanente. Il s'agira alors d'une approche plus « douce » pour toutes les parties, stagiaire, famille et entreprise et qui permet donc de ne brusquer personne dans cette démarche.

A l'avenir, nous aimerions aussi organiser des conférences avec tous les acteurs qui pourront parler des expériences qu'ils vivent, ainsi que celles qu'ils ont vécues sur le terrain, ce qui, à mon avis, pourra faire changer d'avis plus d'une personne.

Vous allez intervenir à plusieurs étapes de l'inclusion vers le marché ordinaire, pourriez-vous rappeler ces différentes tâches ?

Le rôle de l'accompagnateur envers les entreprises est tout d'abord de rentrer en contact avec l'entreprise pour clarifier et comprendre leur démarche, de définir les travaux à exécuter et de sensibiliser le personnel face aux personnes que nous accompagnons.

Il s'agira aussi de désigner un parrain ou marraine de stage pour le stagiaire avec qui il faudra rester en contact étroit avant, pendant et s'il le faut après le stage. C'est aussi rassurant pour le parrain ou la marraine de stage de savoir qu'elle peut compter sur l'accompagnateur.

Si un/une stagiaire est engagé(e), nous proposons aux deux parties (stagiaire et entreprise) de continuer le suivi. Il conviendra simplement de déterminer la fréquence des visites pour les entretiens de suivi.

La Ligue HMC est aussi ouverte à l'extérieur. Les recruteurs sont invités à visiter les ateliers d'inclusion professionnelle pour se rendre compte du potentiel et de la diversité des ateliers. Les personnes qui travaillent dans ces ateliers font un travail valorisant et dont personne n'a à avoir honte.

Afin d'avoir un ordre d'idée, pourriez-vous dresser un tableau des employeurs jouant le jeu de l'inclusion professionnelle et des moyens en personnel mis à disposition par la Ligue pour le suivi de ces salariés ?

Nom de l'entreprise	Nombre de salariés	Nombre d'encadrants
Commune de Luxembourg – Service Hygiène	10 salariés (CDI-VDL)	2 encadrants (HMC) + 2 chauffeurs (VDL)
Commune de Luxembourg – Centre de Recyclage	2 salariés (CDI-VDL)	1 chef d'équipe (VDL)
Commune de Luxembourg – Service des Parcs	3 salariés (CDI-VDL)	2 chef d'équipe (VDL)
Commune de Kehlen Service technique et entretien	1 salarié (CDI-Kehlen)	1 chef d'équipe (Kehlen)
Commune de Mondorf Service technique et entretien	1 salarié (CDI-Mondorf)	1 chef d'équipe (Mondorf)
Commune de Mamer Entretien des espaces verts du Parc « Paul Glück »	6 salariés (CDI-HMC)	2 chefs d'équipe (HMC)

SuperdrecksKëscht Logistik Center (Colmar-Berg)	10 salariés (CDI-HMC)	2 chefs d'équipe (HMC)
--	-----------------------	------------------------

SDK + CCN + Cactus Recycling (Howald)	2 salariés(CDI-HMC)	2 chefs d'équipe (CCN)
--	---------------------	------------------------

Maison de retraite « An de Wisen » Restauration	1 salarié(CDI-Sodexo)	2 chefs de cuisine (Sodexo)
Servior – Maison de retraite Restauration	2 salariées (CDI-HMC)	Chef d'équipe (Servior)

Club Équestre Nauwies – Entretien des boxes à chevaux	1 salarié (CDI-HMC)	2 responsables (Centre équestre)
---	---------------------	----------------------------------

M. Paolo CAPELLARO, vous aviez travaillé au départ dans un atelier d'inclusion professionnelle, anciennement désigné comme atelier protégé avant un changement de vocable en 2017, jeune retraité, vous souhaiteriez revenir en deux mots sur votre expérience professionnelle en milieu ordinaire

Je m'appelle Paolo Capellaro et j'ai travaillé dans un atelier protégé de la Ligue HMC de 1976 à 1978.

L'ancien directeur de la Ligue connaissait le directeur d'une entreprise qui s'appelait « Céramétal ». Il lui a téléphoné et lui a demandé : « Est-ce que vous ne pouvez pas embaucher Paolo ? ». J'ai ainsi pu faire un stage de six semaines. Quand le stage était fini, j'ai été embauché le 1^{er} août 1978.

J'ai commencé à travailler dans le magasin. Ma charge était de préparer des colis et de les rapporter dans toutes les sections.

Dans la fabrique où j'ai travaillé, il y avait quatre collègues. Dans mon équipe, les collègues étaient très gentils avec moi. J'ai très bien fait mon travail et mon un chef était comme un père, le premier n'étant plus là. Il m'a beaucoup aidé pour travailler comme il faut travailler.

J'ai aussi rangé des choses et servi au magasin, j'étais aussi au magasin de toute l'usine.

J'ai travaillé pendant trente-neuf ans à la même fabrique Céramétal – aujourd'hui Ceratizit. Les collègues étaient toujours gentils.

Mon directeur aussi toujours gentil avec moi, même aujourd'hui, il me téléphone quelquefois. Depuis le 31 juillet 2017, je suis à la pension (NDLR : retraite). Je suis toujours en contact avec mes anciens collègues de la fabrique. Ils m'invitent toujours.

Zusammenfassung: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Luxemburg – Unterstützung und Begleitung durch die Ligue HMC

Tarik Guenane ist Sonderpädagoge und leitet eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Luxemburg. Konkret handelt sich um eine Werkstatt für die Demontage und die Sortierung von Elektrobauteilen. Sie gehört den Werkstätten der „Ligue-HMC“ an.

Die Ligue HMC setzt sich aus drei Einheiten zusammen: die Stiftung („*Fondation*“) Ligue HMC, die gemeinnützige Vereinigung („ASBL“) Ligue HMC, der die Wohn- und Tagesstätten umfasst und die Ligue HMC „Coopérative s.c.“, in die die verschiedenen Werkstätten für die berufliche Inklusion umfasst. Der Auftrag der Ligue-HMC ist die Unterstützung von Menschen mit Behinderung; sie setzt sich mit einer Vielzahl von Angeboten für deren soziale, berufliche und kulturelle Inklusion ein.

Menschen mit Behinderung durchlaufen bei der Ligue HMC zunächst den Aufnahme-, Schulungs- und Beurteilungsdienst namens „SAFE“ (*Service d'Admission, de Formation et d'Évaluation*). SAFE hat die Aufgabe, die Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung zu bewerten und ihr entsprechend den während der vorgeschlagenen Ausbildung erweiterten Fähigkeiten und seinen Wünschen an die Werkstätten oder den Arbeitsmarkt vermittelt. Dieser Prozess dauert einige Monate bis drei Jahre.

Die Werkstätten sind Ausbildungsplätze für einen Beruf. Es besteht die Auswahl zwischen 25 Werkstätten, darunter eine Buchbinderei, eine Keramikwerkstatt, eine Schlosserei, eine Gemüse- und Obstproduktion sowie eine Theaterproduktionswerkstatt.

Die Teilnehmer werden ebenfalls mit Berufsregeln vertraut gemacht. Seit 2011 gibt es in den Werkstätten einen Betriebsrat, der wie eine Mitarbeitervertretung funktioniert, der aber keine rechtliche Relevanz hat. Dieser wird von den Mitarbeitern mit Behinderung gewählt. Der Betriebsrat stellt einen Ort des Austausches dar, der insbesondere die

Meinungsäußerung und die Ausbildung in der Vertretung und im Arbeitsrecht fördert.

Laurent Mussot ist Diplompädagoge und arbeitet seit 2016 bei der Ligue HMC. Er gibt anhand von Lisi ein konkretes Beispiel für die Begleitung eines Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Eine Anwaltskanzlei hat bei dem Management der Ligue HMC einen Praktikanten angefragt. Daraufhin hat Laurent Mussot ein Vorgespräch mit der Kanzlei vereinbart, in dem das Anforderungsprofil und die Aufgaben des Praktikanten besprochen wurden. Grundsätzlich wird dann die Stelle in den Werkstätten in leicht verständlicher Sprache ausgeschrieben. In Ausnahmefällen werden aufgrund der Art der Praktikumsaufgabe auch einzelne Personen direkt angesprochen, so auch in diesem Fall. Lisi reagierte enthusiastisch auf diese Anfrage. Dann folgte auch ein Besuch vor Ort, um die Mitarbeiter kennenzulernen und sich ein genaueres Bild von der Aufgabe machen zu können.

Im Vorfeld des Praktikums mussten einige Vorbereitungen getroffen werden. Die Ligue setzt sich zum Beispiel mit dem Heim oder dem gesetzlichen Vertreter in Verbindung, um diese über das Praktikum zu informieren und die nötigen Informationen weiterzugeben. Zudem soll auch im Unternehmen eine Bezugsperson bestimmt werden, für den Praktikanten als Ansprechpartner aber auch für die Ligue HMC zur Nachbereitung des Praktikums. Die Ligue bietet immer an, den Praktikanten auf dem Weg zum Arbeitsplatz zu begleiten, wobei auch Unterstützung aus dem nahen Umfeld immer gern angenommen wird. Es ist die Aufgabe, die Menschen solange zu begleiten, wie sie das Bedürfnis verspüren. So war Laurent Mussot während des ersten Arbeitstages anwesend, musste aber im Schatten des Auszubildenden bleiben. Dabei bemerkte er, als Lisi eine komplexe Arbeit perfekt und ohne Hilfe ausführte, dass in jedem Menschen ein verborgenes Potenzial steckt. Letztlich wurde Lisis Praktikum verlängert und es wurde ein Treffen vereinbart, um über die Zukunft des Praktikums zu sprechen.

Für die Bereitschaft, die Inklusionswerkstätten für den Arbeitsmarkt zu verlassen wurde eine interne Arbeitsgruppe eingerichtet. Über 40 Personen haben ihr Interesse an einem ersten Schritt in den Arbeitsmarkt

bekundet. Mit diesen soll nun gesprochen werden, um ihren Wunsch bestmöglich zu definieren und zu verstehen.

Die Beurteilung der Fähigkeiten der Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten möchten erfolgt zunächst mithilfe der Arbeit von SAFE. Daneben sind die Betreuer eine wichtige Informationsquelle. Allerdings fehlt ein Werkzeug zur Bewertung der tatsächlichen Fähigkeiten und der Bereiche, in denen sie noch gefördert werden müssen.

Für den Kontakt mit Arbeitgebern und dem Auswahlverfahren würde die Ligue-HMC gerne interne Schulungen für die Bewerber anbieten, bei denen das Schreiben von Lebensläufen und Anschreiben, aber auch Vorstellungsgesprächen trainiert werden. Bisher wurden die ehemaligen Mitarbeiter der Ligue oft nach einem Praktikum unbefristet übernommen. Aber die Ligue-HMC hindert die Menschen nicht daran, die Schritte in die Arbeitswelt selbst zu unternehmen. Der Mitarbeiter muss dafür nur Bescheid geben.

Die Rolle der Familie ist sehr wichtig für die Person mit Behinderung. Sie tragen zu Wohlbefinden des Praktikanten während des Praktikums bei. Wenn es aber schlechte Situationen in der Familie gibt, dann kann sich der negative Aspekt auf den Menschen mit Behinderung übertragen. Die Ligue-HMC ist hierbei unterstützend und ermutigend tätig. Außerdem wird das Praktikum flexibel gestaltet, so dass sich der Mitarbeiter ohne Überstürzung anpassen kann. Für die Zukunft sollen Konferenzen einen Austausch über ihre Erfahrungen ermöglichen.

Die Ligue-HMC wird in mehreren Phasen auf dem Weg zur Inklusion auf den regulären Arbeitsmarkt tätig. Zunächst nimmt die Ligue-HMC Kontakt zu den Unternehmen auf, um die Vorgehensweise zu klären, um die Mitarbeiter für die von uns begleiteten Menschen zu sensibilisieren. Anschließend wird eine Begleitperson für das Praktikum bestimmt. Wenn der Praktikant eingestellt wird, schlägt die Ligue-HMC die Fortsetzung der Begleitung vor. Auch die Personalverantwortlichen sind eingeladen, die die Werkstätten für berufliche Inklusion zu besuchen.

Auf eine Tabelle, in der die an der beruflichen Inklusion beteiligten Arbeitgeber, aufgelistet sind, sowie die eingesetzten Betreuer, die von der

„Ligue-HMC“ für die Begleitung der Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt wird, wird hingewiesen.

Abschließend berichtet Paolo Capellaro von seiner beruflichen Laufbahn. Er arbeitete von 1976 bis 1978 in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung der HMC-Liga. 1978 wurde er nach einer Ausbildung in einem Unternehmen namens „Céramétal“ eingestellt und arbeitete dort 39 Jahre lang. Er erzählt, dass er durch ein erfolgreiches Praktikum, welches ihm der ehemalige Direktor der Ligue-HMC vermittelt hat, zu dieser Stelle gekommen ist.