

La gestion du handicap en entreprise, un enjeu...

Recruter du personnel représente un défi pour l'entreprise. Mettre de côté une partie de la population à cause d'une difficulté de santé n'a donc pas de sens. Pourtant, en Wallonie, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 35,4%, contre 72,3% pour le reste de la population. *

Les effets bénéfiques de la présence de travailleurs handicapés sont nombreux...

La prise en compte de la diversité est un thème récurrent dans la gestion des ressources humaines. Une entreprise capable de gérer la diversité et de compter des travailleurs en situation de handicap dans son effectif améliore son image et sa réputation. L'enjeu n'est pas uniquement lié à l'image mais aussi à la volonté de plus en plus consciente de faire en sorte que le personnel actif dans l'entreprise corresponde à (ou soit représentatif de) la population.

Parmi la population des 15 à 65 ans, 15 à 20 % est limité dans ses activités du fait de problèmes de santé, de maladie ou de handicap. Etre « limité » par un handicap ne signifie pas être incompetent ! Une personne en situation de handicap a sans doute suivi un cursus scolaire et formatif, accumulé des expériences au fil de sa carrière ... et donc a des qualifications et des expériences à valoriser. Elle peut aussi avoir développé des compétences spécifiques qui vont intéresser un employeur pour la fonction qu'il souhaite lui confier (ex : la personne déficiente intellectuelle qui apprécie les tâches répétitives sera efficace dans un travail à la chaîne, la personne sourde qui, dans un environnement bruyant, ne va pas être distraite par les bruits environnants et restera concentrée sur sa tâche, la personne à mobilité réduite qui doit être particulièrement organisée pour assurer ses déplacements, ...). Ces compétences spécifiques deviennent alors la plus-value du travailleur en situation de handicap !

Depuis quelques années, certaines entreprises ont même tenu à compter du personnel en situation de handicap dans leur effectif afin de les faire intervenir lors de la mise au point de produits ou services répondant à un marché nouveau (téléphone à grosse touche, adaptation informatique pour personne malvoyante, terminaux informatiques accessibles aux PMR, construction de logements accessibles ou adaptables, ...). La télécommande que nous utilisons tous pour piloter notre TV a, au départ, été conçue pour des personnes avec handicap moteur grave. Aujourd'hui, qui voudrait s'en passer ?

Sur le lieu de travail, d'autres bénéfices vont apparaître. La faculté de surmonter les obstacles quotidiens peut stimuler et renforcer la solidarité au sein d'une équipe de travail voire même faire diminuer l'absentéisme au sein de l'entreprise ! Tous ces éléments participent à une culture d'entreprise attentive à chacun.

Les craintes sont souvent non fondées...

Le handicap dépend des capacités d'une personne, mais il est aussi lié à notre environnement. Des éléments peuvent réduire les difficultés : architecture et moyens techniques adaptés,

attitudes positives... Tandis que d'autres compliquent les situations : environnement inaccessible, absence d'aides techniques, attitudes négatives...

Les aménagements des situations de travail mis en place à l'intention d'un travailleur handicapé sont souvent bénéfiques à l'ensemble du personnel. Ces adaptations vont agir sur la prévention et le bien-être général (collègues, fournisseurs, clients). Des changements tels qu'une signalétique claire, la précision des procédures, une meilleure organisation de l'espace, ... auront un impact positif global.

De nombreuses études indiquent que les adaptations du poste de travail ont un coût minime. Ainsi, le Job Accommodation Network, un service d'information et de conseil du ministère américain de l'emploi, a calculé que les interventions mises en œuvre suite à ses conseils coûtaient en moyenne moins de 500 dollars.

Enfin, Il est intéressant de constater que, contrairement aux idées reçues, une majorité de travailleurs en situation d'handicap travaillent sans avoir recours aux aides de l'agence tout simplement parce que leur environnement de travail est ou a été adapté.

Certaines entreprises ont besoin d'un coup de pouce...

Différents acteurs peuvent soutenir une démarche d'intégration ou de maintien à l'emploi d'une personne en situation de handicap, en réfléchissant aux conditions de travail notamment. Ainsi, le médecin du travail et un conseiller en prévention interne ou externe apporteront leurs expertises. Un organisme peut également apporter son soutien. L'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ), parmi ses missions, mène des actions de conseil et d'information auprès des employeurs. Elle intervient également auprès de ces derniers afin de suggérer les aménagements nécessaires à l'engagement et/ou au maintien à l'emploi des personnes handicapées. Au sein des Bureaux régionaux de l'AViQ, des agents en insertion professionnelle sont chargés d'un rôle d'intermédiaire entre les travailleurs handicapés, les entreprises et l'Agence. Ils informent, analysent les situations de travail, réfléchissent avec les parties concernées, conseillent, suggèrent des ajustements, mettent en relation avec d'autres services. Lorsqu'une demande d'aide financière est introduite auprès de l'AViQ, ce sont eux qui prendront contact en vue de sa mise en œuvre.

Ces agents peuvent également avoir recours au soutien d'ergonomes pour une analyse plus approfondie en termes d'ajustement du poste de travail (réflexion sur l'environnement de travail, l'organisation du temps de travail, la communication,...). Ce service collabore avec des associations spécialisées comme La ligue Braille, Passe Muraille, la Ligue de la sclérose en plaques, l'Association Nationale pour le Logement des personnes Handicapées, Le Ressort.

L'AViQ met différentes aides à disposition des entreprises.

Focus sur la prime de compensation :

C'est quoi ?

Il s'agit d'une intervention accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap.

L'intervention correspond au remboursement d'une partie du coût salarial à charge de l'entreprise avec un maximum de 45%

Voici quelques exemples de mesures finançables : Acquisition d'un matériel adapté, aménagement du temps de travail, sensibilisation des collègues, octroi de temps de pause, autorisation que le travail soit interrompu pour des soins, pose d'alarmes lumineuses (pour un travailleur sourd), encadrement plus soutenu,....

De plus amples informations :

https://www.aviq.be/handicap/vosbesoins/se_former_travailler/employeurs/maintien_emploi.html

*chiffres de l'Enquête sur les Forces de Travail 2011