

ACCÉDER AU MONDE DU TRAVAIL

PAGE 6 L'emploi sans obstacles PAGINE 16-18 Parte italiana



procap
magazine
pour personnes
avec handicap
4/2017

PAGE 12 Carola Staubli

« L'intégration, une chance pour tous »

PRÉSERVEZ VOTRE MOBILITÉ! AVEC NOUS.

La maison Herag, une entreprise familiale Suisse, propose depuis 30 ans des solutions pour votre indépendance, votre sécurité et votre confort. En vous offrant, en plus, un service parfait.



Stannah

HERAG AG, Herag Romandie
Clos des Terreaux 8, 1510 Moudon VD
info@herag.ch, www.herag.ch/fr

Téléphone 021 905 48 00

Demande de documentation gratuite

| | |
|-----------|----------------------|
| Nom | <input type="text"/> |
| Prénom | <input type="text"/> |
| Rue | <input type="text"/> |
| NPA/Lieu | <input type="text"/> |
| Téléphone | <input type="text"/> |

Beaucoup de nouveaux produits
au hilfsmittel-shop.ch



Le shop avec les prix meilleur marché.

hilfsmittel-shop.ch, Mattenweg 5,
4458 Eptingen, Tel. 062 299 00 05



Pour plus de flexibilité.

Laissez-nous nous occuper de vos achats pour vous donner le temps – pour ce qui est vraiment important dans la vie.

Vos avantages:

- Le choix que l'on trouve dans un grand supermarché aux mêmes prix que votre Coop
- Le meilleur choix de plus de 1'200 vins et spiritueux de toute la Suisse
- La livraison jusqu'à votre porte à l'heure près dans les agglomérations

CHF 20.- de réduction avec un achat de CHF 200.- et plus effectué chez coop@home. Saisir le code „PCAP17D-D“ au moment du paiement. Cette offre est non cumulable et valable une seule fois, jusqu'au 31.12.2017. Non valable pour l'achat de cartes cadeaux ou offres de téléphonie mobile.

www.coopathome.ch

coop

Pour moi et pour toi. @home



Page 4 EN BREF**ACCÉDER AU MONDE DU TRAVAIL****Page 6** L'emploi sans obstacles**Page 10** « Verbaliser les appréhensions »**Page 11** Pour ou contre les quotas ?**Page 12 RENDEZ-VOUS** Carola Staubli**Page 14 POLITIQUE** « La Suisse peut mieux faire »**Page 15 QUOTIDIEN** « Parfois, je me cogne »**Pagina 16 PARTE ITALIANA****SERVICE Page 19** Agenda**Page 20** Conseil juridique et Procap bouge**Page 22** Le mot de la fin : Tonia von Gunten

Photo: Patrick Lunny

Editorial**Franziska Stocker**

direction de rédaction

**Ouvrir les portes du monde du travail**

En Suisse, de nombreuses personnes avec handicap souhaiteraient travailler mais ne trouvent pas d'emploi, confrontées à de multiples obstacles pour intégrer ou retrouver le marché du travail. Ce numéro du magazine examine les facteurs qui favorisent l'intégration professionnelle. Des représentant-e-s des syndicats et des employeurs donnent leurs arguments pour ou contre l'instauration de quotas. Nicole Bertherin, de l'association Impulse, parle des éléments auxquels la direction comme le personnel d'une entreprise doivent prêter attention pour que l'intégration professionnelle réussisse, tandis que la section Rendez-vous présente Carola Staubli, qui a trouvé du soutien dans son environnement de travail au sein de l'entreprise Acer.

Cette année, nous avons à nouveau le plaisir de pouvoir proposer aux membres de Procap une entrée gratuite au salon Swiss Handicap : le bon correspondant figure au dos de ce magazine.



Une grande joie pour Nathan

Dans le dernier numéro du magazine, nous vous avons présenté Nathan Peter, jeune sportif de 11 ans avec handicap parfaitement intégré dans son club de gymnastique local. Cette place en une du magazine Procap lui a procuré une joie intense. Il a distribué des exemplaires à tous ses camarades de classe, et son institutrice a affiché le reportage et les photos dans le foyer de l'école, où on le voit poser fièrement ici. [sm]

Amélioration pour les familles

Le 1^{er} janvier 2018, le Conseil fédéral augmentera le supplément pour soins intenses (SSI) pour les enfants lourdement handicapés soignés par leurs parents à la maison. Nombre de ces familles rencontrent des problèmes financiers car les prestations actuelles des assurances sociales ne suffisent pas à compenser le volume de soins et de prise en charge indispensables. La hausse du supplément leur donnera davantage de moyens pour financer les prestations d'aide les plus utiles. Les familles percevant déjà un supplément pour soins intenses n'ont aucune démarche particulière à effectuer ; il sera automatiquement augmenté en 2018. La deuxième nouveauté concerne les enfants qui, en plus du supplément pour soins intenses, perçoivent aussi une contribution d'assistance. Puisque le SSI ne sera plus déduit de la contribution d'assistance à partir de 2018, les familles bénéficieront d'une hausse sensible des heures d'assistance. Procap conseille aux personnes concernées de vérifier à partir de 2018 si la modification a été appliquée et, dans le cas contraire, de contacter l'office AI compétent. Le Centre régional de conseils en assurances sociales de Procap peut les aider en cas de difficultés. [fs]

Enfin une assurance plus juste

Le 1^{er} janvier 2018, le Conseil fédéral introduira un nouveau modèle de calcul du degré d'invalidité des personnes travaillant à temps partiel, une modification pour laquelle Procap s'est battue en déposant un recours devant la Cour européenne des droits de l'homme de Strasbourg. Cette décision met un terme à la discrimination frappant depuis longtemps les femmes travaillant à temps partiel et améliorera l'équilibre entre vie de famille et vie professionnelle. Le nouveau modèle de calcul permettra aux personnes tra-

vailant à temps partiel de percevoir une rente plus élevée. Les rentes en cours seront adaptées d'office par les offices AI. De nombreuses personnes avec handicap ne percevaient aucune rente AI car la méthode de calcul discriminatoire leur attribuait un degré AI inférieur à 40%. Certain-e-s pourraient y avoir droit désormais : Procap les invite à prendre contact avec leur office AI dès début janvier. Les personnes concernées peuvent aussi s'adresser aux Centres de conseil en assurances sociales régionaux de Procap. [fs]

Aide à la mobilité individuelle

Depuis peu, Procap propose les services d'un Centre de contact dédié à la conduite automobile avec un handicap, qui encadre la procédure d'acquisition de l'aptitude à conduire et conseille lors de l'achat et de la transformation de véhicules. Il soutient aussi l'organisation de cours dans toute la Suisse pour apprendre aux moniteurs et monitrices de conduite à former les personnes avec handicap. La création de ce Centre est le fruit de la coopération entre Procap et la société Driveswiss, qui a initié en 2013 une formation de moniteurs et monitrices de conduite spécialisée pour les automobilistes en situation de handicap avec son programme « Driveswiss Handicap ». L'offre doit être étendue bientôt à la Suisse romande. [fs]



Rosalina Aleixo en plein interview.

Premier « Prix Suisse d'Art Brut »

En octobre, Olten a accueilli une exposition nationale temporaire intitulée « Aare brut », présentant au public les œuvres retenues pour concourir au premier « Prix Suisse d'Art brut ». Un événement organisé pour favoriser l'inclusion dans le domaine artistique. Un jury de professionnels a remis ce prix pour la première fois dans le cadre de l'exposition. Il a été décerné à Rosalina Aleixo, une artiste de 50 ans qui réalise ses œuvres au sein de l'Atelier Creahm de Fribourg, spécialement dédié aux personnes atteintes d'un handicap mental. Procap était partenaire de l'événement. [fs]



Prestation de mime au stand de Procap Genève.

Journée nationale des sections

Le 7 octobre, de nombreuses sections Procap sont allées à la rencontre de la population dans leur région. L'événement s'était tenu exclusivement en Suisse romande en 2015 et 2016, cette année plusieurs sections de Suisse alémanique y ont également pris part. Avec le slogan « Travailler – un droit pour tous », les membres et collaborateurs-trices des sections ont sensibilisé les passants aux défis liés à l'intégration professionnelle des personnes avec handicap. Ils leur ont également présenté leurs activités régionales, dans le conseil en assurances sociales, le sport ou les loisirs. [fs]

La SSR développe son programme accessible

Victoire pour les organisations de personnes vivant avec un handicap de la vue ou de l'ouïe, qui viennent de conclure un nouvel accord avec la SSR élargissant les offres en langue des signes, sous-titrées et en audiodescription. Il sera mis progressivement en œuvre de 2018 à 2022 : à cette date, 80 % des émissions seront sous-titrées, contre 50 %

aujourd'hui. L'offre de programmes en audiodescription passera de 420 à 900 heures, et celle en langue des signes de 440 à 1000 heures.

L'accès sans obstacles aux programmes de la SSR répond aux exigences de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. [IH/fs]



L'emploi sans obstacles

La route menant au marché du travail reste encore un parcours du combattant. Comment aider les personnes avec handicap à entrer dans le monde du travail ?

Franziska Stocker

En Suisse, les personnes avec handicap qui veulent accéder au marché du travail sont confrontées à de multiples obstacles, parfois graves. C'est ce qui ressort du rapport alternatif des organisations de personnes avec handicap, remis cet été à l'ONU (voir p. 14). Or participer à la vie professionnelle n'est pas seulement fondamental pour subvenir aux besoins vitaux, c'est aussi un moyen d'intégration sociale et de reconnaissance de la société – raison pour laquelle l'amélioration de l'accès au monde du travail en Suisse pour les personnes avec handicap figure au rang des principales revendications des organisations qui les défendent.

Un accès difficile

Selon l'Office fédéral de la statistique, près d'un quart des personnes avec handicap en âge de travailler, et près de la moitié des personnes avec un handicap lourd, sont aujourd'hui exclues du monde professionnel en Suisse. Globalement, la part de la population n'ayant pas accès au marché du travail est deux fois plus élevée chez les personnes avec handicap que chez les personnes sans handicap. Même si la Confédération a fait de l'inté-

gration professionnelle des personnes avec handicap l'une de ses priorités avec la cinquième révision de l'AI en 2008, ces chiffres n'ont pas évolué depuis.

Non seulement l'accès au marché du travail est difficile pour les personnes avec handicap, mais lorsqu'elles trouvent un emploi, il s'agit souvent de postes à temps partiel, à responsabilités limitées, parfois réglés par des contrats de travail précaires. Près de trois quarts des personnes avec handicap actives sont confrontées à des limitations liées aux types de tâches effectuées, au trajet et à l'accès au lieu de travail, au temps de travail ou aux perspectives professionnelles.

Obstacles pour les jeunes

Si la loi sur l'égalité pour les handicapés et les assurances sociales – comme l'AI et ses différentes mesures d'intégration par exemple – proposent des approches encourageant l'intégration professionnelle des personnes avec handicap, celles-ci restent insuffisantes et peu efficaces.

La situation est particulièrement difficile pour les jeunes atteints d'un handicap psychique ou mental qui souhaitent entrer dans la vie active. Alors qu'à l'école et durant leur formation, ils sont souvent accompagnés par des spécialistes, cette aide est inexistante sur le marché du tra-

Anna Spindelndreier (à g.) est photographe indépendante et rédactrice photo.

vail primaire. « On attend de ces jeunes que, du jour au lendemain et sans soutien, ils réalisent la même performance qu'ils accomplissaient en étant aidés », explique Martin Boltshauser, membre de la direction de Procap Suisse. L'avocat appelle à un accompagnement de plus longue durée pour ces jeunes lors de la recherche d'emploi puis sur leur lieu de travail, idéalement par la personne qui les prenait déjà en charge. « Cette personne de confiance pourrait aussi offrir son aide en cas de difficultés sur le lieu de travail. »

Une société de la performance

Le marché du travail actuel exige performance, rapidité, flexibilité et mobilité. En cette ère de mondialisation et de numérisation, les tâches simples sont délocalisées ou tendent à disparaître – une situation particulièrement désavantageuse



En cas de réorientation, il est important de pouvoir s'appuyer un maximum sur son expérience professionnelle. »

pour les personnes atteintes d'un handicap mental et psychique, qui ont précisément besoin de ce genre de postes. « Ces emplois vont devenir de plus en plus rares », affirme Martin Boltshauser.

Les offices AI doivent réagir face à l'impossibilité de trouver un travail pour de nombreuses personnes avec handicap, même qualifiées et en dépit de recherches intensives. L'aide au placement proposée par l'AI est souvent rudimentaire et prend fin après six mois, même si la personne n'a toujours pas trouvé d'emploi. Si certaines lacunes au niveau des conseils pour la recherche d'emploi sont comblées

par des prestataires privés, ces programmes de placement allant au-delà de six mois doivent généralement être financés par les bénéficiaires eux-mêmes. « Cette situation est insatisfaisante. Les conseils doivent durer plus longtemps et être plus complets », souligne Martin Boltshauser.

Puiser dans son expérience

Les personnes qui cherchent à réintégrer le monde professionnel après un accident ou une maladie ont l'avantage de connaître déjà le monde du travail et de pouvoir recourir à leurs compétences professionnelles. « En cas de réorientation, il est important de pouvoir s'appuyer un maximum sur son expérience professionnelle. Une personne qui change du tout au tout, par exemple de jardinière à collaboratrice informatique, doit recommencer à zéro, et son employeur potentiel la verra comme une novice dans le métier », poursuit Martin Boltshauser. « Je re-

commanderais à quelqu'un ayant travaillé comme infirmier, mais qui ne peut plus rester debout à cause d'une maladie, de chercher un travail dans le secteur des soins, par exemple au niveau administratif, où ses connaissances seront un atout. »

Lors de la réorientation (voir aussi p. 20), l'avocat de Procap conseille d'être proactif : par exemple, faire appel à un service privé d'orientation professionnelle. Cela permet d'être bien préparé avant de se rendre à l'office AI. « Si la personne ne se présente pas avec ses propres propositions, les conseillers AI ont tendance à

suggérer des formations faciles d'accès, comme employé-e de commerce. » Elle se retrouve alors certes avec un diplôme en poche, mais sans la moindre expérience pratique, ce qui complique la recherche d'emploi, en particulier en fonction de l'âge. « Il est préférable de suivre une formation en cours d'emploi au sein d'une entreprise. La personne reçoit un certificat de travail et a la possibilité de rester dans la structure », explique-t-il.

Appel aux grandes entreprises

Martin Boltshauser souhaiterait un engagement plus marqué de la part des entreprises. Bien sûr on trouve de très bons exemples d'employeurs engagés socialement qui donnent une chance aux personnes avec handicap, mais « ce sont des cas isolés reposant sur la bonne volonté. » Il déplore le manque de solutions structurelles : « L'intégration ne se fait pas gratuitement. Nous ne pouvons accepter que cette intégration professionnelle ne soit possible que si l'employeur s'engage bénévolement. »

A ses yeux, la Suisse doit trouver des solutions qui soutiennent et motivent les employeurs. « Une PME qui engage une personne moins performante doit bénéficier de certaines compensations, sans quoi elle risque de ne pas pouvoir se le permettre. » Le concept de quotas est une autre piste à suivre (voir aussi p. 11). Ceux-ci ciblent surtout les grandes entreprises, encore peu engagées dans la démarche de recrutement de personnes avec handicap. Beaucoup arguent qu'elles gardent les postes du personnel en arrêt maladie. « C'est tout à leur honneur, mais ça ne suffit pas », précise Mar-

tin Boltshauser. « Les grandes entreprises ont tout à fait les moyens de donner une chance à davantage de personnes. »

Sensibilisation et soutien

Si l'intégration des personnes avec handicap piétine à ce point, c'est souvent à cause de préjugés ou de méconnaissances – d'où l'importance de sensibiliser les employeurs. Christine Hunziker, coach professionnelle, va à la rencontre d'employeurs potentiels avec des jeunes en recherche d'emploi. « Le plus important est que le jeune puisse se présenter lui-même. » Pour elle, cette discussion directe permet à l'employeur de se forger



Les grandes entreprises ont les moyens de donner une chance à davantage de personnes.»

sa propre idée du candidat et de verbaliser ses craintes. « Nous essayons de convaincre l'employeur de faire un premier essai, par exemple en laissant le jeune venir repérer les lieux. » Les employeurs souhaiteraient avoir un interlocuteur pendant toute la durée de l'embauche. « Nous comprenons cette situation et lançons un appel à l'AI. Certains employeurs auraient ainsi moins peur de se retrouver seuls face à une situation difficile », conclut Martin Boltshauser. Le Service juridique de Procap offre d'ores et déjà des conseils par e-mail aux employeurs ayant des questions sur l'embauche de personnes avec handicap. Procap peut par ailleurs organiser une séance de conseils informelle avec les potentiels employeurs et employés. ●

« Verbaliser les appréhensions »

Nicole Bertherin, de l'association Impulse, sait ce dont les employeurs et les personnes avec handicap ont besoin pour une intégration réussie sur le marché du travail primaire. **Interview : Barbara Spycher**

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les employeurs lors de l'embauche de personnes avec handicap ?

Nicole Bertherin : Si la communication est insuffisante, l'employeur peut être confronté à une équipe qui ne soutient pas l'embauche d'une personne avec handicap. Il suffit alors d'un détail – un retard par exemple – pour engendrer des réflexions telles que « J'en étais sûr-e ! » ou « Voilà, les problèmes commencent ! ». L'essentiel est donc d'assurer une bonne communication, à des niveaux très divers.

Qu'entendez-vous par « bonne communication » ?

Elle consiste à verbaliser les attentes, les appréhensions et les incertitudes. Cela demande du courage, mais il faut à tout prix éviter les non-dits. Si employeur et collaborateurs parviennent à exprimer leurs peurs, leurs limites, ce qu'il trouve rédhibitoire, c'est comme une pierre précieuse : une fois qu'on l'a découverte, un éventail de possibilités s'ouvre.

De quoi les employeurs ont-ils besoin lorsqu'ils souhaitent donner une chance aux personnes avec handicap ?

Ils ont besoin d'informations, pas uniquement celles que l'on trouve dans des brochures, mais des informations de première main. Les expériences d'employeurs d'autres secteurs qui ont engagé des personnes



L'insertion peut prendre du temps, mais si la personne reçoit le soutien adéquat, les chances de réussite sont très bonnes.»

[Nicole Bertherin]

avec handicap sont infiniment précieuses. Il leur faut aussi un centre de contact centralisé où s'adresser en cas de question ou de difficulté liée au droit du travail ou à des situations délicates dans lesquelles ils se sentent démunis.

Et de quoi les personnes avec handicap ont-elles besoin ?

De connaissances d'experts concernant leur état de santé et les besoins que celui-ci génère sur le lieu de tra-

vail. Elles doivent aussi être conscientes d'une chose : c'est à elles – dans une logique d'auto-prise en charge – de communiquer leurs besoins. En effet, savoir quels moyens auxiliaires une collaboratrice malvoyante devra utiliser, par exemple, ne relève pas de la responsabilité de l'employeur.

Les personnes avec handicap ont par ailleurs besoin d'être encouragées. Beaucoup versent dans l'autostigmatisation et la position « De toute façon, je ne trouverai rien ». Il est important que quelqu'un développe avec elles un nouveau point de vue basé sur leurs ressources plutôt que sur leurs faiblesses. Elles ont besoin de quelqu'un qui croit en elles, même en cas d'échec.

Qui peut le mieux remplir ce rôle ?

Une personne avec qui elles se sentent en confiance. Quelqu'un qui peut offrir un accompagnement à long terme, un coach professionnel ou un mentor par exemple. Quand on a été évalué-e pendant des années en fonction de ses déficits, les réflexes ne s'effacent pas en deux mois de coaching. Mon expérience du mentorat m'a appris que l'insertion peut prendre du temps, parfois même plus de deux ans. Mais si la personne s'accroche et reçoit le soutien adéquat, les chances de réussite sont très bonnes. ●

» L'association Impulse à Bâle décerne son label «iPunkt» aux entreprises embauchant des personnes avec handicap. Impulse propose également des offres de mentorat et de coaching aux personnes avec handicap.

Pour ou contre les quotas ?

Instaurer l'obligation d'engager des personnes avec handicap dans les grandes entreprises divise les élus fédéraux, comme les responsables des organisations du monde du travail.

Marie-Christine Pasche

Voici les principaux arguments des faitières patronale et syndicale.

Arguments contre les quotas

L'Union patronale suisse (UPS) rejette l'introduction de quotas. Les personnes concernées seraient tolérées dans les entreprises comme les « intégrés du quota » et ne seraient pas acceptées de la même façon par le personnel, comme des collaborateurs à part entière. Un taux d'intégration imposé, combiné avec un système bonus/malus, ne contribuerait pas à atteindre le but visé. De telles dispositions n'auraient pas non plus fait leurs preuves à l'étranger.

Introduire des quotas et des taxes de dédommagement reviendrait à instituer un impôt des employeurs. D'une part, certains d'entre eux, par le genre de leur activité ou la taille de leur entreprise, n'ont pas la possibilité d'intégrer des personnes avec handicap ; le malus serait donc pour eux un impôt inévitable. D'autre part, les employeurs seraient chargés à eux seuls de la solution d'un problème qui concerne l'ensemble de la société.

L'UPS s'engage à soutenir les entreprises dans leur volonté de garder leurs employés en dépit de leurs atteintes de santé, ou à les réengager. Avec la plateforme Compasso par exemple, qui relie les principaux acteurs de l'intégration professionnelle.



Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse (UPS)

« Un engagement payant puisque depuis 2012, quelque 94 000 personnes avec handicap (NB: chiffres de la conférence des offices AI) ont pu garder leur emploi ou trouver un nouveau poste », note Roland Müller, directeur de l'UPS. Pour l'organisation, ce succès grandissant atteste de la crédibilité de l'engagement de l'économie.

Arguments pour les quotas

Pour l'Union syndicale suisse (USS), la politique fédérale dans les révisions successives de l'AI revient à pratiquer la politique de l'autruche. En effet, on peut tous être d'accord avec la devise de la 6^e révision de l'AI « La réadaptation prime la rente », mais à condition d'aller au-delà de l'intention en faisant en sorte que les personnes avec handicap trouvent un emploi. Or l'USS constate que ce n'est pas le cas, loin s'en faut. « Si l'on veut vraiment la réadaptation des personnes avec handicap, on doit aussi exhorter les employeurs à créer des postes de travail pour



Thomas Zimmermann, responsable de la communication à l'Union syndicale suisse (USS)

elles. L'expérience nous montre que les incitations sur lesquelles les autorités fédérales ont misé n'ont pas connu le succès. Il faut donc fixer des quotas », constate Thomas Zimmermann, responsable de la communication.

La centrale n'a pas changé d'avis depuis le débat sur la 6^e révision AI de 2010 et propose toujours que les entreprises de plus de 100 employé-e-s aient l'obligation d'engager 1 % de personnes avec handicap. Ne pas respecter cette injonction entraînerait le versement d'une taxe représentant une rente AI annuelle moyenne (env. 19 000 francs) pour financer des mesures de réadaptation. « S'il est vrai que des patrons s'engagent déjà aujourd'hui dans ce domaine, ils sont malheureusement rares. Se contenter de diminuer le nombre de rentes sans assurer que les personnes privées de revenus puissent travailler revient à les condamner à l'aide sociale. Cela n'a aucun sens », conclut Thomas Zimmermann. ●

L'intégration,
une chance
pour tous



A Dietikon, l'entreprise informatique Acer emploie plusieurs personnes avec handicap, dont Carola Staubli arrivée parmi les premières il y a douze ans. Une histoire inspirante.

Carola Staubli à propos...

Le temps : le repos du soir est un moment sacré pour moi.

Le travail : c'est ce qui me porte, je travaille dans la meilleure entreprise.

Le luxe : je n'en ai pas besoin.

L'amitié : elle est très importante.

L'amour : ma famille, mes chats et mon travail.

Les vacances : elles me demandent un peu trop d'efforts, je préfère travailler.

La première journée de travail de Carola Staubli chez Acer a été un enfer. Ravie d'avoir trouvé un emploi, elle avait toutefois très peur de ne pas être à la hauteur de ses nouvelles attributions. « Je n'y connaissais rien en ordinateurs et l'idée d'appeler des clients me terrorisait, surtout si quelqu'un écoutait », se rappelle-t-elle. Quelques années plus tôt, elle avait perdu son emploi dans la restauration suite à de graves problèmes de dos. Après un long parcours du combattant entre examens médicaux et contrats de travail à durée déterminée dénués de toute perspective, les douleurs se sont intensifiées, finissant par lui causer des troubles psychiques. Grâce à l'AI, elle a finalement pu suivre une formation à l'école de commerce, laquelle impliquait un stage chez Acer. Hildegard Haas, sa supérieure et responsable du personnel, s'est battue auprès de la direction pour lui donner sa chance. « J'ai dû mener un vrai travail de persuasion, mais j'avais un bon pressentiment dès le départ. » Elle a pris la nouvelle collaboratrice sous son aile et l'a initiée à ses fonctions. Carola a rapidement gagné en assurance et sa crainte de faire des erreurs s'est dissipée. A la fin du stage, c'est tout naturellement qu'elle s'est vu proposer un poste fixe de responsable.

« Aujourd'hui, je peux dire que Carola est une vraie perle pour l'entreprise et qu'elle a toute ma confiance », assure Hildegard Haas, qui a accompagné plusieurs intégrations professionnelles ces dernières années. Elle n'a connu presque que des expériences positives. « Je conseille à toutes les entreprises d'engager d'abord une personne. » Elle souligne qu'elle ne se sent pas seule face aux éventuelles difficultés : « Les institutions intermédiaires comme l'AI offrent un réel soutien. Et ma vraie récompense, c'est de voir la joie dans les yeux des personnes qui ont réussi leur intégration. J'y puise ma motivation pour continuer. » L'état de santé de Carola Staubli s'est hélas détérioré. Et pourtant, elle affirme qu'elle va mieux aujourd'hui. « On a besoin de moi et je suis appréciée ici. Ça me donne de la force, et l'équipe est ma deuxième famille. » **Susi Mauderti**

« La Suisse peut mieux faire »

Journée importante le 29 août dernier pour Inclusion Handicap et les 25 organisations de défense des droits des personnes avec handicap, avec la remise du rapport de la société civile suisse à l'ONU.

Marie-Christine Pasche

Comment vit-on aujourd'hui en Suisse avec un handicap ? Pour répondre à cette question, Inclusion Handicap (IH), la faîtière regroupant 25 associations de défense des droits des personnes avec handicap, dont Procap, a établi un rapport donnant pour la première fois en Suisse une vue d'ensemble sur la question. Le but ? Remettre au comité ad hoc de l'ONU à Genève un rapport dit alternatif concernant la mise en œuvre de la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées, entrée en vigueur en 2014 en Suisse. Ce document vient compléter le rapport déposé par le Conseil fédéral l'an dernier, jugé « formaliste » et ne reflétant pas la réalité du terrain, telle que la constatent et la vivent les 25 associations de IH et leurs membres. « C'est un outil de base pour commencer à travailler à tous les échelons politiques du pays, car nous n'allons pas attendre et ne rien faire », a annoncé Julien Neruda, directeur de IH.

Une stratégie globale

Deux principaux reproches sont adressés aux autorités helvétiques : premièrement un manque de stratégie globale et cohérente, l'absence d'un plan d'action qui permettrait de vraiment mettre en œuvre la politique



Pascale Bruderer (au milieu) remet le rapport alternatif à Theresia Degener (à g.), présidente du Comité de l'ONU relatif aux droits des personnes handicapées. La professeure allemande de droit et études transdisciplinaires handicap, née sans bras, prend le document avec le pied. L'ancienne conseillère fédérale Micheline Calmy-Rey et le conseiller national Christian Lohr (à dr.) font partie de la délégation suisse.

inclusive que la Suisse s'est engagée à concrétiser en signant la CDPH. Présent, le conseiller national Christian Lohr a noté que « la volonté politique manque pour vraiment avancer ». Deuxièmement, le rapport souligne une conception encore très ancrée, qui met l'accent sur les déficiences des personnes : « Nous devons passer d'un système d'assistance à la prise en compte des compétences », a souligné Micheline Calmy-Rey, ancienne conseillère fédérale qui accompagnait la délégation à l'ONU.

Nombreuses discriminations

Le rapport établit quinze domaines où ont été constatés un manque à la CDPH. Une liste très diverse, qui va des barrières architecturales à la discrimination dans le monde du travail, en passant par les obstacles encore existants à une école et à une formation inclusives. Inclusion Handicap et ses associations membres vont mettre l'accent ces prochains mois sur l'intégration

professionnelle, l'accès à l'éducation et à la formation. Par rapport au marché du travail, la conseillère aux Etats Pascale Bruderer, présidente de IH, a d'ailleurs déposé lors de la session d'automne des Chambres fédérales, une intervention parlementaire réclamant l'inscription dans la loi d'une protection contre la discrimination. En ce qui concerne l'école et la formation, il faut se tourner du côté des cantons. Plusieurs ont décrété l'école inclusive, et c'est bien, mais les moyens financiers et humains manquent encore trop souvent pour que des enfants vivant avec un handicap puissent suivre leur scolarité avec des camarades valides, au moins à temps partiel.

Au-delà d'adaptations très concrètes et essentielles pour l'inclusion, le plus important concerne un changement fondamental et culturel. Comme a conclu Christian Lohr, lui-même né sans bras et avec des jambes atrophiées : « Je préfère me voir comme un apport à la société plutôt que comme un coût. » ●

« Parfois, je me cogne »

Janka Reimann a huit ans lorsqu'elle commence à perdre la vision, vraisemblablement des suites d'un vaccin. Aujourd'hui, à 42 ans, sa vue résiduelle est de 2 à 3 %. Depuis vingt ans, elle travaille comme serveuse au restaurant Blindekuh à Zurich, où l'on mange dans le noir. **Janka Reimann**

Pour aller travailler, je compte une heure de déplacement compliqué : quitter mon domicile vers 16h, prendre le bus pour la gare de Winterthur, puis le train régional pour Stadelhofen et encore le tram pour Tiefenbrunnen. Je remonte ensuite la rue d'un quartier calme et paisible de la ville, pour arriver enfin au restaurant Blindekuh où je travaille plusieurs jours par semaine. Ce trajet, en pleine heure de pointe zurichoise, est un véritable parcours du combattant pour mon chien Django et moi. Nous sommes tous deux extrêmement soulagés quand nous arrivons sains et saufs à destination.

La canne à contrecœur

Enfant, je voyais encore à plus de 15 % et j'ai refusé pendant de nombreuses années d'utiliser une canne blanche, même quand ma vue a continué à se détériorer. Dès l'âge de neuf ans, j'ai pris les transports en commun de Stäfa à Zurich Altstetten pour me rendre à l'école spécialisée pour aveugles et malvoyants. Je préférais me cogner partout plutôt que d'utiliser la canne d'aveugle. Je voulais à tout prix éviter que les gens remarquent mes problèmes de vue. Ce n'est que dix ans plus tard que mon ego m'a laissé me servir de ce moyen auxiliaire, et j'ai eu mon premier chien-guide à 22 ans.

Depuis plusieurs années, Django et moi traversons presque tous les jours les gares de Winterthur, Sta-

delhofen et Zurich. Elles disposent heureusement d'un système élaboré de lignes de guidage, qui m'aident infiniment à m'orienter. Mais dès qu'il y a de nouveaux chantiers ou que le bruit de la foule se fait trop important, je perds encore mon sang-froid.

Des obstacles dangereux

Les passants qui se trouvent sur mon chemin m'énervent, même si je sais qu'ils ne le font pas exprès. Si je laisse mon chien à la maison et qu'il n'y a pas de lignes de guidage, je me cogne parfois contre un obstacle, malgré ma canne. Il y a peu, je me suis blessée à l'épaule en heurtant une barre d'acier.

Je pense que la plupart des gens savent à quoi servent les lignes

de guidage au sol, pourtant il arrive encore qu'elles soient masquées par des chaises de restaurant ou des vélos, des voitures ou des camions. Dans ces cas-là, je me dis qu'il est important de rappeler sans cesse le rôle de ces lignes, que ce soit par un travail de sensibilisation à l'école, auprès des parents ou dans les médias.

Une aide technique bienvenue

Malheureusement ma vue ne cesse de se détériorer, et je me sens de moins en moins à l'aise sur les trajets que je ne connais pas. Si possible, je les parcours une première fois avec une personne voyante, en essayant d'enregistrer toutes les informations. Il m'arrive aussi d'utiliser l'application « Myway » en enregistrant des points de référence qui me permettent de retrouver mon chemin seule. Parfois, j'ai envie de me surpasser : quand la bonne humeur est au rendez-vous, j'essaie de trouver seule un magasin en particulier avec une application qui fournit des cartes d'orientation. Je suis très fière quand la mission se termine bien! ●

Janka Reimann trouve son chemin grâce à son chien, sa canne et les lignes de guidage.



Photo: SES



Il mondo del lavoro deve aprirsi

L'accesso al mondo del lavoro rimane irto di ostacoli per le persone con disabilità. Quali sono i fattori che facilitano loro l'entrata o il reinserimento nella vita professionale? **Franziska Stocker**

In Svizzera, le persone con disabilità sono svantaggiate nel mondo del lavoro e devono fare i conti con numerosi ostacoli. È quanto afferma il rapporto alternativo delle organizzazioni delle persone con disabilità presentato in estate all'ONU. Eppure, la partecipazione alla vita professionale è fondamentale, non solo perché garantisce la propria sussistenza, ma anche perché è sinonimo di inclusione e riconoscimento sociale. Le organizzazioni delle persone con disabilità esigono quindi un miglioramen-

to delle condizioni di accesso al mondo del lavoro per le persone con disabilità in Svizzera.

Esclusi dal mondo del lavoro

Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), un quarto circa delle persone in età lavorativa affette da disabilità e residenti in Svizzera sono escluse dal mercato del lavoro. Questa proporzione rasenta addirittura la metà se si tratta di disabilità gravi. Complessivamente, tra coloro che non riescono a inserirsi nel mercato

del lavoro, la quota di persone disabili è doppia rispetto a quella di persone normodotate. E benché nel 2008, nell'ambito della quinta revisione dell'Al la Confederazione abbia posto l'accento sull'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, non vi sono stati miglioramenti in tal senso.

Difficile iniziare a lavorare

Le misure atte a favorire l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, previste dalla legge sui

Foto: Annika Möller è giornalista. Collabora con vari quotidiani tedeschi e scrive un blog sulla sua vita professionale.

disabili e dalle assicurazioni sociali (ad es. dall'Al con i suoi provvedimenti di integrazione), non sono sufficienti e non danno grandi risultati.

Particolarmente difficile è la situazione dei giovani con problemi psicologici o disabilità mentali che si affacciano sul mercato del lavoro. Durante il percorso scolastico e formativo sono seguiti da professionisti che attraverso strumenti come la compensazione degli svantaggi tengono conto delle loro difficoltà, mentre nel mercato del lavoro primario si ritrovano in balia di loro stessi. «Si pretende che dall'oggi al domani questi ragazzi siano in grado di fornire da soli le prestazioni che fino al giorno prima riuscivano a svolgere solo con un sostegno appropriato», afferma Martin Boltshauser, avvocato e membro della direzione di Procap Svizzera. Boltshauser chiede che questi giovani siano seguiti sul lungo periodo, dapprima nella ricerca di un impiego e successivamente sul lavoro, di preferenza sempre dalla stessa persona di riferimento. «Questi ragazzi devono poter fare affidamento su un interlocutore che li sostenga prontamente anche qualora incontrino difficoltà sul lavoro.»

Gli uffici Al sono chiamati in causa. Infatti, molte persone con disabilità, anche quelle altamente qualificate, non trovano lavoro nonostante un'intensa ricerca. Il servizio di collocamento dell'Al è piuttosto rudimentale e dopo sei mesi interrompe le prestazioni anche se non è stato trovato un impiego. Le agenzie private colmano determinate lacune nella consulenza, ma se i programmi di collocamento durano più di sei mesi, i costi vanno a carico della persona che sta cercando lavoro.

Preparare il reinserimento

Le persone che cercano di reinserirsi nella vita lavorativa dopo un incidente o una malattia hanno il vantaggio, rispetto ai neodiplomati, di conoscere il mondo del lavoro e di poter contare su un bagaglio di competenze professionali. «Nel caso di una riqualifica è importante poter attingere all'esperienza professionale. Se il cambiamento è radicale, ad esempio se un giardiniere decide di diventare informatico, deve iniziare da zero, e agli occhi del potenziale datore di lavoro è un neofita», spiega Boltshauser. Quale si opti per una riqualifica professionale, egli consiglia di chiarirsi le idee e assumersi le proprie responsabilità. «Se qualcuno si rivolge ai consulenti per il reinserimento dell'Al senza proposte concrete, essi tenderanno a proporgli una formazione facilmente realizzabile, come quella commerciale.» Ciò gli permetterà di avere un diploma in tasca, ma nessuna esperienza pratica, il che complicherà la ricerca di un posto di lavoro, specialmente con l'avanzare dell'età. «In qualsiasi caso è consigliabile seguire una formazione parallela all'impiego, che al termine prevede il rilascio di un attestato di lavoro e offre l'opportunità di rimanere nell'azienda formatrice», conclude Boltshauser.

Grandi aziende sfuggenti

Boltshauser auspica un maggiore coinvolgimento da parte dei datori di lavoro. «Gli esempi di datori di lavoro impegnati socialmente e che offrono un'opportunità alle persone con disabilità non mancano.» Si tratta però di casi isolati, dettati dalla buona volontà dei singoli. Manca una soluzione strutturale. «L'integrazione non può avvenire gratuitamente e non può essere affidata esclusivamente all'iniziativa individuale.»

La Svizzera deve trovare soluzioni per sostenere e incentivare i datori di lavoro. «Se una PMI assume una persona che fornisce prestazioni limitate devono esserle corrisposte misure compensative, altrimenti l'a-

zienda in questione non può nemmeno permetterselo.» Un'altra via percorribile è quella delle quote, che entrano in considerazione soprattutto per le grandi aziende, che per il momento assumono solo raramente persone con disabilità. Molte grandi aziende si giustificano sostenendo che in compenso non licenziano le persone che si ammalano. «È lodevole, certo, ma non basta», sostiene Boltshauser. «Le grandi aziende avrebbero senz'altro la possibilità di offrire una chance a un maggior numero di persone.»

Sensibilizzazione e sostegno

In molti casi i pregiudizi e la mancanza di conoscenze specifiche incidono molto sulla difficoltà di integrare le persone con disabilità nel mondo del lavoro. Pertanto è importante sensibilizzare i datori di lavoro in tal senso. Christine Hunziker, dell'agenzia di mediazione lehrundmehr, si reca direttamente dai potenziali datori di lavoro con i giovani in cerca d'impiego. «È fondamentale che i giovani possano presentarsi personalmente.» Nel corso del colloquio personale i datori di lavoro possono così farsi un'idea della persona che hanno davanti ed esplicitare i propri timori. «Noi cerchiamo di convincerli a tentare, cominciando con l'offrire uno stage osservativo.» Molti datori di lavoro vorrebbero avere un interlocutore per l'intera durata dell'occupazione. «Riteniamo che questa richiesta nei confronti dell'Al sia pertinente. Permetterebbe a determinati datori di lavoro di superare le paure di ritrovarsi da soli nei momenti di difficoltà», afferma Boltshauser. Il Servizio giuridico di Procap offre già ai datori di lavoro una consulenza e-mail per tutte le domande legate all'assunzione di persone con disabilità e si mette inoltre a disposizione per organizzare un colloquio informale tra datore di lavoro e dipendente. ●

Il testo italiano è una versione leggermente abbreviata dell'intervista originale.

Integrazione – un vantaggio per tutti

L'azienda informatica Acer di Dietikon dà lavoro a numerose persone con qualche limitazione. Carola Staubli è stata la prima a essere assunta ed è rimasta. Una storia di successo. **Susi Mauderli**



Il primo giorno di lavoro presso Acer è stato difficile per Carola Staubli. Nonostante la soddisfazione di aver trovato un impiego, temeva di non essere all'altezza dei nuovi compiti. «Non capivo nulla di computer. Telefonare ai clienti mi spaventava. E ancora di più l'idea che altre persone mi sentissero», rammenta. Anni addietro aveva perso il suo impiego nel campo della ristorazione per gravi problemi alla schiena. Ne è seguita una lunga odissea con un'infinità di accertamenti medici e una serie di impieghi temporanei senza prospettive. I dolori sono peggiorati e sono iniziati anche i problemi psicologici. A un certo punto, grazie all'aiuto dell'Al si è iscritta alla scuola di commercio e ha seguito uno stage pratico pres-

so Acer. Hildegard Haas, responsabile del personale presso Acer, ha percepito subito la tensione della sua nuova collaboratrice. È stata lei a insistere affinché la direzione dell'azienda offrisse una chance a Carola Staubli: «Ho dovuto fare opera di convincimento, ma sentivo che sarebbe andata bene.» Grazie alla delicatezza con cui la sua responsabile l'ha inserita nel nuovo ambito professionale, nel giro di poco tempo Carola Staubli ha acquisito maggiore sicurezza nei propri mezzi e si è lasciata alle spalle la paura di sbagliare. La fiducia riposta in lei le ha dato coraggio. Al termine dello stage, nulla si opponeva più alla sua assunzione in qualità di collaboratrice specialista. «Oggi posso affermare che Carola è

una perla per la nostra azienda e per me una persona di grande fiducia.» Negli ultimi anni Hildegard Haas ha seguito l'integrazione in azienda di altre persone con disabilità. Le sue esperienze sono state quasi sempre positive. «Consiglio a ogni azienda di provare, iniziando con l'assumere una persona.» Come datrice di lavoro non è mai stata lasciata sola. «Le istituzioni intermedie come l'Al ci sostengono veramente. E poi, quando vedo il luccichio negli occhi dei miei collaboratori, mi rendo conto che l'integrazione è andata a buon fine. Questo mi sprona a continuare su questa strada.»

Purtroppo lo stato di salute di Carola Staubli è peggiorato. Al mal di schiena si è aggiunta una malattia polmonare. Ciononostante, si sente meglio oggi che in passato. «Qui hanno bisogno di me, mi apprezzano e questo mi incoraggia. In più i miei colleghi sono diventati la mia seconda famiglia.» ●

➤➤ Carola Staubli a proposito di ...

Tempo: potermi riposare la sera è sacrosanto.

Lavoro: per me è fondamentale, lavoro nella migliore azienda.

Lusso: non ne ho bisogno.

Amicizia: è molto importante.

Amore: la mia famiglia, i miei gatti, il mio lavoro.

Vacanze: faccio fatica ad andare in vacanza, preferisco lavorare.



Tous à Lucerne pour Swiss Handicap!

Le salon Swiss Handicap, véritable lieu de rencontre entre personnes avec et sans handicap, se tiendra cette année les 1^{er} et 2 décembre à Lucerne. Procap y tiendra de nouveau plusieurs stands, notamment ceux de l'agence Procap Voyages et du projet «gofit – Le fitness sans obstacles», qui présenteront leurs offres. Le nouveau Centre de contact de Procap pour les questions liées à la conduite automobile et au handicap, «Driveswiss Handicap by Procap», sera présent pour la première fois, sur les stands d'AMAG et de Kirchhoff Mobility AG. Les visiteurs pourront découvrir l'un des véhicules que nous avons adaptés et obtenir toutes les informations nécessaires sur l'achat et la transformation de véhicules, ainsi que sur les aptitudes requises pour la conduite. Ils pourront par ailleurs tester une voiture transformée avec commande manuelle sur un parcours-test. Les membres de Procap bénéficient d'un billet d'entrée gratuit pour le salon Swiss Handicap. Vous le trouverez au dos de ce magazine.

» Salon Swiss Handicap, 1^{er} et 2 décembre 2017, Horwerstrasse 87, Lucerne. Pour plus d'informations, consultez le site internet du salon à l'adresse www.swiss-handicap.ch

Danser à Lausanne

Le Xoxo Club à Lausanne accueille à nouveau une soirée LaVIVA le 9 décembre prochain, de 19h à 23h. Si vous aimez danser, que vous viviez avec un handicap ou non, ne manquez pas ce rendez-vous, cette soirée est unique dans l'année à Lausanne. La différence avec une soirée dansante classique? L'horaire, on y danse plus tôt qu'ailleurs. Procap contrôle la parfaite accessibilité des lieux aux personnes avec handicap ou à mobilité réduite. Et sinon? Aucune différence: l'ambiance est festive, la musique mixée par des DJs professionnels et le bar est ouvert.



Journée internationale des personnes handicapées

Comme chaque année, Procap appelle ses sections et les personnes intéressées à prendre part à l'événement du 3 décembre, en organisant des stands de rue ou d'autres manifestations. Le slogan de cette journée internationale 2017 est: «Travail – Revenus – Autonomie». Vous pouvez annoncer votre manifestation et commander des supports publicitaires sur le site www.3decembre.ch, mais aussi télécharger des informations générales concernant l'intégration sur le marché du travail. La Journée internationale des personnes handicapées est célébrée chaque année le 3 décembre dans le but de sensibiliser le grand public à la cause des personnes avec handicap.

» www.3decembre.ch

Agenda

Un livre pour les 100 ans

Pro Senectute revient dans un bel ouvrage sur un siècle d'histoire sociale en Suisse. Plus de 200 photos et des textes de Kurt Seifert font voyager les lecteurs à travers l'évolution du «vieillir en Suisse». On y réalise qu'il n'y a pas si longtemps, l'espérance de vie moyenne en Suisse s'élevait à 57 ans pour les femmes, 54 ans pour les hommes. Des citoyens obligés de travailler jusqu'à la fin de leur vie puisque l'AVS n'existait pas. Le livre présente aussi des personnalités ayant marqué l'histoire de Pro Senectute. Kurt Seifert a travaillé pendant 17 ans pour Pro Senectute, il est aujourd'hui journaliste dans le domaine des sciences sociales.

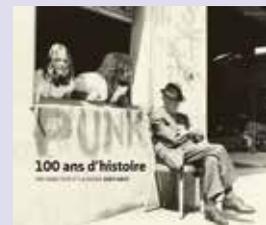


Photo: Olivia Heusser/clic.it

» 100 ans d'histoire, Pro Senectute et la Suisse 1917–2017 » Kurt Seifert, Ed. Pro Senectute, 2017. Commander sur www.prosenectute.ch/fr/shop

Droit à un reclassement ?

Je travaille depuis 20 ans comme vendeuse dans un magasin de chaussures. En raison d'une atteinte rhumatologique, je ne peux plus exercer mon métier. J'ai fait une demande à l'AI où on m'a dit que je pourrais travailler dans un autre domaine. Est-ce qu'ils vont me payer une nouvelle formation ?



Franziska Lüthy, avocate

Vous avez déjà fait le premier pas en déposant une demande de prestations à l'AI. Cette dernière va donc maintenant examiner vos possibilités de trouver une activité professionnelle mieux adaptée à vos problèmes de santé que celle de vendeuse. Cela commence par une évaluation médicale qui doit déterminer ce que vous pouvez encore faire, quelles sont les besoins spécifiques à respecter et à quel taux vous pourriez encore travailler. Dans votre cas, le médecin a estimé que vous devriez pouvoir travailler à plein temps dans un métier moins éprouvant et en respectant les limitations physiques indiquées.

Conditions pour un reclassement

L'AI a la possibilité de financer de nouvelles formations, mais pour y avoir droit plusieurs conditions doivent être remplies :

- avoir terminé une formation professionnelle ou avoir perçu un revenu assez élevé avant les problèmes de santé ;

- avoir besoin d'une nouvelle formation à cause de problèmes de santé qui rendent impossible le maintien de l'ancienne activité professionnelle ;
- devoir suivre une nouvelle formation pour pouvoir obtenir un salaire équivalent à celui du dernier emploi avant l'incapacité de travail.

Pour vous, cela signifie concrètement que l'AI va regarder si vous avez obtenu un diplôme professionnel (par exemple un CFC de vendeuse) et examiner les critères financiers. En fonction du salaire que vous avez obtenu avant de tomber malade, l'AI va évaluer si vous avez besoin d'une formation pour retrouver un salaire équivalent ou si vous pourriez gagner à peu près la même chose sans formation. Ainsi, les personnes avec des salaires élevés ont plus de chances d'obtenir un reclassement que les personnes qui ont un salaire modeste. En règle générale, la perte de gain, soit la différence entre le salaire avant l'invalidité et celui que vous pourriez obtenir dans une activité adaptée à vos problèmes de santé, doit être d'au moins 20 % pour que le droit à un reclassement soit ouvert.

Autres mesures de réadaptation

Notons que l'AI peut aussi vous proposer d'autres mesures de réadaptation, telles que :

- des conseils en orientation professionnelle pour vous aider à trouver

des activités compatibles avec vos problèmes de santé et vos aptitudes ;

- une aide au placement pour vous soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi ;
- un placement à l'essai auprès d'une entreprise.

N'hésitez pas à prendre contact avec un Centre de conseil de Procap pour avoir des informations plus précises en fonction de votre situation personnelle.

Dépliant

Vivre à la maison avec une assistance

De nombreuses personnes avec handicap mènent une vie autonome chez elles. Souvent, elles ont besoin d'aide au quotidien. Procap explique comment organiser et financer cette assistance dans son dépliant « Vivre à la maison : le financement des soins et de l'aide ». Les spécialistes des assurances sociales de Procap assurent par ailleurs des séances de conseil individuelles pour toute question complémentaire.



» Vous trouverez votre centre de conseils régional sur www.servicejuridique.procap.ch. Le dépliant peut être commandé gratuitement auprès de Procap.



Détecter le diabète

J'ai entendu dire que s'il n'était pas détecté, le diabète pouvait engendrer des problèmes de santé. Qu'est-ce que le diabète et comment le reconnaître ?

Isabel Zihlmann, conseillère nutrition

Le diabète, parfois appelé « diabète sucré », est un trouble durable du métabolisme du sucre. S'il n'est pas découvert, il peut en effet engendrer des problèmes physiques graves et irréversibles. La Suisse compte aujourd'hui 500 000 diabétiques. De nombreuses personnes sont par ailleurs atteintes de la maladie sans le savoir.

Environ 90 % des personnes concernées la développent dans le courant de leur vie (diabète acquis, de type 2). La surcharge pondérale, l'âge et la prise de médicaments peuvent limiter voire bloquer la formation d'insuline, une substance naturelle nécessaire au métabolisme du sucre. Le manque d'activité physique, le tabagisme et une tension



Photo: Sebastian Studio

artérielle élevée sont d'autres facteurs de risque. Les personnes avec handicap sont davantage exposées au risque que le diabète ne soit pas détecté ou très tard, pour diverses raisons :

- à cause du handicap, le corps peut vieillir plus vite et produire moins d'insuline ;
- la surcharge pondérale réduit la production d'insuline ;
- si la personne ne dispose pas de

toutes ses capacités d'expression, certains symptômes ne sont peut-être pas connus.

Il est donc important que le taux de diabète des personnes avec handicap soit contrôlé régulièrement lors des examens médicaux, et pas uniquement en présence de symptômes. Si la maladie est diagnostiquée, la personne concernée et son entourage doivent recevoir toutes les informations utiles. Des instructions sur les auto-soins existent également pour les personnes atteintes d'un handicap mental, éventuellement avec l'aide d'un-e assistant-e. On peut vivre avec le diabète sans symptômes trop importants, tant que l'alimentation et l'activité physique sont équilibrées et que le corps reçoit la quantité d'insuline dont il a besoin.

» Vous trouverez plus d'informations dans la brochure « Diabète mellitus. L'essentiel en quelques mots », Association suisse du diabète, 2015. En vente sur www.diabetesuisse.ch

Exercice pour le renforcement du haut du corps



Photos: Erwin von Aix



En position assise avec ou sans appui du dos, bras tendus à l'horizontale à la hauteur des épaules. Bouger son corps latéralement en imaginant aller toucher un objet imaginaire à droite puis à gauche à la hauteur des épaules tout en gardant les bras tendus. Ne pas aller trop loin afin de ne pas décoller les fesses du sol ou du siège.

Vous demandez – nous répondons

Merci d'envoyer vos questions sur les thèmes de l'alimentation et du mouvement par la poste à la rédaction de Procap, Frohburgstrasse 4, 4601 Olten, ou par mail à redaction@procap.ch.



Être heureux

J'ai longtemps cru à l'adage « Quand on veut, on peut ». Aujourd'hui, je suis plus mitigée. Depuis un grave accident à 17 ans, je porte une jambe artificielle et me déplace généralement avec des béquilles. Il m'a fallu

des années pour apprendre à appréhender mon handicap différemment. J'ai dû regarder la vérité en face et accepter que vivre avec un handicap est souvent contraignant. Cependant, avoir été régulièrement confrontée à de nouveaux défis professionnels, devoir prendre moi-même ma vie en mains et profiter des beaux moments avec mes proches m'a aussi aidée à faire face. Il est important pour moi d'occuper un poste qui correspond à mes possibilités. Je parle de mon handicap ouvertement, y compris sur mon lieu de travail, ce qui m'a valu de nombreuses expériences positives. Beaucoup de personnes préfèrent recevoir des informations, sans poser de questions. C'est pratique : je décide quand et comment parler de mon handicap. Ma philosophie de vie : « Être heureux avec tout ce qu'on a, ou tout ce qu'on n'a pas. »

Tonia von Gunten

Née en 1973, Tonia von Gunten est pédagogue et auteure, mariée et mère de deux enfants. Elle dirige le programme Elternpower.ch et écrit sur sa vie avec un handicap moteur.

POINT FORT 1/2018

Le handicap et les transports publics

Prochain point fort

Offrir aux personnes avec handicap des transports publics sans obstacles, tel est l'un des objectifs de la loi sur l'égalité pour les handicapés. Si celle-ci prévoit des trajets accessibles pour tous et toutes sur l'ensemble du territoire suisse d'ici à 2023, les sociétés de transport accumulent les retards et de nombreuses adaptations requises manquent encore. Le prochain numéro du magazine livrera un aperçu de l'état des travaux, des réussites, et des principaux défis encore à relever. [fs]

Petites annonces

Les petites annonces gratuites se trouvent sur le site internet de Procap : www.petites-annonces.procap.ch. Vous pouvez y publier et y consulter les petites annonces. Pour toute question merci de contacter Susi Mauderli, tél. 062 206 88 96.

Site internet
de Procap

Impressum

Editrice Procap Suisse **Tirage** 22 864 (global, 4539 version française) ; paraît quatre fois par année
Edition et rédaction Procap magazine, Frohburgstr. 4, 4600 Olten, tél. 062 206 88 88, redaction@procap.ch, www.procap.ch **Compte pour les dons** IBAN CH86 0900 0000 4600 1809 1 **Direction de rédaction** Franziska Stocker
Ont collaboré à ce numéro Franziska Lüthy, Susi Mauderli, Marie-Christine Pasche, Barbara Spycher, Isabel Zihlmann
Traduction Andréane Leclercq, Flavia Molinari Egloff et Pauline Stockman **Correction** Priska Vogt
Mise en page Clemens Ackermann **Annonces** Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütistrasse 44, 8712 Stäfa, tél. +41 (0)44 928 56 11, info@fachmedien.ch **Impression et expédition** Stämpfli Publications SA, Wölflistrasse 1, case postale 8326, 3001 Berne. Les changements d'adresse sont à signaler au Secrétariat romand de Procap, tél. 032 322 84 86 **Abonnement** Pour non-membres par année : Suisse CHF 20.-, étranger CHF 40.-, ISSN 1664-4611 **Délai de rédaction du n° 1/2018** 15 janvier 2018 ; parution 22 février 2018.





HÖGG
LIFTSYSTEME

Représentant régional:



SODIMED SA
CH-1032 Romanel s/Lausanne
Tél. 021 311 06 86
E-mail info@sodimed.ch

Monte-escaliers



Fauteuils élévateurs

Elévateurs pour
fauteuil roulant

Ascenseurs
verticaux

www.hoegglift.ch



procap

Nous soutenir
avec votre
monnaie étrangère

**Nous collectons les restes de monnaie du monde
entier pour aider les personnes avec handicap.**

Mettez vos billets et monnaie en devises étrangères
dans une enveloppe et envoyez-les à Procap.

Procap Suisse
Frohburgstrasse 4, case postale, 4601 Olten
Tél. 062 206 88 88, www.procap.ch
IBAN CH86 0900 0000 4600 1809 1

Pour personnes avec handicap. Sans conditions.

www.sr-medic.ch



- Vente & location de lits médicalisés
- Moyens auxiliaires
- Plate forme élévatrice
- Monte escalier



info@sr-medic.ch · Fax + 41 (0)21 560 47 25 · Mobile + 41 (0)79 797 97 84

Sport pour tous

Solutions au quotidien

Rue Karl-Neuhaus 24
2502 Biel/Bienne
032 328 40 80
bottaweb.ch

Rue de Morat 7
2502 Biel/Bienne
032 323 14 73
sanitas-botta.ch



SWISS HANDICAP

Salon pour les personnes
avec et sans handicap

1.-2.12.2017

Messe
Luzern

Plusport⁺

Behindertensport Schweiz
Sport Handicap Suisse
Sport Andicap Svizzera



Helsana

Engagée pour la vie.

Bon pour une
entrée gratuite



0102 4521 7580 9395

Découper le bon et l'échanger à la caisse. Ou entrer le
numéro sur swiss-handicap.ch et imprimer le billet.