

Fiche 0 HANDICAP ET EMPLOI

PRESENTATION

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 quantitatives 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, ...

Exemples : je ne peux pas lire le journal, me rendre à l'administration communale parce qu'il y a douze marches devant le perron, ...

« 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 surtout des valeurs de la communauté, des obstacles physiques et sociaux rencontrés. » (VANEY, novembre 1991).

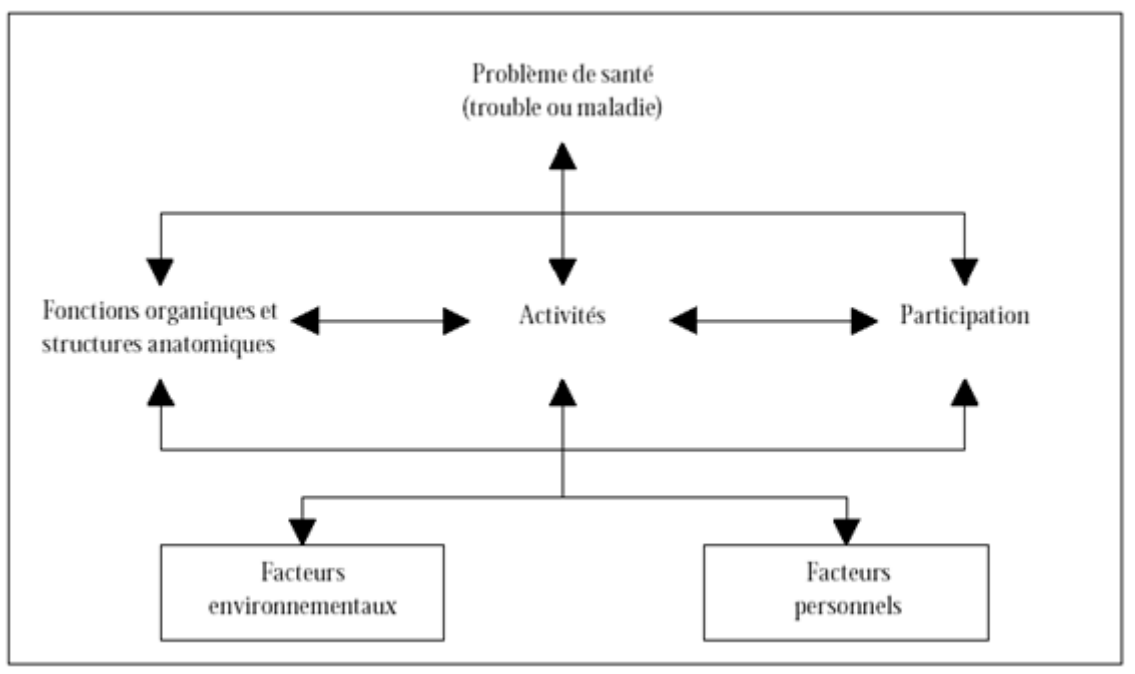
On peut en effet envisager d'agir par rapport à chacun de ces trois niveaux :

- la personne à qui il manque une jambe peut se faire placer une prothèse,
- elle peut utiliser des aides à la marche : béquilles, fauteuil roulant, ...
- on peut installer un plan incliné à l'administration communale.

Cette distinction permet de clarifier les concepts et évite de confondre, notamment, les causes et les conséquences.

Le handicap va dépendre non seulement des capacités d'un individu, mais aussi de sa volonté d'agir sur ses conditions de vie, des valeurs de la communauté, des obstacles physiques et sociaux rencontrés, qui peuvent aggraver ou atténuer les difficultés vécues.

Pour rendre compte de cette situation d'ensemble, l'Organisation Mondiale de la Santé a publié une Classification Internationale du Fonctionnement, qui va au-delà de la trilogie déficience-incapacité-handicap :



Dans cette conception plus globale,

- ↳ les **problèmes de santé** couvrent la maladie, les troubles, les lésions, les traumatismes, ... Il peut aussi s'agir de situations telles que la grossesse, le vieillissement, le stress, une anomalie congénitale, une prédisposition génétique, ...
- ↳ les **structures anatomiques** désignent les parties anatomiques du corps, telle que les organes, les membres et leurs composantes ; les **fonctions organiques** désignent les fonctions physiologiques des systèmes organiques (y compris les fonctions psychologiques).
- ↳ l'**activité** désigne l'exécution d'une tâche ou d'une action par une personne.
- ↳ la **participation** désigne l'implication d'une personne dans une situation de vie réelle.

- ↳ les **facteurs environnementaux** désignent l'environnement physique et social dans lequel les gens mènent leur vie.
- ↳ les **facteurs personnels** sont des facteurs tels que l'âge, le sexe, la condition sociale, les expériences de vie qui contribuent à la variation des résultats observés.

Par ailleurs, on peut distinguer :

- ↳ des **facilitateurs**, éléments de l'environnement ou liés à la personne qui peuvent améliorer le fonctionnement ou réduire le handicap : normes architecturales, moyens techniques, attitudes positives des gens, dynamisme de la personne concernée, réseau social efficace, services qui soutiennent la participation, politiques qui facilitent l'implication des personnes handicapées, ...
- ↳ des **obstacles**, facteurs qui limitent le fonctionnement ou provoquent l'incapacité : environnement physique inaccessible, absence d'aides techniques, attitudes négatives de l'entourage, tendances dépressives, isolement social, absence de services adéquats, politiques qui entravent la participation ou sont inexistantes, ...

Le **handicap** désigne les déficiences, les limitations d'activité et les restrictions de la participation, compte tenu des facteurs environnementaux et personnels. Il désigne le "versant" négatif de l'interaction entre un individu et les facteurs contextuels dans lesquels il évolue.

LE HANDICAP ET EMPLOI

- Voir ce que le travailleur en situation de handicap sait faire, c'est intégrer. Voir ce qu'il ne sait pas faire, c'est discriminer.
- Employer des travailleurs en situation de handicap donne une image positive à l'entreprise.
- Analyser les besoins des travailleurs en situation de handicap, c'est améliorer le fonctionnement de l'entreprise.
- Engager une personne ayant une déficience
...une valeur ajoutée !

L'emploi représente souvent pour la personne en situation de handicap un moyen de sortir du circuit d'assistance ou d'exclusion. Sa 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 en situation de handicap pose un acte de solidarité. Mais pas seulement :

- les personnes en situation de handicap possèdent des compétences professionnelles qu'elles souhaitent mettre au service des entreprises ;
- l'intégration d'une personne moins valide, à compétence égale avec une personne valide, peut se traduire en avantages pour l'entreprise, ...une valeur ajoutée !
- les adaptations mises en place pour le travailleur en situation de handicap sont souvent bénéfiques à l'ensemble du personnel (ergonomie repensée) ;
- l'intégration d'un travailleur en situation de handicap apporte un autre regard sur l'organisation interne de l'entreprise ;
- la présence d'une personne en situation de handicap conscientise les collègues, favorise l'esprit d'équipe et l'entraide. Elle peut devenir une force de motivation interne. Sa faculté à surmonter les difficultés liées à sa déficience est un stimulant pour chacun.

Recommandations

Des sources de soutien

L'impact de beaucoup de déficiences peut être réduit plus ou moins efficacement :

- à l'aide d'adaptations techniques,
- par l'une ou l'autre réorganisation du travail (modifier légèrement les attributions du travailleur, permuter des tâches entre travailleurs, ...),
- via une formation complémentaire,
- par la démonstration de qualités personnelles qui sortent de l'ordinaire.

Le choix de ces mesures peut être facilité grâce aux conseils de personnes ressources mis à votre disposition par certains organismes et associations. Ces *conseillers* vont développer une approche globale :

- aider le travailleur à réaliser un bilan individuel qui 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. Mais qu'on se rassure : beaucoup d'aménagements ne coûtent rien !

Parfois, malheureusement, aucune solution ne pourra être trouvée dans le cadre de l'entreprise. Il s'agira alors d'épauler la personne dans la recherche d'un autre emploi, plus adéquat.

Soutiens de l'AViQ

Au sein de chaque Bureau régional de l'Agence, des **agents en intégration professionnelle** sont à l'écoute tant des travailleurs en situation de handicap que des employeurs. Ils peuvent analyser les capacités du travailleur ainsi que les exigences du poste de travail, et vous conseiller pour garantir l'adéquation de ces capacités et exigences. Ils pourront aussi vous mettre en contact avec des services spécialisés. N'hésitez donc pas à les contacter !

Au-delà de l'information et du conseil, l'AViQ peut accorder certaines aides financières :

- l'embauche d'un travailleur handicapé, ou la reprise de travail après une longue interruption, est encouragée par le biais de la **prime à l'intégration** ;
- le soutien et l'attention des collègues de travail est primordiale et le législateur l'a bien compris en encourageant l'employeur à instituer le **tutorat** : une formule qui permet à un travailleur de l'entreprise de dégager une partie de son temps de travail pour guider le nouvel engagé ;
- diverses mesures d'adaptation des conditions et de l'organisation du travail permettent de faire face aux difficultés rencontrées par le travailleur en situation de handicap. Si ces mesures entraînent des coûts pour l'entreprise, la **prime de compensation** permettra à l'AViQ de les prendre en charge ;
- de même, l'AViQ peut intervenir lorsqu'un **aménagement du poste de travail** est nécessaire.

Quelques recommandations aux employeurs

- Ne pas **se** poser trop de questions... mais **les poser au travailleur en situation de handicap** : c'est lui qui connaît le mieux les problèmes qu'il rencontre, 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 (voir ci-dessus, « Des sources de soutien »).
 - 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.
 - Il faut savoir qu'un travailleur en situation de handicap 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.
 - La présence d'un travailleur en situation de handicap peut parfois constituer un stimulant pour ses collègues :
 - il suscite une certaine solidarité ;
 - 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 que l'on fait l'effort de préciser ou d'afficher les procédures de travail, ... tout le monde en bénéficie !
 - 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 en situation de handicap. Il ne faut changer les habitudes que dans des cas particuliers.
 - 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 en cas d'urgence ;
 - 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 en situation de handicap peut quitter les lieux (qu'il n'y a pas d'obstacles, par exemple !) en cas d'urgence telle qu'un incendie.***
- Les collègues doivent dans certains cas, mais pas toujours, savoir que tel travailleur a un handicap, notamment :
 - si des précautions doivent être prises,

- s'il faut éviter certaines situations,
- s'il faut réagir à certaines situations...
- ...mais trop attirer l'attention des collègues sur les problèmes qui pourraient éventuellement survenir ne rassure pas toujours... Inutile d'en faire trop !
- Il importe surtout que le travailleur en situation de handicap sache qu'en cas de difficulté, il peut trouver un interlocuteur, à savoir :
 - une personne désignée au sein de l'entreprise,
 - le médecin du travail,
 - un conseiller spécialisé extérieur.
- 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 les mesures prises sont financées en partie par l'AViQ, peut lever certaines incompréhensions.

Quelques recommandations au travailleur handicapé

Faut-il parler de son handicap ?

Il semblerait raisonnable que chacun recherche une profession dans 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 devrait 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. Mais même dans ce cas, il vaut quand même mieux être prêt à défendre sa cause !

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.

Qui doit en parler ?

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.

A qui en parler ? Et quand ?

Idéalement, il faudrait pouvoir n'en parler à son employeur ou à ses collègues qu'une fois que l'on est accepté et reconnu pour ses qualités professionnelles. Tout dépendra bien sûr du type de handicap.

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.

Que dire ?

Dans certains cas : **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 :

- les précautions à prendre,
- les situations à éviter,
- la conduite à tenir en cas de problème, ...**en n'oubliant pas de souligner tout ce qui ne demande pas de changer les habitudes !**

De toute façon, 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 l'on estime être à la hauteur des attentes de l'employeur. Il faut aussi être prêt à démontrer que les incapacités dont on est affecté n'ont pas de conséquences sur l'emploi postulé ou que celles-ci sont négligeables au regard des atouts que l'on 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...

Il importe de se dire que tous les candidats à l'emploi postulé 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 !

En résumé : même et surtout si le handicap empêche d'assumer toutes les exigences de la fonction, il faut arriver à mettre en avant les raisons pour lesquelles l'entreprise a intérêt à vous choisir... à commencer par les compétences professionnelles ! Et cela, dès les premiers contacts – la lettre de sollicitation, par exemple. Cela nécessite sans doute un travail d'évaluation personnelle. Un conseiller peut vous y aider

ADRESSES UTILES

Vous trouverez des adresses de services spécialisés en fonction d'un type de déficience à la fin de chaque fiche. La présente liste reprend des services s'intéressant à l'ensemble des déficiences.

1. L'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

- elle a son siège à 6061 Charleroi, Rue de la Rivelaine, 21
tél. 071/33 77 11
- sur son site Internet : <http://www.aviq.be/handicap> , on peut trouver de précieuses informations.
- elle vous répond au numéro vert : 0800/16 061 ou par courriel : info@aviq.be
- elle dispose d'un centre de documentation, qui peut être contacté :
tél. 071/20 57 43 – e-mail : documentation@aviq.be
<https://documentation.awiph.be/>
- elle a développé un Centre d'Information et de Conseil en Aides Techniques : tél. 071/20 57 48 - e-mail : cicat@aviq.be
https://www.aviq.be/handicap/vosbesoins/etre_autonome/CICAT.html
- les Bureaux régionaux de l'Agence se tiennent par ailleurs à la disposition des employeurs et des personnes handicapées :

Pour les provinces ou les arrondissements suivants :	Bureau régional compétent
Province de Hainaut <i>Arrondissements de Tournai, Mons, Ath, Soignies et Mouscron</i>	Boulevard Gendebien, 3 – 7000 Mons Tél. 065/32 86 11 e-mail : br.mons@aviq.be
Province de Hainaut <i>Arrondissements de Charleroi et de Thuin</i>	Rue de la Rivelaine, 11 – 6061 Charleroi Tél. 071/33 79 50 e-mail : br.charleroi@aviq.be
Province de Namur <i>Arrondissements de Namur</i>	Place Joséphine Charlotte, 8 – 5100 Jambes Tél. 081/33 19 11 e-mail : br.namur@aviq.be
Province de Namur <i>Arrondissements de Dinant et de Philippeville</i>	Rue Léopold, 3 (1 ^{er} étage) – 5500 Dinant Tél. 082/21 33 11 e-mail : br.dinant@aviq.be
Province de Liège <i>Tous les arrondissements</i>	Rue du Vertbois, 23-25 - 4000 Liège Tél. 04/220 11 11 e-mail : br.liege@aviq.be
Province du Brabant Wallon <i>Tous les arrondissements</i>	1, Espace Cœur de Ville, 3 ^{ème} ét. – 1340 Ottignies Tél. 010/43 51 60 e-mail : br.ottignies@aviq.be
Province de Luxembourg <i>Tous les arrondissements</i>	Rue du Village, 5 – 6800 Libramont Tél. 061/22 85 10 e-mail : br.libramont@aviq.be

QUELQUES SITES INTERNET POUR L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En français :

- www.awiph.be/adaptations/ : une "base de ressources" destinée à stimuler l'imagination,
- www.prevent.be et en particulier la "banque de connaissances" : <https://www.prevent.be/fr/th%C3%A8mes>
- www.p-i.be : la rubrique "Documentation technique" de Prévention Intérim (<http://www.p-i.be/fr/technische-documentatie/>) contient des trésors, en particulier les fiches d'instruction, 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.anact.fr : site français de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail qui développe les thématiques de prévention et maintien dans l'emploi.
- <http://www.inrs.fr/accueil> : site français qui propose des publications sur les thèmes de la prévention, des risques, des accidents de travail et maladies professionnelles.
- <http://www.suva.ch/fr>. Un site suisse comprenant des pages consacrées à la prévention

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.askjan.org: . 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.
- <https://www.dol.gov/odep/> : Le site du Département américain du travail (DOL) propose des liens utiles dans sa partie : Office of Disability Employment Policy (ODEP).

Nous sommes à l'affût de toute nouvelle ressource ... merci de nous signaler tout site intéressant !

LES AUTRES FICHES

L'AViQ diffuse une série de fiches d'information, dont la présente constitue l'introduction.

Ces fiches sont destinées :

- ↳ aux tuteurs qui, au sein des entreprises, soutiennent ces travailleurs handicapés,

- ↳ aux employeurs qui ont décidé d'embaucher un travailleur handicapé ou qui ont la volonté de maintenir à l'emploi un travailleur devenu handicapé,
- ↳ aux professionnels des services généraux du secteur de l'insertion professionnelle (Forem, entreprises de travail intérimaire, IFAPME, Missions régionales, ...),
- ↳ aux professionnels de l'insertion des personnes handicapées (de l'AViQ, des Centres de Formation et d'Insertion Socioprofessionnelle adaptés, des services d'accompagnement, des associations, ...).

Elles ont été réalisées en étroite collaboration avec des experts des différentes déficiences abordées.

Chaque fiche est structurée selon un plan commun :

1. présentation de la déficience. Ses principales caractéristiques, mais aussi ses causes, sa fréquence, les traitements, ... sont abordés dans un langage aussi simple que possible.
2. conséquences en matière d'emploi. Les principales difficultés rencontrées par un travailleur affecté de cette déficience sont passées en revue. On souligne aussi les qualités professionnelles souvent développées par les travailleurs concernés.
3. recommandations. Des mesures simples et à la portée de tous pour aider le travailleur, ou tout simplement mieux comprendre pourquoi telle ou telle adaptation des conditions de travail est tellement importante pour lui.
4. ressources. Des services qui peuvent conseiller ou soutenir.
5. bibliographie. Une fiche de quelques pages ne peut traiter tous les aspects. Pour ceux qui veulent aller au-delà de l'essentiel.

Diverses fiches sont disponibles, consacrées à la déficience visuelle, la déficience auditive, les épilepsies, la déficience intellectuelle, le diabète, ... Cette liste se complète périodiquement.

Elles sont disponibles sur le site Internet de l'Agence, à l'adresse : <https://www.aviq.be/handicap/documentation/publications/Emploi/fiches-deficience-emploi.html>