**Best practices and recommendations on the right to work and employment for persons with disabilities**

De: Maria Jesus Soares da Graça Capucha

e-mail: [mjesuscapucha@sapo.pt](mailto:mjesuscapucha@sapo.pt)

Téléphone: 0351 96 224 41 49

Pour le Comité des Droits des Personnes Handicapées de l’ONU,

Je m’appelle Maria Jesus CAPUCHA, j’ai la double nationalité française et portugaise et je suis, entre autres, la mère d’un jeune âgé de 22 ans, diagnostiqué à l’âge de 4 ans du syndrome de Heller (spectre de l’autisme).

Nous vivons au Portugal, pays où il est né et où Il a suivi la scolarité obligatoire qui y est en vigueur (18 ans d’âge ou 12 ans de scolarité ici dénommée 12ème année ce qui correspond à la Terminale).

Pour les trois dernières années de sa scolarité, il a opté pour un lycée professionnel et fréquenté un cours général de cuisine et pâtisserie sans toutefois obtenir le diplôme attribué aux autres élèves car il avait un programme adapté (« CEI - Currículo Específico Individual », une sorte de « PAI - Projet d’Accueil Individualisé »).

Actuellement, il appartient au groupe de ces nombreux jeunes handicapés, qui, ayant terminé leur scolarité obligatoire se retrouve sans activité professionnelle, « enfermés » chez eux et dépressifs.

Dernièrement, il a commencé, par le biais de l’association « InovarAutismo », à participer en visioconférence au projet d’un groupe de jeunes pour les droits humains pour personnes handicapées ou avec « neurodiversité » et c’est ainsi que j’ai eu connaissance de votre débat.

Au Portugal, comme dans d’autres pays, la Loi prévoie la spécificité des personnes handicapées dans le monde du travail. Toutefois, il est extrêmement difficile d’avoir accès à ce « monde ».

C’est pourquoi, je profite de l’occasion qui m’est donnée par le Comité pour les Droits des Personnes Handicapées en ce qui concerne le droit au travail et à l’emploi, pour faire quelques observations sur les problèmes que mon fils vit après sa sortie du lycée, au Portugal.

A mon avis, le premier obstacle est né du fait qu’il n’ait pas suivi effectivement un plan de transition de l’école vers la vie professionnelle (prévu mais rarement accompli de façon utile).

Le second obstacle est dû au fait qu’à partir du moment où ces jeunes ont des programmes individualisés, et donc n’ont pas la possibilité d’obtenir un diplôme de fin d’études, leur probabilité d’obtenir un emploi est pratiquement anéantie.

Troisième obstacle, qui a coûté une forte dépression à mon fils, les formations professionnelles promues et financées par les pôles emploi (IEFP) n’acceptent que les personnes handicapées totalement autonomes : ainsi, mon fils s’est vu refuser une formation pour apprenti pâtissier car il n’était pas totalement autonome dans les transports (il a une phobie des chiens ce qui peut le mettre en danger sur la voie publique mais suit une thérapie en vue de venir à la contrôler) !

Quatrième obstacle, ici les entreprises ne sont généralement pas préparées pour recevoir des personnes handicapées ou celles non « neurotypiques » et ont peur et/ou ne savent pas comment les intégrer, considérant que cela constitue un « poids » lourd à supporter et n’y voyent aucun bénéfice.

Ainsi, je pense qu’il est urgent d’agir sur ces problèmes, afin de permettre qu’un jour les personnes handicapées puissent travailler et se sentir utiles en étant rémunérées et je propose :

* La révision de l’éducation scolaire pour les personnes handicapées en vue de leur futur professionnel :
* fin des CEI qui ne permettent pas l’obtention de diplôme,
* application des plans de transition vers la vie professionnelle de façon effective.

* Obligation pour, au moins, les organisations gouvernementales (IEFP entre autres) d’accepter que les personnes handicapées suivent les formations professionnelles qui pourront leur permettre de travailler (par exemple une personne en chaise roulante peut faire du travail dans un bureau même si elle n’est pas totalement autonome dans les transports et un pâtissier ne travaille pas dans la rue et pourrait éventuellement bénéficier d’un transport accompagné).
* Obligation d’un quota selon la taille des entreprises pour embaucher des personnes handicapées et, en contrepartie, support et formation pour les entreprises pour connaître les bénéfices d’inclure dans leur cadre de travail des personnes handicapées et savoir comment les intégrer,
* Prévision d’« agents de liaisons » pour procéder à l’intégration et formation sur le lieu de travail des personnes handicapées et de ses collègues et superviseurs.

Merci de votre attention.

**The submission can be published on the CRP website on this general comment**