



Cette publication est une édition de l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ).

Elle peut être obtenue **gratuitement** :

- ▶ dans un **bureau régional** de l'AVIQ,
- ▶ auprès du **service communication** de l'AVIQ (communication@aviq.be),
- ▶ auprès du **handicontact** de votre commune,
- ▶ sur le site Internet **www.aviq.be**.

Éditrice responsable

Alice Baudine - Administratrice générale
Rue de la Rivelaïne, 21 • B-6061 Charleroi

Rédaction

Tiphaine Dedonder avec la collaboration de la Direction
des Dispositifs Ordinaires en Emploi Formation

Mise en page

Eloïse Picalausa

Photographies

istockphoto.com

Numéro de dépôt légal D/2018/7646/1



Avec le soutien du Fonds social européen.
L'UE et les Autorités publiques investissent dans notre avenir.



Un problème avec une administration ?
Le médiateur répond à vos questions !

www.le-mediateur.be

SOMMAIRE

1. Le handicap, incompatible avec l'emploi ?	4
Un handicap ? Une question de point de vue !	
Les idées reçues en matière d'emploi	
Une notion difficilement mesurable	
2. Quelles sont mes obligations légales en tant qu'employeur ?	6
3. Recruter un travailleur qui présente un handicap	8
Comment trouver des candidats en situation de handicap ?	
Quelle fonction peut exercer un travailleur en situation de handicap ?	
Faut-il adapter mes modalités de recrutement ?	
4. Comment intégrer un travailleur handicapé ?	12
5. Doit-on ajuster les conditions de travail ?	15
6. Quand le handicap survient en cours de carrière	16
7. Comment l'AVIQ peut-elle m'aider ?	18
D'autres bonnes adresses à connaître	20
Autres infos utiles à savoir	21
Vous avez des questions ?	22
L'AVIQ, c'est aussi...	24
Une philosophie	25
Notes	26

LE HANDICAP, incompatible avec l'emploi?

► Handicap? Une question de point de vue!

Qu'est-ce qu'un handicap? Et une déficience? «Personnes handicapées» vous évoque sans doute directement personnes qui se déplacent en chaise roulante, personnes trisomiques, personnes malvoyantes... À côté des clichés sur les handicaps, il y a en réalité de nombreuses déficiences moins connues mais aussi des maladies évolutives, des déficiences qu'on ne voit pas...

Le handicap dépend non seulement des capacités d'un individu, mais il est aussi extrêmement 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 idées reçues en matière d'emploi

«Une personne handicapée au travail? C'est une perte de rentabilité!», «Il lui faudra toujours une assistance accrue», «Elle ne sera jamais acceptée par ses collègues»... Autant d'idées reçues qui sont malheureusement tenaces dans beaucoup d'esprits! Pourtant, les témoignages renvoient une tout autre image: souvent le travailleur est un collègue comme un autre. Quoi de plus normal puisqu'il s'agit avant tout d'une personne, avec ses compétences? En fait, les préjugés concernant les personnes handicapées tombent souvent quand on fait la connaissance d'une personne en particulier.

► Une notion difficilement mesurable

Il existe peu de données statistiques à propos de l'emploi des personnes handicapées. Celles dont on dispose sont liées à des avantages sociaux ou des interventions (nombre d'accidentés du travail, de bénéficiaires d'allocations d'intégration ou d'une aide à l'emploi).

Le saviez-vous?

- **15 à 20% de la population de 15 à 65 ans** est limitée dans ses activités du fait de problèmes de santé, de maladie ou de handicap.
- Près de 20% des personnes handicapées ont un handicap depuis leur naissance. En d'autres termes, 80% des personnes handicapées sont devenues handicapées ultérieurement.
- Le taux d'activité dans la catégorie des travailleurs atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique s'élevait à **42,5% en 2002, mais n'était plus que de 36,2% en 2012.**
- La grande majorité des travailleurs handicapés travaille sans être identifiée comme tels, et sans bénéficier d'aides particulières!

Quelles sont mes obligations légales EN TANT QU'EMPLOYEUR?



Employeurs privés et publics
doivent respecter des réglementations :

- ▶ l'interdiction de toute **discrimination**,
- ▶ l'obligation d'apporter des **aménagements raisonnables***,
- ▶ l'obligation de respecter la **rémunération normale**,
- ▶ l'obligation de veiller au **bien-être au travail** de leurs employés,
- ▶ l'obligation d'**examiner les possibilités de reclassement** au sein de l'entreprise avant de décider d'un éventuel licenciement.

*On entend par « **aménagement raisonnable** », les adaptations, matérielles ou organisationnelles, mises en œuvre pour permettre aux travailleurs d'exercer leurs tâches.



Particularité du SECTEUR PUBLIC

Pour encourager l'emploi des travailleurs en situation de handicap, le Gouvernement wallon a adopté des arrêtés concernant l'**obligation d'emploi des personnes handicapées dans les services publics**.

- ▶ Le Service public de Wallonie et certains organismes d'intérêt public wallons doivent employer un nombre de travailleurs handicapés fixé, conformément au Code Wallon de la fonction publique, à 2,5% de leur effectif au 31 décembre de l'année précédente.
- ▶ Les Communes, Provinces, Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) et Associations de services publics sont concernés par le même taux, soit 2,5% de leur effectif au 31 décembre de l'année précédente (AGW 7 février 2013).

Mais cette obligation ne se limite pas à l'engagement d'un travailleur.

Les aménagements dits « raisonnables » peuvent être valorisés dans ce cadre. Il en va de même pour les marchés contractés auprès des entreprises de travail adapté (ETA) : contrats de travaux, fournitures ou services... La loi relative aux marchés publics a d'ailleurs prévu la possibilité de réserver de tels contrats à des entreprises de travail adapté. La réglementation incite aussi à adapter les procédures de recrutement, les modalités de formation, et à aménager les situations de travail.

Recruter un travailleur qui présente UN HANDICAP

Dans la plupart des cas, recruter un travailleur handicap n'implique rien de plus que recruter n'importe quel autre travailleur.

Comment attirer la candidature de personnes en situation de handicap ?

Il y a fort à parier qu'à chaque fois que vous lancez une procédure de recrutement, vous recevez la candidature de personnes qui sont handicapées. Elles ne le disent pas nécessairement... et c'est très bien ainsi!

Si vous souhaitez attirer la candidature de personnes handicapées, vous pouvez inclure dans l'offre publiée une mention telle que « *la candidature de personnes handicapées est bienvenue* » ou « *les candidats handicapés peuvent demander une adaptation de la procédure de recrutement. Ils sont invités à signaler leurs besoins éventuels* ».

Vous pouvez aussi communiquer votre offre d'emploi à l'AVIQ ou à des associations de personnes handicapées, qui la diffuseront.

Par ailleurs il existe aussi des **sites spécialisés de diffusion d'offres** destinées aux personnes handicapées, rendez-vous sur www.wheelit.be ou www.espaceplus.net.

Quelle fonction peut exercer un travailleur en situation de handicap ?

Les fonctions adéquates sont aussi variées que les profils de compétences des travailleurs! Pour autant qu'on prenne en compte ses compétences et expériences mais aussi les possibilités d'adaptation des conditions de travail, d'innombrables cas de figure sont possibles. Il n'est donc pas pertinent de réserver certaines fonctions aux travailleurs handicapés ni de leur interdire certaines fonctions. Il s'agit de réfléchir au cas par cas, en fonction de chaque candidat et, au besoin, d'ajuster l'environnement de travail.

Astuce

Il est utile de préciser les **aptitudes** et **compétences** nécessaires mais aussi le **cadre** et le **quotidien** du poste pour lequel vous lancez une offre. Cela aidera les candidats à déterminer s'il leur convient et s'ils souhaitent poser leur candidature.



Ne pas se poser trop de questions... mais les poser au travailleur handicapé!

Il connaît bien les problèmes qu'il rencontre et les solutions envisageables.

Wallonie
familial
AVIQ

Voir ce que le travailleur sait faire!

Bien des problèmes de santé n'ont pas d'influence sur les capacités de travail...

Wallonie
familial
AVIQ

Faut-il adapter mes modalités de recrutement?

Lorsqu'on doit faire un choix parmi des candidats, dont certains sont handicapés, il ne s'agit pas d'exclure l'un d'entre eux par principe, ni, à l'inverse, de revoir les exigences posées au départ. Il s'agit de s'assurer que le candidat qui sera recruté réponde aux exigences du poste.

La loi impose d'apporter des aménagements raisonnables lors du recrutement pour garantir que les candidats handicapés sont traités de manière équivalente aux autres.

À noter

Le « Selor », le bureau de sélection des administrations, a créé un réseau d'experts qui partagent leur expérience et remettent des avis sur les adaptations envisagées. L'AVIQ en fait partie. Il partage également son expérience des adaptations raisonnables : www.selor.be.

QUELQUES EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS

- ▶ tests oraux pour remplacer les tests écrits et les tests informatisés (si l'écriture n'est pas une exigence liée à la fonction),
- ▶ tests sur des ordinateurs dotés d'un logiciel d'agrandissement, de lecture à haute voix, ou destiné aux dyslexiques,
- ▶ adaptation de la présentation du questionnaire (format A3 au lieu du format A4),
- ▶ intervention d'un interprète en langue des signes,
- ▶ temps supplémentaire accordé aux candidats, etc.

Comment intégrer UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

L'accueil d'un nouveau travailleur est toujours important... Ce qui se fait habituellement est sans doute tout à fait adéquat pour un nouveau travailleur en situation de handicap.

Si des précautions particulières doivent être prises dans certaines situations, il est important de **faire passer le message aux collègues**. Pour la sécurité, par exemple, liées aux procédures d'urgence : chacun doit, bien sûr, pouvoir être averti d'un danger et y faire

face. Le mieux est de convenir de cette information avec le travailleur et de proposer qu'il en fasse part lui-même. Un conseiller extérieur, de l'AVIQ ou d'un service spécialisé, peut l'aider.

Bon à savoir

L'AVIQ encourage les entreprises à **désigner un tuteur**, membre du personnel chargé de veiller à ce que tout se passe bien, et si nécessaire à faciliter l'intégration du travailleur handicapé. S'il n'a rien à faire... Tant mieux !

À noter aussi...

Les fiches « déficiences et emploi » (voir plus loin) peuvent également être utiles !



DOIT-ON AJUSTER les conditions de travail ?

Si un travailleur en a besoin en raison de son handicap, votre entreprise a l'obligation d'envisager un aménagement raisonnable de ses conditions de travail. Vous pouvez vous faire aider par votre conseiller en prévention, ou par votre service (interne ou externe) de prévention. Le CPPT (dans le secteur privé) ou le comité de concertation de base (dans le secteur public) a également des attributions légales en matière d'adaptation des conditions de travail.

Dans la plupart des cas, les ajustements des conditions de travail sont aussi simples que le fait, pour une employée de bureau qui aurait des problèmes de port de charge, de transporter un classeur à la fois ou d'utiliser un charriot!

Des suggestions d'adaptations sont également disponibles sur **le site Internet de l'AVIQ**, via les pages relatives à l'insertion professionnelle.



En savoir plus sur... L'insertion professionnelle

Rendez-vous sur www.aviq.be (mots-clés : adaptations, conditions de travail)

De nombreuses études indiquent que les adaptations dont on parle ne coûtent «quasi rien». Au cas où le coût est difficilement supportable pour l'entreprise, elle peut se tourner vers les pouvoirs publics, dont l'AVIQ, qui proposent des conseils et interventions selon les besoins.

Quand le handicap survient EN COURS DE CARRIÈRE

Si 20% des personnes handicapées le sont depuis leur naissance, 80% deviennent handicapées au cours de leur vie, notamment au cours de leur carrière professionnelle.

L'apparition d'un handicap ou son évolution peut poser problème dans le cadre d'un emploi. Trop souvent, l'employeur pense à se séparer du travailleur ou celui-ci à se retirer de son emploi, ce qui représente un énorme gaspillage aussi bien humainement qu'en termes de compétences, d'implications financières, etc.

LES QUESTIONS À SE POSER

► Peut-on adapter les conditions de travail ?

Un changement d'horaire, de méthodes de travail, une supervision plus importante, d'autres façons de communiquer l'information, des aides ponctuelles de la part de collègues, une modification de l'équipement, du poste...

► Peut-on modifier la fonction ?

Dans une équipe de plusieurs personnes qui font, en principe, le même travail, il y a des « spécialisations » qui s'installent au fil du temps. Susciter une telle redistribution des rôles peut être une solution aux difficultés rencontrées.

► Doit-on changer de fonction ?

Y a-t-il des possibilités de changement de fonction au sein de l'entreprise ? Faut-il envisager une formation ?

► Doit-on changer d'entreprise ou faire tout à fait autre chose ?

C'est évidemment la solution la plus difficile, mais elle est parfois incontournable. Des formations peuvent alors être envisagées.

Il existe aussi des cas dans lesquels l'emploi n'est plus du tout possible.



Attention !

Ces questions sont à se poser dans l'ordre, car elles impliquent des changements de plus en plus importants et délicats !

L'AVIQ peut vous aider à parcourir ces questions et à trouver des pistes de solution !

COMMENT L'AVIQ peut-elle m'aider?

Vous désirez... **Recruter** un travailleur en situation de handicap ?

L'AVIQ peut:

- ▶ diffuser votre offre d'emploi sur son site et à son réseau de partenaires ;
- ▶ vous conseiller pour l'organisation du recrutement ;
- ▶ vous aider à gérer l'accueil du nouveau travailleur : soutien au « tuteur », encadrement ;
- ▶ vous aider à préparer le travailleur via des formules de formation ou sous forme d'un contrat d'adaptation professionnelle s'il n'a pas l'expérience ou la compétence immédiate que vous recherchez ;
- ▶ envisager avec vous les ajustements matériels ou d'organisation du travail nécessaires ;
- ▶ en fonction des besoins et situations, vous soutenir financièrement.

Vous désirez... **Maintenir à l'emploi** un travailleur en situation de handicap ?

L'AVIQ peut:

- ▶ vous aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de votre entreprise ;
- ▶ vous aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur handicapé ;
- ▶ envisager avec vous les ajustements matériels ou d'organisation du travail nécessaires ;
- ▶ vous faire connaître des mesures d'adaptation mises en œuvre par d'autres entreprises ;
- ▶ vous mettre en relation avec des services spécialisés ;
- ▶ envisager avec vous les besoins de formation pour envisager une autre fonction pour le travailleur ;
- ▶ en fonction des besoins et situations, vous soutenir financièrement.



Vous n'avez pas la possibilité d'engager mais vous vous sentez concerné par l'emploi des personnes handicapées ?

L'AVIQ vous propose:

- ▶ d'accueillir en stage de découverte une personne handicapée qui cherche à s'orienter ;
- ▶ de contribuer à la formation de stagiaires en collaboration avec les Centres de formation agréés par l'AVIQ par le biais de stages au sein de votre entreprise ;
- ▶ de recourir aux Entreprises de Travail Adapté pour l'achat de biens et de services.

Pour aller plus loin

Demandez un rendez-vous avec un **Agent en Intégration Professionnel (AIP)**, l'agent spécialisé dans toutes ces questions, dans le bureau de l'AVIQ le plus proche de chez vous.

D'autres bonnes adresses À CONNAÎTRE

Les services généraux de soutien aux entreprises avec lesquels vous avez l'habitude de travailler sont compétents pour vous aider dans vos démarches.

- ▶ Le site www.autravail.be présente l'ensemble des aides à l'emploi proposées par les pouvoirs publics en Belgique.
- ▶ Votre **secrétariat social** peut vous renseigner sur les mesures prises par les pouvoirs publics et les fonds sectoriels pour aider les entreprises, sous forme d'aides techniques ou financières: réductions de cotisations de sécurité sociale, primes, remboursement de divers coûts...
- ▶ Les **Conseillers en Ressources Humaines du FOREM** peuvent trouver avec vous des réponses aux questions que vous vous posez: définir vos besoins en matière de personnel, vous aider à formuler vos demandes, vous éclairer sur les dispositifs publics d'aide aux entreprises (aides à l'emploi ou à la formation), sur les travailleurs et les opérateurs disponibles...

Pour aller plus loin

Rendez-vous sur le site www.leforem.be
ou par téléphone au 0800/93.947.

Autres infos utiles À SAVOIR

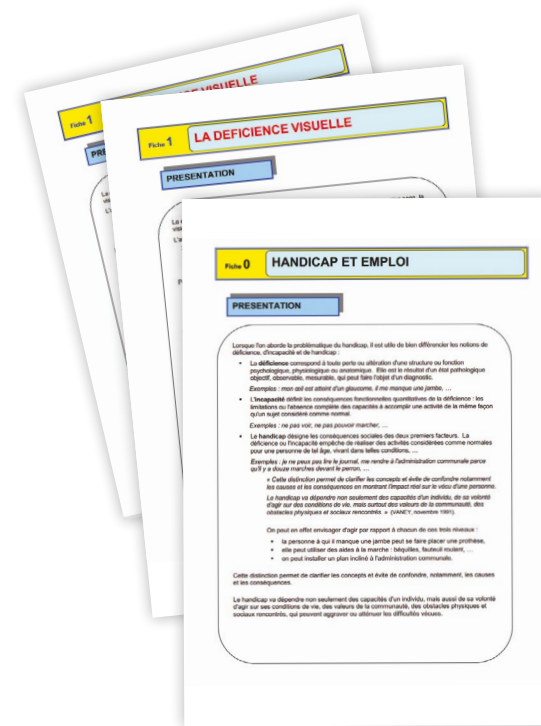
Des fiches pour dédramatiser les déficiences et l'emploi

Ces fiches d'information ont été réalisées en étroite collaboration avec des experts.

- ▶ Elles présentent des déficiences, leurs caractéristiques, mais aussi leurs causes, fréquence, traitements... dans un langage très simple.
- ▶ Elles expliquent les conséquences en matière d'emploi (les principales difficultés et qualités professionnelles souvent développées par les travailleurs concernés).
- ▶ Elles donnent des recommandations: des mesures simples et à la portée de tous pour adapter les conditions de travail.
- ▶ Elles fournissent des ressources: les services qui peuvent vous conseiller ou vous soutenir, ainsi qu'une bibliographie, pour ceux qui veulent aller au-delà de l'essentiel.

Quelques exemples

Déficience visuelle, auditive, troubles de l'attention, migraine, maladie de Crohn, autisme...



Ces fiches sont disponibles sur www.aviiq.be,
rubrique « Documentation, Publications, Emploi ».

VOUS AVEZ DES QUESTIONS?

- Posez-les **par mail** et/ou **par téléphone...**

handicap@aviq.be



0800 16061

appel gratuit **Handicap**



ou via la page AVIQ sur **Facebook!**

- Pour toute question concernant un travailleur en particulier, adressez-vous au **bureau de l'AVIQ** le plus proche!

Bureau de CHARLEROI

Rue de la Rivelaïne, 11 | B-6061 Charleroi
☎ 071/33.79.50 ✉ br.charleroi@aviq.be

Bureau de DINANT

Rue Léopold, 3 (1^{er} étage) | B-5500 Dinant
☎ 082/21.33.11 ✉ br.dinant@aviq.be

Bureau de LIBRAMONT

Rue du Village, 5 | B-6800 Libramont
☎ 061/22.85.10 ✉ br.libramont@aviq.be

Bureau de LIÈGE

Rue du Vertbois 23/25 | B-4000 Liège
☎ 04/220.11.11 ✉ br.liege@aviq.be

Bureau de MONS

Boulevard Gendebien, 3 | B-7000 Mons
☎ 065/32.86.11 ✉ br.mons@aviq.be

Bureau de NAMUR

Place Joséphine Charlotte, 8 | B-5100 Jambes
☎ 081/33.19.11 ✉ br.namur@aviq.be

Bureau d'OTTIGNIES

Espace Cœur de Ville, 1 (3^{ème} étage) | B-1340 Ottignies
☎ 010/43.51.60 ✉ br.ottignies@aviq.be

- Pour toute question **générale**, de **législation** ou autre question qui ne serait pas liée à un travailleur en particulier:

SECTEUR PUBLIC

Thérèse DARGE

Département de l'emploi et de la formation

☎ 0479/78.03.05

✉ therese.darge@aviq.be

SECTEUR PRIVÉ

Valérie TREVISAN

Département de l'emploi et de la formation

☎ 0496/37.68.69

✉ valerie.trevisan@aviq.be

L'AVIQ, C'EST AUSSI...



L'AVIQ contribue aussi à la **santé et au bien-être** de tous les citoyens. Elle œuvre à la prévention et la **promotion de la santé** pour tous. Elle est un acteur incontournable dans tous les projets liés à la **qualité des soins**, depuis la première ligne de soins, jusqu'aux services de santé mentale ou de soins palliatifs. Elle travaille aussi à l'accompagnement et au bien-être des **aînés**.

Pour tous ces projets, l'AVIQ **agréé et subsidie** de nombreux services: maisons de repos, résidences-services, services d'aides et de soins à domicile mais aussi hôpitaux, centres de planning familial...



D'ici 2020, l'AVIQ sera aussi en charge de la **régulation des allocations familiales**. C'est elle qui assurera une bonne gestion du régime des allocations familiales pour l'ensemble des familles wallonnes. Elle poursuivra le travail actuellement réalisé par FAMIFED.



UNE PHILOSOPHIE

Le handicap, regardons-le mieux !

L'**Agence pour une Vie de Qualité** (AVIQ) travaille pour construire une société dans laquelle les personnes handicapées sont considérées pour ce qu'elles sont: des personnes, des citoyens.

Tout citoyen doit avoir le domicile de son choix et mener sa vie quotidienne en toute autonomie. Lorsque ce n'est pas possible, des aides personnalisées doivent lui être proposées. Tout citoyen doit aussi avoir la possibilité de mener une vie sociale, d'avoir accès à des loisirs, de faire les choix d'enseignement, formation et métier qu'il désire. Bien entendu, pour ce faire, il doit avoir accès à tous les lieux où il désire se rendre. Les services publics doivent être là pour l'aider dans toutes ses démarches, dans tous les domaines.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Contactez le Service Communication de l'AVIQ au **071/33.75.05**
ou par mail via **communication@aviq.be**.

L'AVIQ, c'est...

Une administration centrale

Rue de la Rivelaine, 21 | B-6061 Charleroi

☎ 071/33.77.11 ✉ info@aviq.be

Un centre de documentation

Avec plus de 5 000 documents (ouvrages scientifiques, revues, romans, films, albums pour enfants, etc.) sur le handicap, la santé et la famille.

► documentation@aviq.be



Une question sur le handicap?



Consultez le Wiki wallon pour l'information des personnes handicapées!

► <http://wikiwiph.aviq.be>

Des newsletters

Ne manquez rien des actualités de l'AVIQ et des secteurs de la famille, de la santé et du handicap : abonnez-vous directement aux newsletters électroniques sur www.aviq.be.

Des sites spécialisés

- www.bienvivrechezsoi.be : l'autonomie à domicile,
- wikiwiph.aviq.be : toutes les aides aux personnes en situation de handicap.

L'AVIQ, des réponses personnalisées pour une Vie de Qualité.

 **0800 94434**
appel gratuit **Familles**

 **0800 16210**
appel gratuit **Seniors**

 **0800 16061**
appel gratuit **Handicap**

www.aviq.be



Retrouvez-nous aussi sur Facebook!

info@aviq.be