

Souvent encore lorsqu'on demande à un employeur de s'exprimer sur la thématique du handicap au niveau du marché de l'emploi, ce sont des mots tels que limites, difficultés, obstacles, freins qui apparaissent le plus fréquemment. Comment en serait-il autrement quand l'image du handicap et du travailleur handicapé au sein de notre société est encore aussi négative ? Et quelle en est l'origine ?

Cette vision du handicap perdure et est engendrée par différentes réactions que le handicap suscite en chacun de nous, que ce soit l'angoisse (un jour cela peut m'arriver !), la peur (la peur de l'inconnu, de la différence, la peur de mal faire), le malaise, la crainte (je crains la réaction de mon personnel face à ce travailleur !), ...

En permettant aux employeurs de sensibiliser leur personnel à la thématique du handicap via des journées de sensibilisation, le DUOday (voir encadré) ..., les acteurs de l'insertion socio-professionnelle espèrent faire évoluer l'image du travailleur en situation de handicap et diminuer l'impact négatif de celle-ci au sein du marché de l'emploi.

*Le principe du DUODAY est simple : créer le temps d'une journée (voire d'une semaine) un duo en entreprise entre un travailleur valide et un travailleur en situation de handicap. Cette action poursuit deux objectifs : elle permet à l'entreprise de se tester par rapport à l'accueil et l'intégration d'un travailleur en situation de handicap au sein de ses équipes et permet à une personne handicapée de se tester dans une certaine fonction (de voir si celle-ci lui plaît et si elle supporte le rythme de travail par exemple).*

### **Sensibiliser**

Un des outils dont dispose l'AViQ pour ce faire est la séance de démystification du handicap

Cette journée de sensibilisation a pour but de faire découvrir aux intermédiaires de l'emploi que le travailleur en situation de handicap est avant tout un travailleur avec des compétences, des connaissances à faire valoir, des savoirs... et qui a entre autres une particularité dont il faut tenir compte : son handicap.

Ces journées, dont le contenu s'adapte à chaque public-cible, proposent une alternance entre des rencontres avec des travailleurs handicapés qui témoignent de leur vécu (en entreprise et au quotidien) et des moyens qu'ils ont mis en place pour compenser leur handicap ainsi que des mises en situation plus pratico-pratiques et des jeux de rôles pour apprendre comment gérer le handicap au sein de son entreprise...

Sur le lieu de travail, c'est souvent le travailleur handicapé, lui-même, qui devra sensibiliser son employeur et/ou ses collègues en exprimant et en expliquant les aménagements nécessaires dont il a besoin (ou pas) pour effectuer son travail correctement.

## Idées reçues et fausses croyances

On constate à ce niveau, un grand nombre d'idées reçues car souvent on n'envisage le handicap que sous l'angle de la personne à mobilité réduite et/ou déficiente sensorielle. En forçant le cliché, on imagine l'employeur devoir modifier l'accessibilité de l'ensemble de son bâtiment pour son travailleur en situation de handicap !

C'est donc le moment de rappeler l'importance de l'environnement de travail car si toutes les conditions sont réunies pour que le travailleur en situation de handicap puisse effectuer sa tâche comme tout un chacun, son handicap « disparaîtra » ! On pense que les aménagements sont toujours matériels et extrêmement coûteux (ce qui est certes parfois le cas ... mais des aides peuvent être mobilisées pour rendre le coût supportable !) mais pour la plupart des cas, il s'agira simplement de modifier l'agencement du mobilier, d'aménager le temps de travail de la personne (commencer sa journée un peu plus tard, ménager des pauses plus importantes ...) de réorganiser son travail avec l'aide de collègues (répartir autrement les tâches ...), bref de faire preuve d'un certain bon sens pour que la personne puisse à nouveau s'épanouir dans son travail.

Le saviez-vous ?

La plupart des travailleurs handicapés exercent leurs activités sans avoir recours ni aux différents aménagements du poste de travail, ni aux aides à l'emploi que l'AWIPH propose.

80% des travailleurs en situation de handicap ont un handicap invisible.

80% des situations de handicap arrivent en cours de vie

### « On n'engage pas du handicap mais des compétences »

La batterie d'aides financières mises à disposition par les services régionaux est intéressante pour l'employeur mais ne constitue généralement pas un argument décisif pour l'engagement d'un travailleur en situation de handicap et/ou son maintien à l'emploi. La démarche d'engager un travailleur handicapé doit s'inscrire au préalable dans une réflexion menée conjointement par les équipes mises à contribution et l'employeur. Si c'est uniquement la volonté de l'une des parties, l'intégration de travailleur handicapé sera vouée à l'échec et sera donc contre-productive et pour lui et vis-à-vis des équipes.

En résumé, ***on n'engage pas « du handicap » pour avoir des aides, on engage une personne avec des compétences, qui apportera une plus-value à l'entreprise. Si la situation de travail doit être aménagée, les coûts éventuels pourront être compensés par différents types d'aides financières.***

Sans tomber dans l'angélisme, on peut inverser les clichés !

Il apparaît qu'engager un travailleur en situation de handicap au sein de son équipe peut amener différents changements positifs tels que :

- l'aménagement d'une situation de travail d'un travailleur en situation de handicap peut entraîner une réorganisation du travail qui facilite la vie et le travail de tout un chacun, handicapé ou non.

## LES IDÉES REÇUES CONCERNANT LE TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP

- les collègues du travailleur ont tendance à relativiser leurs difficultés au quotidien au vu de la motivation et de la fiabilité de leur collègue en situation de handicap.
- Accueillir un travailleur en situation de handicap au sein d'une équipe peut contribuer naturellement à l'enrichissement de tous car ce sont des valeurs telles que le bien-être, la tolérance, l'acceptation de la différence, la solidarité qui vont se développer au sein de cette équipe.