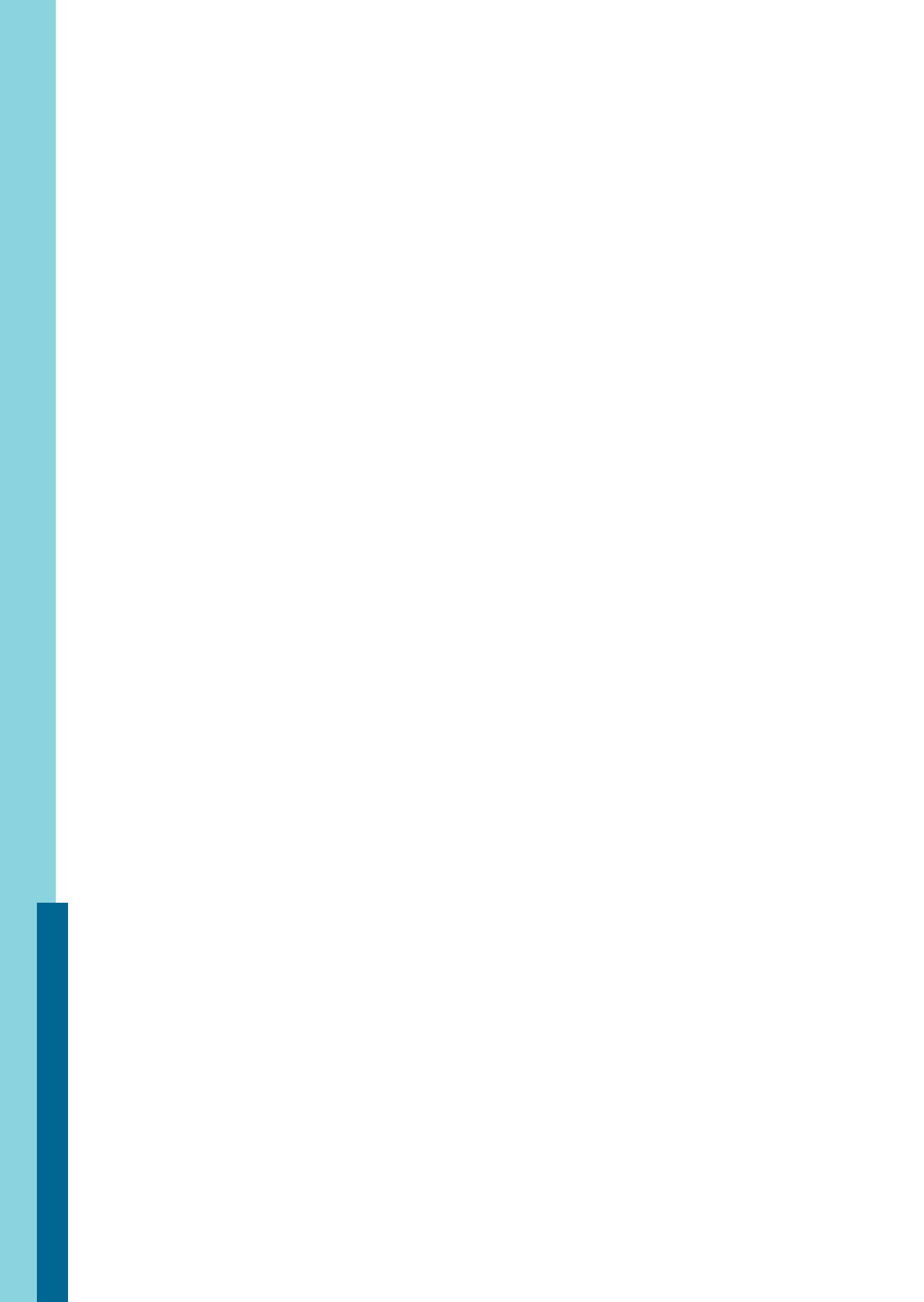


# TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

AGIR ET RÉFLÉCHIR AU QUOTIDIEN  
POUR S'ENRICHIR DES DIFFÉRENCES

*RÉFLEXIONS ET BONS TUYAUX  
À L'ATTENTION DES EMPLOYEURS*





# TABLE DES MATIÈRES

|  |      |
|--|------|
| Introduction .....   | p 4  |
| Du handicap à la situation de handicap,<br>de quoi et de qui parle-t-on ? .....          | p 6  |
| Handicap et emploi : du déficit à l'adaptation .....                                     | p 9  |
| Les aides à l'emploi spécifiques<br>pour des travailleurs en situation de handicap ..... | p 14 |
| Le capital social, une approche qui met en valeur<br>les richesses humaines .....        | p 18 |
| Le « facile à lire » une méthode qui favorise<br>l'accessibilité de l'écrit .....        | p 23 |
| Les offres de formation de l'Awiph .....   | p 26 |
| Adresses et liens utiles .....   | p 27 |

## Introduction

Dans le cadre de ses activités de fédération, SAW-B a participé au programme « FAME » (Formation Adaptation Maintien Employabilité) développé dans le cadre d'un programme Equal soutenu par l'Agence Fonds Social Européen. Comme son nom l'indique ce programme visait à sensibiliser et à former les employeurs aux situations des demandeurs d'emploi et aux travailleurs en situation de handicap.

Ces travaux coordonnés par l'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) ont mobilisé de nombreux partenaires très différents les uns des autres : Forem, UWE, IFAPME, Trace!, EWETA, CEPAG, CSC et SAW-B. Les actions se sont articulées autour de 4 axes : sensibilisation et information, formation, emploi et échanges transnationaux. Via une participation à deux accords de coopération transnationaux, les travaux wallons ont aussi pu se nourrir d'expériences menées en France, Italie, Espagne, Tchéquie et Lituanie.

SAW-B a participé aux différents travaux en Wallonie et s'est tenu informé des apports qu'ont permis les échanges transnationaux. A l'occasion de nombreuses rencontres et échanges avec des responsables d'entreprises d'économie sociale, il nous est rapidement apparu qu'un décalage important se développe entre les réflexions ou les recherches et les réalités de terrain.

Cette brochure s'adresse aux responsables du personnel, travailleurs sociaux, directeurs et administrateurs d'entreprises d'économie sociale qui côtoient au quotidien des travailleurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap et/ou qui s'intéressent à la question. En outre, la notion même de handicap peut faire l'objet d'une réflexion plus large et concerner de nombreux travailleurs. Nous préférons la notion de « situation de handicap » dans la mesure où cet état de fait résulte de la confrontation entre une déficience ou une incapacité et un environnement particulier.

Les textes que nous proposons se veulent succincts et directs, ils fournissent un premier niveau d'information. Les références et coordonnées utiles permettront à chacun d'entrer plus avant dans la matière au gré de ses centres d'intérêt.

Pour bon nombre d'informations, nous nous sommes largement inspirés de documents publiés par l'AWIPH. Par conséquent, nous invitons le lecteur à découvrir les services de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées sur [www.awiph.be](http://www.awiph.be) et à franchir le pas de l'un de ses 7 bureaux régionaux qui fournissent des renseignements à la fois plus précis et mieux adaptés aux demandes.

Dans le paysage institutionnel wallon, l'EWETA (Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté), fédération sectorielle des structures autrefois dénommées « ateliers protégés », joue un rôle important dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs en situation de handicap. La présente brochure s'adresse bien entendu à un public bien plus large mais l'expérience acquise par ces ateliers souvent actifs depuis plusieurs décennies, a largement contribué à enrichir nos propos.

### **AWIPH**

*L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées est un organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées. Elle propose des aides à l'emploi et à la formation ainsi que des interventions financières dans l'acquisition ou l'équipement de matériel spécifique qui favorise l'autonomie au quotidien. Elle agréé et subventionne aussi des services qui accueillent, hébergent, emploient, forment, conseillent et accompagnent les personnes handicapées.*

## Du handicap à la situation de handicap, de quoi et de qui parle-t-on ?

Lorsque l'on aborde la problématique du handicap, il est utile de bien différencier les notions de déficience, d'incapacité et de handicap :

**La déficience** correspond à toute perte ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable, qui peut faire l'objet d'un diagnostic. Exemples : mon œil est atteint d'un glaucome, il me manque une jambe, ...

**L'incapacité** définit les conséquences fonctionnelles de la déficience : les limitations ou l'absence complète des capacités à accomplir une activité de la même façon qu'un sujet considéré comme normal. Exemples : ne pas voir, ne pas pouvoir marcher, ...

**Le handicap** désigne les conséquences sociales des deux premiers facteurs. La déficience ou l'incapacité empêche de réaliser des activités considérées comme normales pour une personne de tel âge, vivant dans telles conditions, ... Exemple : je ne peux pas lire le journal, me rendre à l'administration communale parce qu'il y a douze marches devant le perron, ...

” *On regarde des travailleurs accessoirement en situation de handicap et non des handicapés accessoirement travailleurs.*

Cette distinction permet de clarifier les concepts et évite de confondre notamment les causes et les conséquences en montrant l'impact réel sur le vécu d'une personne. Le handicap va dépendre non seulement des capacités d'un individu, de sa volonté d'agir sur des conditions de vie, mais aussi et peut-être surtout, des valeurs de la communauté, des obstacles physiques et sociaux rencontrés. La notion même de handicap fait partie intégrante du projet de vie de chacun et des conditions sociales dans laquelle il est possible de le réaliser.

On peut en effet envisager d'agir par rapport à chacun de ces trois niveaux : la personne à qui il manque une jambe peut se faire placer une prothèse mais elle peut aussi utiliser des aides à la marche (béquilles ou fauteuil roulant). En outre, il est aussi possible d'installer un plan incliné à certains endroits pour faciliter le franchissement d'obstacle.

### **La lourdeur du handicap est souvent fonction du contexte.**

Pas facile de définir avec un peu de précision la notion même de handicap. Nous n'allons pas tenter ici un apport au débat sur la question. Nous n'allons pas non plus essayer

d'argumenter le choix d'une définition plutôt qu'une autre. Puisque notre point de vue concerne le travail, nous préférons parler de situation de handicap. Cela induit que l'évaluation du déficit doit se concevoir en fonction des tâches à réaliser et de la fonction exercée par une personne. « Le violoniste qui perd l'usage de son petit doigt est bien plus gravement handicapé que s'il était un maçon ».

Les situations de handicap peuvent être dues à des déficiences d'ordre mental (déficit intellectuel, troubles du comportement, troubles caractériels), sensoriel (personnes sourdes, aveugles, privées d'odorat ou du toucher...) ou physique (personnes en chaise roulante, atteintes de tremblements, de troubles de coordination, privées de l'usage de certains membres...). Ces déficiences peuvent provenir d'une malformation de naissance, être le résultat d'un accident ou encore être liées à une maladie chronique ou à une maladie professionnelle. Ces atteintes peuvent aussi avoir des intensités différentes.

De plus, tous ces éléments peuvent se cumuler les uns aux autres et leur intensité peut varier dans le temps. Chaque situation et chaque personne sont donc à envisager de façon spécifique en adoptant une approche multidimensionnelle.

Les informations que nous fournissons ici ne vont donc pas s'appliquer à tous et dans toutes circonstances. Ce sont plutôt des outils et des éléments de réflexion que chacun pourra utiliser en fonction de ses besoins spécifiques.

C'est d'ailleurs dans cette logique que se décline la procédure mise en place par l'AWIPH pour évaluer la mesure dans laquelle elle peut intervenir pour soutenir la mise ou le maintien à l'emploi d'une personne en situation de handicap.

Par ailleurs, et c'est certainement là l'aspect le plus important, la situation de handicap ne doit pas occulter les compétences et la motivation, éléments indispensables à toute activité professionnelle. Les efforts doivent d'abord se centrer sur les points forts car c'est en partant de là que l'on peut trouver les accommodements nécessaires pour une plus grande efficacité du travail. Cette attention accordée à l'ergonomie et à l'adaptation au travail dépasse d'ailleurs de loin les questions liées à la notion de handicap et nous concerne tous.

” *Au fil de la vie, nous pouvons tous nous trouver en situation de handicap pour une durée déterminée et être confrontés aux questions relatives aux adaptations qu'il nous faut imaginer et aux solidarités sur lesquelles nous devons alors nous appuyer pour rester « efficaces ».*

Enfin, toute cette réflexion fait référence aux représentations sociales et à la perception que chacun développe par rapport aux autres. S'il vit avec un handicap, mon (ou ma) collègue n'est pas l'aveugle, le sourd, c'est d'abord Albert ou Véronique. Et puis, tous les aveugles ne sont pas téléphonistes, toutes les sourdes ne sont pas couturières. En outre, au fil de la vie, nous pouvons tous nous trouver en situation de handicap pour une durée déterminée et être confrontés aux questions relatives aux adaptations qu'il nous faut imaginer et aux solidarités sur lesquelles nous devons alors nous appuyer pour rester « efficaces ».

Au fil de la vie, nous pouvons tous nous trouver en situation de handicap pour une durée déterminée et être confrontés aux questions relatives aux adaptations qu'il nous faut imaginer et aux solidarités sur lesquelles nous devons alors nous appuyer pour rester « efficaces ».



## Handicap et emploi : du déficit à l'adaptation

Pour la personne handicapée comme pour bon nombre d'entre nous, l'emploi représente souvent un moyen de sortir du circuit d'assistance ou d'exclusion. La participation à la vie active est un droit mais correspond aussi à l'intérêt financier de la société. L'entreprise qui participe

à l'intégration de la personne handicapée pose un acte de solidarité, mais pas seulement :

- Les personnes handicapées possèdent des compétences professionnelles qu'elles peuvent mettre au service des entreprises. Comme pour toute embauche, cet élément est primordial ;
- Les adaptations mises en place pour le travailleur handicapé sont souvent bénéfiques pour l'ensemble du personnel (ergonomie repensée) ;
- L'intégration d'un travailleur handicapé apporte un autre regard sur l'organisation interne de l'entreprise ;
- La présence d'une personne handicapée conscientise les collègues, favorise l'esprit d'équipe et l'entraide. Elle peut alimenter une force de motivation interne. La faculté de la personne à surmonter les difficultés liées à sa déficience peut être un stimulant pour chacun.

” Voir ce que le travailleur handicapé sait faire, c'est intégrer. Voir ce qu'il ne sait pas faire, c'est discriminer.

**Pour réussir le défi, il n'y ni remèdes magiques ni recommandations absolues mais sur base de l'expérience, il est possible de pointer quelques éléments qui peuvent aider...**

” Engager une personne ayant une déficience, ...une valeur ajoutée !

L'impact de beaucoup de déficiences peut être réduit grâce à des adaptations techniques (aides possibles auprès de l'AWIPH) et/ou à une réorganisation du travail (modifier légè-

” Côtayer au quotidien un travailleur efficace malgré une situation de handicap peut stimuler le moral de toute une équipe.

rement les attributions du travailleur, permuter des tâches entre travailleurs, ...). Dans certains cas, une formation complémentaire peut aussi considérablement aider à une meilleure adéquation par rapport aux exigences du travail à réaliser.

Le choix de ces mesures peut être facilité grâce aux conseils de personnes ressources

mises à la disposition des entreprises par l'AWIPH. Ces conseillers vont développer une approche globale et s'appuyer sur les qualités personnelles et la motivation des personnes concernées.

Voici quelques pistes sur lesquelles ils peuvent travailler :

- Aider le travailleur à réaliser un bilan individuel pour qu'il fasse le point sur ses connaissances, capacités, limites, aspirations, attitudes, ... ;
- Informer l'employeur (et les collègues) et par là démystifier la déficience, dédramatiser la situation, établir un climat de confiance ;
- Analyser le poste de travail : les tâches que le travailleur handicapé est supposé assumer, les tâches en amont et en aval, le matériel utilisé, ... ;
- Suggérer l'une ou l'autre modification de l'organisation ou de l'environnement de travail, par exemple le choix de matériel particulier ou l'adaptation du matériel existant ;
- Si nécessaire, mettre en route une demande de prise en charge des coûts parfois générés par ces adaptations auprès des organismes spécialisés.

” Analyser les besoins des travailleurs handicapés, c'est aussi améliorer le fonctionnement de l'entreprise au profit de tous.

Parfois, malheureusement, aucune solution ne pourra être trouvée dans le cadre de l'entreprise. Il s'agira alors d'épauler la personne pour la recherche d'un autre emploi, plus adéquat ou pour élaborer un autre projet de vie moins centré sur le travail salarié.

Au sein de chaque Bureau régional de l'Agence, des attachés en intégration professionnelle sont à l'écoute tant des travailleurs handicapés que des employeurs. Ils peuvent

” Employer des travailleurs handicapés peut donner une image positive à l'entreprise.

analyser les capacités du travailleur ainsi que les exigences du poste de travail, et conseiller chacun pour garantir l'adéquation de ses capacités et des exigences du poste. Ils pourront aussi établir le contact avec des services spécialisés.

A ce sujet, la base de ressources « Pistes d'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés » développées par l'AWIPH, en collaboration avec la société d'intérim TRACE! peut apporter des informations concrètes intéressantes. ([www.awiph.be/adaptations/](http://www.awiph.be/adaptations/))

Au-delà de l'information et du conseil, l'AWIPH peut aussi accorder certaines aides financières, elles seront développées dans le chapitre suivant.

## Quelques idées pour une Gestion plus efficace des Relations Humaines.

Ne pas se poser trop de questions... mais les poser au travailleur handicapé : c'est lui qui connaît le mieux les problèmes qu'il rencontre et les solutions envisageables, ...

Se souvenir que bien des problèmes de santé n'ont pas d'influence sur les possibilités de travail... et que s'il y a des problèmes, le mieux est de chercher à les atténuer, voire à les éliminer.

Lorsque l'entreprise bénéficie d'une intervention financière pour l'aider à faire face aux difficultés du travailleur liées à son handicap, en informer les collègues peut parfois aider à dédramatiser certaines situations. Le fait de savoir que le salaire de ce travailleur handicapé est financé en partie par l'AWIPH, peut lever certaines incompréhensions. Mais ce point est délicat, il doit faire l'objet d'une réflexion fine pour éviter de stigmatiser la personne.

De toute façon, mieux vaut concentrer son attention sur ce que le travailleur sait faire plutôt que sur ce qu'il ne sait pas, ou plus, faire.

Les collègues doivent dans certains cas, mais pas toujours, savoir que tel travailleur a un handicap. Surtout si des précautions doivent être prises, s'il faut éviter certaines situations, s'il faut réagir de façon particulière...

Il faut savoir qu'un travailleur handicapé est généralement peu absent ; il est, en effet, d'autant plus attaché à son travail qu'il mesure très bien ce qu'il perdrait s'il en était privé.

L'accueil d'un travailleur est toujours important... ne dit-on pas que ce sont les premiers instants qui comptent ? Ce qui se fait habituellement pour chacun des nouveaux travailleurs est sans doute tout à fait adéquat pour un travailleur handicapé. Il ne faut changer les habitudes que dans des cas particuliers.

Comme nous l'avons souligné plus haut, la présence d'un travailleur handicapé peut parfois constituer un stimulant pour ses collègues car il peut susciter une certaine solidarité.

Une attention particulière doit cependant être accordée à la sécurité et aux procédures d'urgence, chacun doit avoir pu être confronté aux procédures à suivre, chacun doit pouvoir être averti d'un danger et y faire face, même s'il ne voit ou n'entend pas. Il faut aussi charger quelqu'un de s'assurer que le travailleur handicapé peut quitter les lieux (qu'il n'y a pas d'obstacles, par exemple) en cas d'urgence.

Il importe surtout que le travailleur handicapé sache qu'en cas de difficulté, il peut trouver un interlocuteur : une personne désignée au sein de l'entreprise, le médecin du travail, un conseiller spécialisé extérieur...

Il amène, par sa présence, à réfléchir plus que d'habitude à l'organisation du travail. Et, quand on améliore l'ergonomie du lieu de travail, ou que l'on développe une culture d'entreprise attentive à chacun, ou encore quand on fait l'effort de préciser ou d'afficher les procédures de travail, ... tout le monde en bénéficie !

## Le travailleur doit-il parler de son handicap ?

Quelle que soit son ouverture d'esprit, l'employeur qui doit mener un entretien d'embauche ou négocier une modification d'affectation professionnelle en fonction d'un handicap survenu dans le cours de la vie, éprouve souvent des difficultés pour se positionner de façon juste et respectueuse par rapport au travailleur tout en rencontrant les impératifs d'efficacité au sein de l'entreprise. Entre respect de la vie privée, volonté d'aider et exigences de productivité, l'arbitrage est souvent délicat. Les quelques paragraphes qui suivent sont largement inspirés d'une brochure éditée par l'AWIPH à l'attention des travailleurs et candidats. Sur base de ces réflexions, chaque employeur pourra construire son attitude en fonction de sa sensibilité et des limites que lui imposent son entreprise et sa réalité économique.

Il semblerait raisonnable que chacun recherche une profession pour laquelle les conséquences de ses déficiences ou incapacités sont minimales, voire nulles. On peut comprendre que certains tiennent à se surpasser, à relever des défis, mais multiplier les difficultés n'est pas toujours la bonne stratégie. Si la déficience ne se voit pas et n'a pas de conséquences sur l'emploi, il peut être parfaitement inutile d'en parler à son employeur. La loi interdit d'ailleurs aux entreprises de refuser l'embauche d'un travailleur handicapé si ses déficiences ou incapacités n'ont pas d'impact sur l'emploi envisagé.

Si la déficience se voit (un problème moteur qui oblige à utiliser un fauteuil roulant), ou doit être compensée (une mauvaise vue qui oblige à recourir à des aides techniques), il est alors utile d'en débattre. Il y a aussi des problèmes qui peuvent entraîner des risques (pour soi ou pour autrui) et il est, dans ce cas, souhaitable de les aborder.

Le travailleur handicapé est en principe le mieux placé pour parler de ses difficultés. C'est lui qui les connaît le mieux ! Il peut cependant se faire aider par un conseiller spécialisé (un professionnel de l'insertion ou un spécialiste de son type de déficience, par exemple), ou tout simplement préparer avec lui ce qu'il souhaitera dire. Idéalement, le travailleur devrait pouvoir n'en parler à son employeur ou à ses collègues qu'une fois qu'il est accepté et reconnu pour ses qualités professionnelles. Tout dépendra bien sûr du type de handicap et du type de fonction.

Le médecin du travail est souvent un bon interlocuteur car il sera en mesure de faire la part des choses entre ce qui importe du point de vue du travail et ce qui est secondaire. Il pourra aussi, parfois, proposer des mesures pour rendre le travail possible malgré le handicap, ou prendre contact avec un service spécialisé qui pourra le conseiller.

Dans certains cas, le travailleur ne dira rien, par exemple parce que la déficience ou les incapacités n'ont (quasi) pas de répercussions au niveau du travail envisagé. Dans d'autres cas, il devra aborder la question : précautions à prendre, situations à éviter, conduite

à tenir en cas de problème. Mais dans tous les cas, il importe de souligner tout ce qui ne demande pas de changer les habitudes en profondeur.

De toute façon, le travailleur sait qu'un employeur n'engage pas pour faire une bonne action. Il embauchera si, et seulement si, le candidat possède à ses yeux les compétences requises pour exercer le poste ouvert. Le handicap n'est donc pas la première chose dont il faut parler. Il vaut mieux mettre en avant ce pourquoi le travailleur estime être à la hauteur des attentes de l'employeur. Il doit aussi être prêt à démontrer que les incapacités dont il est affecté n'ont pas de conséquences sur l'emploi postulé ou que celles-ci sont négligeables au regard des atouts qu'il peut faire valoir. En effet, grâce à leur handicap, pas mal de travailleurs ont, par exemple, développé des qualités comme des capacités de concentration, d'analyse, une méthode de travail ou « tout simplement », une motivation au dessus de la normale...

En fait, tous les candidats à l'emploi sont dans la même situation : l'employeur pourra toujours craindre que telle personne qui habite loin, qui a des enfants, qui est trop jeune ou trop vieille, ...pose un jour problème. Le handicap n'est jamais qu'une caractéristique parmi d'autres.

Toutefois, lorsque l'employeur est confronté à un candidat en situation de handicap ou à un travailleur qui se retrouve dans une telle situation suite à un accident ou à une maladie, il manque souvent d'informations précises sur les conséquences d'une telle situation. C'est pour répondre à ces questions que l'AWIPH diffuse une série de fiches d'information très concrètes à propos des diverses déficiences. Chaque fiche est structurée selon un plan commun : présentation de la déficience, conséquences en matière d'emploi, recommandations pratiques, ressources externes et services spécialisés et, enfin, une bibliographie sélective.

***A ce jour, onze fiches sont disponibles :***

- *La déficience visuelle (8 pages, + deux annexes)*
- *La déficience auditive (10 pages),*
- *Les épilepsies (7 pages),*
- *La sclérose en plaques (6 pages),*
- *Le traumatisme crânien (6 pages),*
- *La déficience intellectuelle (15 pages),*
- *L'aphasie (8 pages),*
- *L'infirmité motrice cérébrale (11 pages),*
- *Les troubles psychiques (10 pages),*
- *La mobilité réduite (24 pages abondamment illustrées),*
- *Le diabète (13 pages).*

*Elles sont disponibles sur le site Internet de l'AWIPH, à l'adresse :*

*[www.awiph.be/documentation/publications/infos\\_particulieres/fiches+deficience+emploi.html](http://www.awiph.be/documentation/publications/infos_particulieres/fiches+deficience+emploi.html)*

## Les aides à l'emploi spécifiques pour des travailleurs en situation de handicap.

L'AWIPH propose plusieurs dispositifs. Nous allons en énoncer les deux grands principes sans entrer dans les détails. Pour des informations précises ou pour évaluer la pertinence d'un projet concret, il suffit de surfer sur [www.awiph.be](http://www.awiph.be) ou, mieux encore, de prendre contact avec un Agent d'Intégration Professionnelle via le bureau régional de votre province.

Au-delà des soutiens financiers, ces Agents d'Intégration peuvent apporter une aide précieuse sur plusieurs plans : mener des entretiens d'embauche à la fois efficaces et respectueux des situations particulières des candidats, aménagements des postes de travail ou encore dynamique de sensibilisation des collègues. L'AWIPH propose aussi d'autres types d'aides centrées sur la formation en entreprise et l'accompagnement des travailleurs. On peut citer par exemple, les aides au tutorat et les contrats d'apprentissage professionnel (CAP) mais il n'était pas possible de tout développer dans ces quelques pages.

Pour tout projet d'embauche impliquant une possible intervention de l'AWIPH, il y a des formalités préalables indispensables. La situation de handicap du demandeur d'emploi doit être officialisée par une inscription à l'AWIPH. Dans le langage courant, on parle « d'avoir son numéro ». Il s'agit en fait d'un dossier ouvert au nom de la personne.

Trois remarques importantes sont à prendre en compte :

- Cette inscription à l'AWIPH n'est pas liée à l'octroi ou non d'allocations de personnes handicapées. Cet octroi d'allocation d'intégration ou de remplacement de revenu est d'ailleurs une compétence fédérale.
- L'inscription doit être activée. Dans certains cas, des personnes ont obtenu un numéro d'inscription dans le courant de leur scolarité puis n'en ont jamais fait usage pendant de longues années. Dans pareille situation, le dossier fait l'objet d'un nouvel examen qui peut considérablement allonger les délais.
- Enfin, le fait d'être inscrit ne suffit pas en tant que tel, encore faut-il que l'examen réalisé par l'équipe pluridisciplinaire de l'AWIPH décide que l'aide à l'emploi est appropriée dans le cas précis de la personne qui en formule la demande.

### La prime à l'intégration

Il s'agit d'une intervention financière forfaitaire destinée à encourager l'embauche d'un travailleur handicapé. Toute entreprise publique ou privée peut bénéficier de cette aide.

Le travailleur doit faire reconnaître son handicap par l'Agence et être embauché sous contrat de travail ou sous statut réglementaire (service public). En outre, il doit être dans une des deux situations suivantes :

- Soit avoir connu une période d'inactivité professionnelle d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent l'entrée en service (Une période de formation professionnelle ou de travail en Entreprise de Travail Adapté n'entre pas en ligne de compte).
- Soit reprendre le travail chez le même employeur ou chez un autre après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois, durant laquelle le travailleur handicapé a bénéficié d'indemnités telles que celles de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou de l'assurance contre les accidents de travail ou du Fonds des maladies professionnelles.

L'AWIPH rembourse alors 25% de la rémunération à charge de l'entreprise pendant un an maximum. La rémunération comprend le salaire brut (plafonné le cas échéant à 150% du revenu minimum mensuel moyen garanti) et les cotisations patronales de sécurité sociale, proportionnellement au salaire pris en compte.

De plus :

- Cette intervention est cumulable avec les aides octroyées par d'autres pouvoirs publics. (par exemple, réductions de cotisations de sécurité sociale)
- L'Agence accorde une prime supplémentaire de 750 € par trimestre, pendant six mois, à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider le nouveau travailleur.
- Une intervention peut être accordée en vue de l'aménagement du poste de travail. (explications ci-dessous)
- La prime à l'intégration n'est pas cumulable avec la prime de compensation. Mais La prime de compensation peut succéder à la prime à l'intégration.
- Dans certaines situations, un accord particulier avec une Agence Interim peut constituer une étape intermédiaire dans le processus d'embauche soutenu par l'AWIPH.

## **Maintien à l'emploi (prime de compensation et aménagement de poste de travail en entreprise)**

Il s'agit d'interventions financières dans le coût de l'ajustement des conditions de travail d'un travailleur handicapé.

## Quelques exemples de mesures concrètes :

*Une secrétaire souffrant d'une hémiplégié a des difficultés à la marche, est rapidement fatiguée, ne peut utiliser un clavier ordinaire :*

- Un emplacement de parking lui est réservé à proximité de l'entrée du bâtiment,
- Acquisition d'un mini clavier et d'un pavé numérique autonome pour son PC,
- Aide d'un collègue pour le classement,
- Une pause supplémentaire l'après-midi.

*Un ouvrier agricole a perdu l'usage de sa jambe gauche et ne peut plus utiliser certains engins :*

- déplacement de certaines commandes du tracteur,
- acquisition d'un système d'accroche rapide des outils au tracteur,
- tolérance d'une certaine lenteur pour quelques tâches

*Un employé est usager de voiturette. Il doit consacrer plus d'une heure par jour à des soins :*

- réorganisation de l'espace pour faciliter ses déplacements,
- remplacement de la porte d'accès à son bureau, trop étroite,
- autorisation que son travail soit interrompu pour les soins.

*Un manoeuvre présentant une déficience mentale légère oublie parfois le travail à faire, ou le réalise de manière incorrecte :*

- encadrement plus soutenu : lui rappeler les consignes, en contrôler l'exécution,...
- pose d'étiquettes de couleur pour permettre l'identification des produits sans devoir lire leur nom.

*Un ouvrier boulanger sourd ne comprend pas les consignes orales, ne perçoit pas les signaux sonores du four à pain :*

- sensibilisation des collègues,
- pose d'alarmes lumineuses (lampes flash),
- prendre le temps d'écrire les consignes, de les expliquer par gestes.



Ces ajustements, liés à la situation de handicap du travailleur, peuvent avoir un coût. L'AWIPH peut accorder une intervention, totale ou partielle, pour les compenser : les adaptations du matériel, qui sont par hypothèse plutôt ponctuelles, peuvent faire l'objet d'une intervention pour aménagement de poste tandis que les adaptations relatives à l'organisation du travail, qui sont par hypothèse plutôt récurrentes, peuvent faire l'objet d'une prime de compensation.

L'intervention pour l'aménagement du poste de travail est accordée si cet aménagement n'est pas habituel dans la branche d'activités où la personne handicapée est formée ou employée, et est indispensable à la poursuite de l'activité ou de la formation. L'intervention ne peut concerner un aménagement de poste réalisé avant la date de la demande.

L'intervention dans le cadre de la prime de compensation est un remboursement, avec un maximum de 50%, d'une partie du coût salarial à charge de l'entreprise (la rémunération est plafonnée à 1,5 fois le revenu minimum moyen mensuel garanti. Les cotisations patronales de sécurité sociale sont adaptées proportionnellement). Elle est accordée pour un maximum d'un an et est renouvelable ensuite pour des périodes pouvant aller jusqu'à 5 ans...

Concrètement, l'AWIPH délègue au sein de l'entreprise un agent spécialisé qui analyse la situation et prend connaissance des mesures prises. Il suggère, le cas échéant, des mesures supplémentaires. Il estime avec l'employeur le coût des mesures prises. Ces interventions sont cumulables avec les aides octroyées par d'autres pouvoirs publics (par exemple, réductions de cotisations de sécurité sociale).

## Le capital social, une approche qui met en valeur les richesses humaines.

Parmi les nombreuses informations échangées lors des rencontres transnationales, nous avons repéré une approche intéressante dans la mesure où elle nous fournit quelques outils méthodologiques qui peuvent s'avérer utiles pour aider à mieux comprendre et donc à agir plus efficacement en matière d'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap. L'objectif est de fournir quelques éléments qui peuvent inspirer nos pratiques et enrichir la qualité du travail d'accompagnement.

### Le capital social, définition.

Le « capital social » se rapporte à des dispositifs d'organisation sociale tels que des réseaux et des normes ainsi qu'à la confiance sociale qui facilite la coordination et la coopération en vue d'avantages mutuels (1).

L'analyse du capital social de la personne handicapée poursuit deux buts importants :

- Connaître les réseaux de relations tacites ou explicites dont la personne handicapée dispose et qui peuvent faciliter son intégration ou son maintien sur le marché du travail.
- Établir des méthodes et des moyens d'analyse visant à mesurer le capital social individuel et collectif qui peuvent être appliqués dans différents contextes opérationnels et qui peuvent aider à un processus d'inclusion sociale.

Une attention portée au « capital social » permet de mieux comprendre :

- Les modalités de construction du réseau de relations sociales de la personne,
- Le niveau de cohésion sociale d'une communauté, ainsi que la confiance dans les institutions et en son prochain, soit le niveau de confiance global.

Le concept de capital social, peut être cerné à partir de différentes variables et ce, quels que soient les contextes sociaux dans lesquels il se développe.

### Variable relationnelle :

Elle concerne la dimension des rapports de relations, les normes de réciprocité, les changements qui interviennent entre les personnes.

Quelles sont les personnes avec lesquelles le travailleur est-il en interaction régulière ?

Avec qui nourrit-il des contacts réguliers ? Quelles sont les personnes qui ont une influence sur lui et, inversement, quelles sont celles qu'il peut lui-même influencer ?

### **Variable normative**

Elle concerne le comportement « attendu » de l'autre. En effet, ce sont les normes informelles la plupart du temps non-écrites (tacites) qui normalisent la bonne marche de la relation et font en sorte qu'à un moment ou à un autre, il existe une forme de réciprocité et de changements.

A quelles « règles » le travailleur se conforme-t-il ? Dans quelle mesure, les différents systèmes de normes auxquels il participe sont-ils compatibles entre eux ? Les règles qui régissent la vie de famille, les groupes d'amis et de collègues, les impératifs professionnels, sont ils différents, semblables, éloignés, opposés ?

### **Variable cognitive**

Elle concerne les définitions et les sens donnés par les individus aux modifications intervenues dans la relation ou à la valeur partagée de cette relation.

Ici, l'attention se porte sur ce qu'en dit le principal intéressé. Dans quelle mesure est-il capable de percevoir les différents systèmes auxquels il participe et les comportements qu'il adopte pour s'y adapter ? Dans quelle mesure est-il capable d'endosser des rôles différents en fonction des contextes ?

### **Variable confiance**

Elle concerne la fiabilité du système social ou la certitude que même en l'absence de sanctions formelles (ou informelles), les normes de réciprocité ou simplement les « bons » comportements se mettent en place, que ce soit envers les institutions (écoles, entreprises, administrations...) ou envers des personnes proches (voisins, quartier,...). Dans ce cas, le capital est intégré comme un ensemble de « qualités » civiques. En réalité, cette dernière variable en renferme deux : d'une part, la fiabilité du système et d'autre part, la confiance diffuse envers la société et ses institutions.

Pour bien comprendre, il est utile de distinguer deux concepts :

- le capital social représente le montant des ressources qu'un individu s'approprie pour la réalisation de ses buts personnels ;
- le réseau relationnel est, en quelque sorte, l'instrument, l'objet du capital social.

Par exemple, dans une situation de recherche d'emploi. La personne se rend très souvent compte que le réseau familial peut souvent se révéler moins efficace que le réseau relationnel et ce, malgré l'investissement affectif considérable du réseau familial afin d'aider l'individu dans son intention de trouver un emploi. Dans bien des cas, l'outil « réseau relationnel familial » n'est pas efficace et ce n'est pas sans lien avec les causes de nombreuses situations d'exclusion.

**La typologie** de Michael WOOLCOK peut aussi aider à mieux interpréter les situations.

Il distingue :

- **Le capital social qui unit** (« bonding ») : liens de proximité, famille, parents, amis proches, etc.
- **Le capital social qui lie** (« bridging ») : liens entre personnes éloignées l'une de l'autre et qui se fréquentent comme collègues de travail, par exemple.
- **Le capital social qui met en relation** (« linking ») : liens entre personnes différentes et d'appartenance à des communautés différentes.

Il s'agit de trois cercles incluant des liens qui n'ont ni la même nature, ni la même intensité. Il est essentiel pour chacun de construire et d'entretenir ces trois types de capital et d'appliquer à chacun un mode de relation adéquat.

### **La confiance : élément complexe et central du capital social.**

Différents auteurs définissent la confiance comme une dimension sociale dont la diffusion reste à la base même du capital social. L'aspect le plus problématique, à ce niveau, consiste néanmoins à comprendre si la confiance relève d'un produit ou plutôt d'un résultat du capital social.

La confiance peut être décomposée en deux qualités spécifiques :

- **La confiance particulière** est celle qui intervient de façon limitée dans le temps et dans l'espace en fonction de l'expérience de l'individu ;
- **La confiance généralisée** est celle qui, en partant des expériences individuelles, s'étend par analogie aux gens et/ou aux institutions semblables.

Le « Capital confiance » se construit donc progressivement mais la bonne marche de la société ne se déroule pas toujours suivant un chemin linéaire appliquant ses propres règles formelles et codées. L'exécution des procédures formelles ne garantit pas le succès. Bon nombre d'entre nous tendent à contourner le système des règles formelles en se tournant

vers des « personnes relais ». Passer par des « chemins de confiance », représentés par des amis, des membres de la famille ou des connaissances, peut être beaucoup plus facile que de traiter avec les organismes officiels.

Dès lors, contrairement à la solution formelle, la solution informelle de confiance s'avère généralement plus commode et, dans la plupart des cas, plus efficace. Le capital social sera plus ou moins important selon le nombre de connections qu'une personne ou un groupe peut déployer, soutenir et conserver dans le temps. Et, comme évoqué plus haut, être intégré dans un réseau de relation ne suffit pas, pour le transformer en Capital social, il faudra être capable de le dynamiser et de l'orienter vers l'objectif poursuivi.

Par ces quelques lignes, nous avons très rapidement introduit la notion de capital social. Par rapport aux réalités professionnelles vécues par les personnes en situation de handicap, l'employeur ou l'intervenant actif dans un dispositif d'insertion professionnelle peut, à notre sens, retenir deux idées. Il est tout d'abord intéressant d'aider le travailleur ou le chercheur d'emploi à prendre conscience des réseaux dans lesquels il est inscrit et d'en évaluer avec lui l'ampleur et la texture. Dans un second temps, il faut l'aider à mobiliser ses réseaux en fixant les bons objectifs aux bons endroits pour les transformer un Capital social.

Dès l'entretien d'embauche l'employeur questionne le candidat sur ses activités et ses centres d'intérêts ainsi qu'au sujet de sa situation familiale. Ces questions amènent à mieux connaître l'environnement et les réseaux personnels de la personne mais ne sont pas pour autant inscrites dans une logique d'évaluation du capital social. De même, quand un employeur cherche les causes d'un absentéisme trop important ou de comportements inadaptés au milieu de travail, il essaie souvent de savoir si une partie des causes ne trouve pas son origine dans la vie privée du travailleur.

Réfléchir en terme de capital social, c'est dépasser le stade de la simple recherche des causes pour chercher celui des solutions. Les responsables du personnel, les formateurs ou les travailleurs sociaux peuvent aider la personne en situation de handicap à mieux connaître les ressources qui l'entourent et, le cas échéant, à en rechercher de nouvelles. Bien entendu, le but ne doit pas être d'instrumentaliser toutes les relations humaines mais nous savons tous combien il peut être précieux de pouvoir compter sur des proches pour toutes sortes de questions des plus simples aux plus compliquées.

En découvrant et en prenant conscience de la richesse de son capital social, le travailleur peut progresser en autonomie en augmentant sa confiance en lui. Ce soutien à la fois psychologique et concret de l'entourage peut être un élément essentiel de stabilité

et de développement personnel. Sans pour autant entrer trop avant dans la vie privée du travailleur, l'employeur, ou mieux encore, un intervenant social extérieur peut accompagner cette démarche que l'on peut qualifier de « consolidation personnelle fondée sur du lien social ».

**Source :**

*1 Putnam, R. La tradizione civica nelle regioni italiane, Milano, Mondadori, 1993, p.169. dans le domaine, J. Il capital social : un introduzione, ED. Erickson, Trento, 2004*  
*Action de recherche et d'analyse européenne sur le capital social. Document extrait de l'accord de coopération transnationale SHARE – programme soutenu par le FSE (texte traduit de l'italien et de l'anglais - complété de données spécifiques au contexte belge).*

## Le « facile à lire » une méthode qui favorise l'accessibilité de l'écrit.

Même si l'image joue un rôle de plus en plus grand dans la communication moderne, le support écrit reste omniprésent. La vie professionnelle n'échappe pas à cette tendance lourde. De plus, l'économie sociale se caractérise entre autres par le souci de diffuser de l'information avec une réelle volonté de permettre au travailleur de mieux comprendre sa tâche et de s'impliquer dans son entreprise.

Au sein de l'économie sociale, de nombreuses structures centrent leurs activités sur l'insertion socioprofessionnelle de personnes qui vivent souvent dans des situations précaires. Et pour bon nombre de ces personnes, la capacité de lecture est souvent limitée à cause d'un parcours scolaire chaotique et/ou à cause du fait que le français n'est pas leur langue maternelle.

Le « facile à lire » est une technique de simplification du message écrit qui a été mise au point pour répondre aux difficultés rencontrées par des personnes qui vivent avec une arriération mentale ne leur permettant pas la compréhension de textes complexes. Toutefois, à y regarder de plus près, ces techniques peuvent grandement faciliter la communication écrite utilisée au sein de l'entreprise en la rendant plus efficace et rapide. En partant d'un souci de mise à niveau pour les plus faibles, c'est le confort de chacun et l'efficacité de tous qui peuvent s'en voir améliorés. Néanmoins, pour bon nombre de personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle, le « facile à lire » est le fruit d'un effort de traduction très important au même titre que l'interprétation en langue des signes ou l'écriture braille destinées à d'autres types de public. Nous reprenons ici les grandes lignes de ces techniques. Le manuel complet peut être téléchargé gratuitement via le lien ci-dessous.

A la lecture de ces quelques points, on a parfois l'impression d'enfoncer des portes ouvertes mais, utiliser ces quelques lignes pour guider un travail d'écriture peut néanmoins s'avérer très utile. La plupart de ces conseils se retrouvent d'ailleurs dans tous les guides d'expression écrite et facilite la lisibilité des textes pour tout type de public. Si l'objectif de l'écrit est d'être accessible au plus grand nombre, alors la technique vaut le détour dans de nombreuses situations d'utilisation de l'écrit.

Même s'il est impossible de définir de façon universelle ce qu'est un « langage clair », nous pouvons néanmoins relever les caractéristiques suivantes :

- Langage simple, sans détour
- Une seule idée maîtresse par phrase
- Pas d'abréviations ni initiales
- Structure claire et logique des idées

Ces points d'attention peuvent sembler difficiles à appliquer car lorsqu'il faut expliquer des concepts abstraits et compliqués, le langage simple est parfois trop réducteur. Il est alors préférable d'utiliser des exemples. Par ailleurs, utiliser un langage simple ne doit pas induire une infantilisation du ton. Dans la plupart des cas, le message s'adresse à des adultes qui doivent se sentir respectés.

Les capacités de lecture et de compréhension de l'écrit varient très fort d'une personne à l'autre car elles résultent du croisement de plusieurs facteurs : scolarité, langue maternelle, capacité de concentration, habitude de lecture... Pour celui qui écrit, c'est un exercice difficile.

***Plutôt qu'un long développement nous vous proposons un aide mémoire en 7 étapes pour guider votre travail rédactionnel.***

- 1. Quel est le but de la publication ? Que désirez vous dire et en quoi est-ce important pour les lecteurs ?**
- 2. Préparer une liste des points clés de la publication. S'il s'agit de « traduire » un texte existant :**
  - a. Sélectionner la partie significative à traduire.
  - b. Résumer chaque paragraphe en une ou deux phrases.
  - c. Contrôler la structure logique des différents résumés.
  - d. Supprimer tous les éléments qui n'ont pas trait au point clef de la communication.
- 3. Rédiger un avant projet sur base des points clefs que vous avez conservés (d.)**
  - a. Choisir des phrases courtes, de préférence au présent et en tous cas éviter l'emploi du subjonctif.
  - b. Privilégier le fait de s'adresser directement au lecteur plutôt qu'à la forme passive (« vous avez le droit de... » plutôt que « tout ouvrier a le droit de... »).
  - c. Pour les éléments abstraits, expliquer par des exemples concrets, des comparaisons.
  - d. Pas de mots longs ou difficiles à prononcer. Choisir des mots utilisés par le public cible (parlez le langage du récepteur, attention, pas d'infantilisation : vouvoyer ou tutoyer ?
  - e. Donner la préférence au langage positif. Eviter au maximum les négations.
  - f. Ne pas considérer de connaissances préalables sur le sujet.
  - g. Désigner toujours le même objet par le même mot (tant pis pour le style).
  - h. Ponctuation simple (points uniquement).
  - i. Pour les petits chiffres, ne pas les mettre en lettres. Pour de plus grands nombres, dates, pourcentages, il est préférable de donner l'ordre de grandeur : « environ un quart » vaut mieux que 26,5 % et il y a bien longtemps vaut mieux que 1925.
  - j. Pas de mots empruntés à d'autres langues.
  - k. Ni abréviations, ni initiales.



Parfois, la traduction en « lire facile » allonge le texte, il faut alors être attentif à le structurer en paragraphes, voire en plusieurs textes.

**4. Soumettre le projet à un groupe test et noter les remarques.**

**5. Réécrire le texte en fonction des remarques.**

**6. Images, illustrations et symboles.**

- a. Les dessins peuvent aider à la compréhension pour autant qu'ils ne compliquent pas le message.
- b. Les photos peuvent aider à situer les lieux, des personnes, des objets, des actions.
- c. Systèmes de symboles : ils peuvent être utiles mais il faut utiliser des références connues du public ou alors prévoir une formation pour qu'ils soient bien compris.

**7. Imprimer.**

- a. Ne pas imprimer sur un fonds illustré.
- b. L'idéal est une phrase par ligne. Sinon appliquer des césures de ligne les plus logiques possibles.
- c. Regrouper les idées par pages.
- d. Maximum deux types de caractères : un pour les textes, un pour les titres.
- e. Choisir des polices claires comme par ex : Times new roman, Arial, Helvetica.
- f. L'idéal est écriture foncée sur fond clair.
- g. Un texte non « justifié » est plus facile à lire.
- h. Pas de césure, laissez les mots entiers.
- i. Si vous avez fait tout cet effort d'écriture, il existe un label que vous pouvez utiliser.

**Source :**

Résumé d'une directive européenne « Le Savoir Simplifier » publiée par ILSMH, association européenne. Le manuel complet peut être téléchargé gratuitement à l'adresse :

(1) <http://inclusion-europe.org>

## Les offres de formation de l'Awiph

Ces formations développées et testées dans le cadre du programme « FAME » ont pour objectif global de changer le regard des professionnels de l'emploi à l'égard des questions soulevées par le handicap en situation de travail et de répondre aux interrogations spécifiques des professionnels du handicap.

Comment ? D'une part en le démystifiant de manière générale, d'autre part en amenant les participants à partir d'apports théoriques et pratiques à trouver des solutions réelles d'intégration des personnes en situation de handicap au sein de leurs structures.

La démarche formative repose sur une approche interactive : présentation de cas pratiques, exercices pratiques (mises en situation, jeux de rôle), échanges, témoignages, supports visuels (vidéos) ; des apports théoriques (poser le cadre et permettre d'aller plus loin) ; des exemples pratiques d'intégration professionnelle partagés avec les participants ; la présentation des outils existants permettant de faciliter l'intégration socioprofessionnelle d'une personne en situation de handicap. Une présentation détaillée de ces programmes est disponible sur [www.awiph.be](http://www.awiph.be).

### **Liste des formations**

1. *Vécu d'un travailleur qui devient handicapé – le travail de deuil*
2. *Les aménagements des postes de travail*
3. *L'accessibilité des lieux de travail*
4. *Traumatisme crânien et emploi*
5. *Reclassement professionnel d'un travailleur atteint d'une maladie et/ou victime d'un accident*
6. *Epilepsie et emploi*
7. *Déficience intellectuelle et emploi*
8. *Déficience visuelle et emploi*
9. *Déficience auditive et emploi*
10. *Les troubles psychiques et l'emploi*
11. *Vivre en équipe et animer les compétences d'un public en situation de handicap*
12. *Pathologies chroniques évolutives et emploi*

*Ces formations peuvent être organisées sur simple demande à adresser à l'AWIPH.*

## Adresses et liens utiles

### **L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées**

Son siège est situé à 6061 Charleroi, Rue de la Rivelaine, 21

tél. 071/20 57 11 – fax. 071/20 51 04 - [www.awiph.be](http://www.awiph.be)

Numéro Vert : 0800 160 61

Outre les informations mentionnées ici, elle dispose :

- D'une bibliothèque spécialisée (tél. 071/20 51 03 – fax. 071/20 51 04 - [sdoc@awiph.be](mailto:sdoc@awiph.be) - [www.awiph.be/html/documentation/index.html](http://www.awiph.be/html/documentation/index.html))
- D'un Centre d'Information et de Conseil en Aides Techniques : tél. 071/20 57 48 - fax 071/20 51 04 - [cicat@awiph.be](mailto:cicat@awiph.be) - [www.awiph.be/html/vous/pershandicap/aides/equipements\\_autonomie.html](http://www.awiph.be/html/vous/pershandicap/aides/equipements_autonomie.html))

**Les Bureaux régionaux de l'Agence se tiennent par ailleurs à la disposition des employeurs et des personnes handicapées :**

#### **Province de Hainaut (Arrondissements de Tournai, Mons, Ath, Soignies et Mouscron)**

Boulevard Gendebien, 3 – 7000 Mons

Tél. 065/32 86 11 – Fax 065/32 86 50

[brmons@awiph.be](mailto:brmons@awiph.be)

#### **Province de Hainaut (Arrondissements de Charleroi et de Thuin)**

Rue de la Rivelaine, 11 – 6061 Charleroi

Tél. 071/20 49 50 – Fax 071/20 49 53

[brcharleroi@awiph.be](mailto:brcharleroi@awiph.be)

#### **Province de Namur (Arrondissement de Namur)**

Place Joséphine Charlotte, 8 – 5100 Jambes

Tél. 081/33 19 11 – Fax 081/30 88 20

[brnamur@awiph.be](mailto:brnamur@awiph.be)

#### **Province de Namur (Arrondissements de Dinant et de Philippeville)**

Rue Léopold, 3 (1<sup>er</sup> étage) – 5500 Dinant

Tél. 082/21 33 11 – Fax 082/21 33 15

[brdinant@awiph.be](mailto:brdinant@awiph.be)

### **Province de Liège (Tous les arrondissements)**

Rue du Vertbois, 23-25 - 4000 Liège  
Tél. 04/221 69 11 – Fax 04/221 69 90  
brliege@awiph.be

### **Province du Brabant Wallon (Tous les arrondissements)**

Chaussée des Collines, 54 (1er étage) – 1300 Wavre  
Tél. 010/23 05 60 – Fax 010/23 05 80  
brwavre@awiph.be

### **Province de Luxembourg (Tous les arrondissements)**

Rue du Village, 5 – 6800 Libramont  
Tél. 061/23 03 60 – Fax 061/23 03 76  
brlibramont@awiph.be

## **Le Centre de Recherche et d'Evaluation des Technologies (CRETH)**

Le Centre de Ressources et d'Evaluation des Technologies pour les personnes Handicapées (CRETH) permet aux entreprises d'adapter les postes de travail pour engager ou maintenir à l'emploi des personnes handicapées.

Le CRETH est un projet issu d'une convention avec l'AWIPH et les Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix. Partant du principe selon lequel un handicap n'est pas forcément un handicap professionnel, le CRETH utilise les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour amener les personnes handicapées à une employabilité optimale. Leur approche pluridisciplinaire de la situation et une étude du poste de travail, en étroite collaboration avec les responsables de l'entreprise, permettent de proposer des solutions efficaces et innovantes.

Rue de Bruxelles, 61 – 5000 Namur  
Tél. : 081/ 72 44 30 – Fax : 081/ 72 44 31 – [www.creth.be](http://www.creth.be)

## **Le Centre d'Adaptation à la Route pour Automobilistes handicapés (CARA)**

Le CARA est intégré à l'Institut belge pour la sécurité routière. Les candidats conducteurs ou les conducteurs souffrant d'une affection aux membres, d'une affection cérébrale ou neurologique influençant l'aptitude pratique à la conduite doivent s'adresser au CARA sur avis de leur médecin.

Il offre gratuitement ses services aux personnes handicapées et notamment :

- Il détermine leur aptitude à conduire,
- Il établit la liste de l'équipement et des adaptations à prévoir sur le véhicule,
- Il prête à l'auto-école de la personne handicapée un véhicule adapté qui pourra aussi servir à l'examen pratique.

Il étudie également de nouveaux systèmes d'adaptation de véhicules et les problèmes que peuvent poser l'embarquement et le débarquement d'une personne handicapée.

Chaussée de Haecht, 1405 – 1130 Bruxelles

Tél. : 02/ 244 15 52 – Fax : 02/ 244 15 92

[www.ibsr.be/main/OverBIVV/DeOrganisatie/Cara.shtml?language=fr](http://www.ibsr.be/main/OverBIVV/DeOrganisatie/Cara.shtml?language=fr)

## **Autonomia asbl**

Le site <http://accesat.anlh.be> met à votre disposition une information de base sur les aides techniques. Cette banque de donnée reprend les types de produit, les marques, les services ainsi que leurs fournisseurs. C'est aussi un portail vers les sites des fournisseurs, des fabricants, des centres ressource spécialisés.

## **Quelques pistes sur le net**

**<http://fr.prevent.be/p/MM20-03>**

En particulier la "banque de connaissances" permet d'accéder à de nombreuses informations qui ont trait à la sécurité et au bien-être au travail.

**[www.p-i.be](http://www.p-i.be)**

La rubrique "publications" ([www.p-i.be/p/MM20-03](http://www.p-i.be/p/MM20-03)) contient des trésors, en particulier les fiches d'instruction et les "fonctions types" (fonctions les plus courantes confiées à des travailleurs intérimaires et où il peut y avoir des risques pour la santé) et les fiches sur le poste de travail : [www.p-i.be/p/AF70F7FC81470662C1256CD10031ED0C?open](http://www.p-i.be/p/AF70F7FC81470662C1256CD10031ED0C?open)

**<http://www.suva.ch/fr>**

Un site suisse dont les pages [www.suva.ch/fr/home/suvapro.htm](http://www.suva.ch/fr/home/suvapro.htm) sont particulièrement consacrées à la prévention

## [www.start-labor.org](http://www.start-labor.org)

Des informations sur la législation, les politiques publiques en matière d'emploi, les méthodes et les approches, mais également sur des études de cas, des bons exemples, des mesures, schémas et processus qui ont bien fonctionné, sur des succès individuels, pour l'emploi des personnes handicapées mentales.

*En allemand :*

## <http://db1.rehadat.de/rehadat/index.jsp>

Rehadat est une banque de données sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées.

*En anglais :*

## [www.jan.wvu.edu/soar/index.htm](http://www.jan.wvu.edu/soar/index.htm)

Le "Job Accommodation Network's Searchable Online, « Accommodation Resource (SOAR) system" permet de consulter différentes possibilités d'aménagement des conditions de travail. Il existe également une version du site en espagnol.

## [www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/policy.htm](http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/policy.htm)

Et en particulier la brochure "Gestion du handicap sur le lieu de travail" sur : [www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/download/code.pdf](http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/download/code.pdf)

## [http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/index\\_fr.php](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/index_fr.php)

Sur le site de l'Agence pour la Sécurité et la Santé au Travail (OSHA), un portail qui donne accès à de précieuses informations venant d'un peu partout ... et donc dans toutes les langues européennes ... mais surtout en anglais !





**Solidarité des alternatives wallonnes et bruxelloises asbl**

Siège social • 42/6, rue Monceau-Fontaine • 6031 Monceau-sur-Sambre  
T. 071 53 28 30 • F. 071 53 28 31

Bureau de Bruxelles • T. 02 544 09 00 • Bureau de Liège • T. 04 237 08 76  
info@saw-b.be • www.saw-b.be