

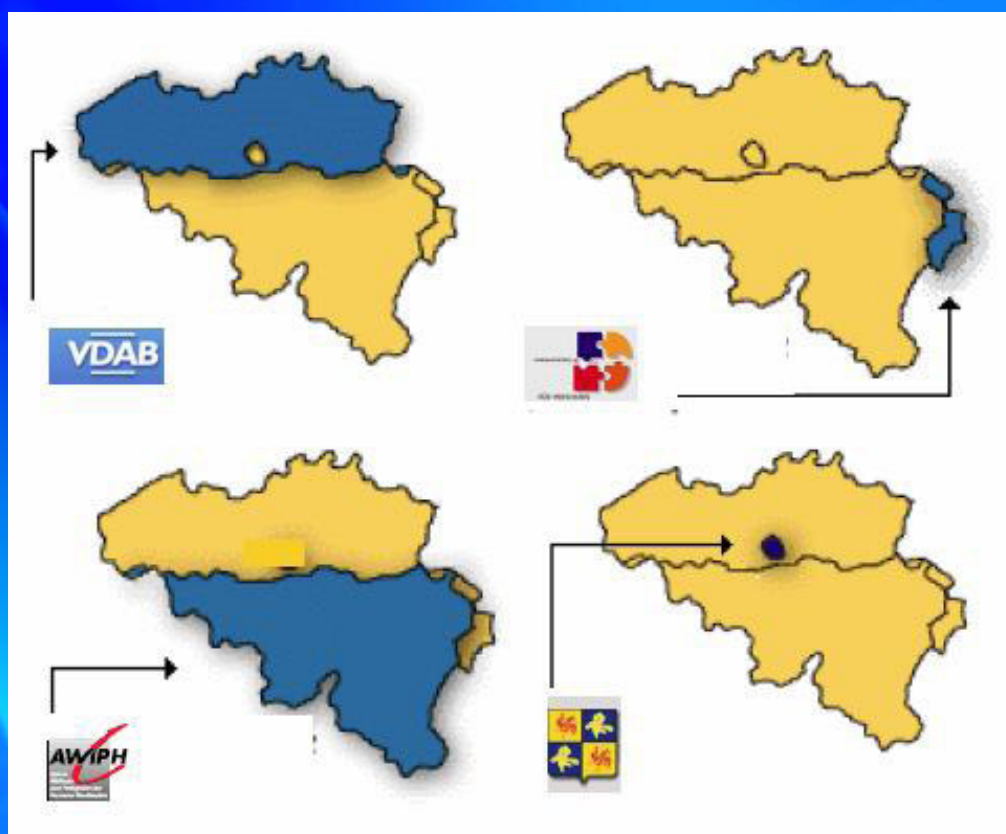
Les Fonds régionaux d'insertion des personnes handicapées



Des leviers pour l'emploi des travailleurs handicapés !

Luc Fohal, AWIPH

Colloque « Réinsertion professionnelle du travailleur malade ou handicapé » Charleroi, 18 avril 2008



Conditions d'admission :

(ex : pour l'AWIPH)

- ✓ **présenter un handicap qui résulte d'une limitation d'au moins 30 % de sa capacité physique et/ou d'au moins 20 % de sa capacité mentale.**
- ✓ **avoir moins de 65 ans au moment de l'introduction de la demande (évident en matière d'emploi)**
- ✓ **être domicilié sur le territoire de la Région Wallonne de langue française (à l'exception donc du territoire de la Communauté Germanophone).**
- ✓ **être de nationalité belge ou bénéficiaire d'une assimilation à une personne de nationalité belge.**

NB : le lieu de travail n'a aucune importance ... en Belgique !

- **16,5 % des 16-64 ans se considèrent « limités dans leurs activités quotidiennes du fait d'une maladie de longue durée ou d'un handicap » (enquête Forces de travail – INS 2002)**
- **1/3 d'entre eux ont une reconnaissance officielle de leur handicap**

Mais aussi ...

En extrapolant sur base des données de l'enquête EFT :

- 11 % de l'effectif des entreprises a déclaré être limité dans ses activités
- Alors que quand on interroge les employeurs : ils considèrent employer environ 1 % de travailleurs handicapés

Des aides financières pas toujours indispensables, mais utiles ...

Seuls 3 à 4 % des travailleurs handicapés en font usage :



Source : données AWIPH, 2001

Agir pour le maintien à l'emploi ...

- L'idéal, c'est que le travailleur handicapé exerce des fonctions où son handicap a peu d'impact
- L'idéal, c'est de maintenir à l'emploi, plutôt que de devoir soutenir la recherche d'un nouvel emploi

Besoins d'assistance au travail des travailleurs handicapés

	Ne travaillent pas	Travaillent
Rien de particulier	51	54.1
Reçoivent une aide ou estiment en avoir besoin	49	45.9
<i>Pour ceux qui reçoivent une aide ou estiment en avoir besoin :</i>		
Adaptation du type de travail	65.0	48.8
Adaptation de la quantité de travail	20.6	19.2
Aide des collègues	3.9	16.6
Assistance pour les déplacements domicile-travail	5.7	5.0
Assistance en matière de mobilité sur le lieu de travail	2.9	2.8
Equipements spéciaux	2.0	7.6
Total	100.0	100.0

Source : enquête sur les forces de travail - INS - fin 2002

Ajuster les conditions de travail ...

- D'abord, trouver les mesures à adopter !
- Si elles ont un coût, les Fonds régionaux peuvent intervenir

Trouver les mesures ...

- Le travailleur handicapé en sait plus que quiconque ... mais aussi :
 - les collègues
 - la ligne hiérarchique
 - les « experts » (internes : CP – externes : agents spécialisés des Fonds régionaux, de services d'insertion d'associations, ...)
- Des ressources sont disponibles (ex : www.awiph.be/adaptations)
- Les instances de concertation doivent être mobilisées

Pistes pour l'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés - Microsoft Internet Explorer fourni par AWIPH

http://www.awiph.be/adaptations/

Pistes pour l'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés

Principes généraux | Mots-clés

Cliquez sur le problème qui vous préoccupe ... en n'oubliant pas que plusieurs mots-clés peuvent correspondre à votre préoccupation !

- accessibilité
- argent (travail avec de l')
- autonomie
- calcul
- classement
- communication
- comptage
- concentration
- conduite (d'un véhicule)
- danger(s)
- debout (station)
- endurance
- écriture
- évacuation
- déjà
- émotions (gestion des -)
- fatigabilité
- horaires
- humidité
- lecture
- lumière (sensibilité à la -)
- manipulation d'objets
- mémoire
- mobilité (dans un périmètre limité)
- multimédia (accès au -)
- notes (prise de -)
- port de charges
- ordinateur
- organisation
- qualité du travail
- quantité de travail
- rangement
- relations sociales
- rendement
- résistance physique
- respiration
- rythme de travail
- sécurité
- soins personnels et fonctions vitales
- stress
- superviseur (relations avec un -)
- téléphone (utilisation du -)
- température
- temps (gestion du-)
- voyages

Ce site est largement inspiré de la Searchable Online Accommodation Resource, un service du Ministère américain de l'Emploi. Pour plus d'informations (en anglais et en espagnol), voir <http://www.jan.wvu.edu>, et plus particulièrement <http://www.jan.wvu.edu/sor/index.htm>

© AWIPH 2005 - Tous droits réservés

N'hésitez pas à discuter de ce qui est possible avec le travailleur handicapé, ses collègues, ses responsables hiérarchiques ! Des services intermédiaires (AIP de l'AWIPH), conseiller en prévention, expert d'une association spécialisée, ... peuvent aussi faciliter les choses.

D'autre part, **vo**tre **exp**érience **peut enrichir cette base de ressources** ! Vous pouvez suggérer toute adaptation que vous jugez intéressante à lfohal@awiph.be ou sur safihan@awiph.be

AWIPH TRACE!

Pistes pour l'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés - Microsoft Internet Explorer fourni par AWIPH

http://www.awiph.be/adaptations/adaptations/classement-rangement.html#


Pistes pour l'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés

Principes généraux | Mots-clés

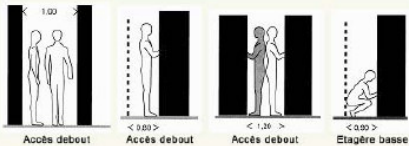
Classement - Rangement

Pour les personnes qui ont des problèmes physiques (moteurs) :

- privilégier les classements suspendus, les boîtes de rangement, les « carrousels » de rangement (éventuellement, motorisés)



- ne pas utiliser de trop grands classeurs, limiter leur poids
- limiter la hauteur des rangements
- respecter la distance nécessaire entre les rangements

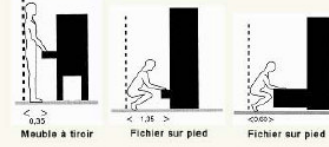


Accès debout < 0,80 >

Accès debout < 1,26 >

Accès debout < 0,80 >

Etagère basse



Meuble à tiroir < 0,35 >

Fichier sur pied < 1,35 >

Fichier sur pied < 0,60 >

A voir aussi

- Lecture

Trouver des financements ...

- Intervention dans le coût de l'aménagement du poste de travail (AW – SB – DPB)
- Compensation de la perte de rendement (SB – DBP)
- Conseil de mesures à prendre (DPB), voire même intervention dans le coût des mesures prises (AW – DPB)

Quelques nuances ...

	Salaire pris en compte	% maximum	Durée (renouvelable)
AW	Déclaré ONSS, plafonné à 1,5 X le RMMM	50 %	1 an, puis 5 ans
SBFPH	Déclaré ONSS, plafonné à 3 X le RMMM	65 %	1 an
DPB	Rémunération minimale conventionnelle	40 %	1 an

Pour les modalités pratiques ...

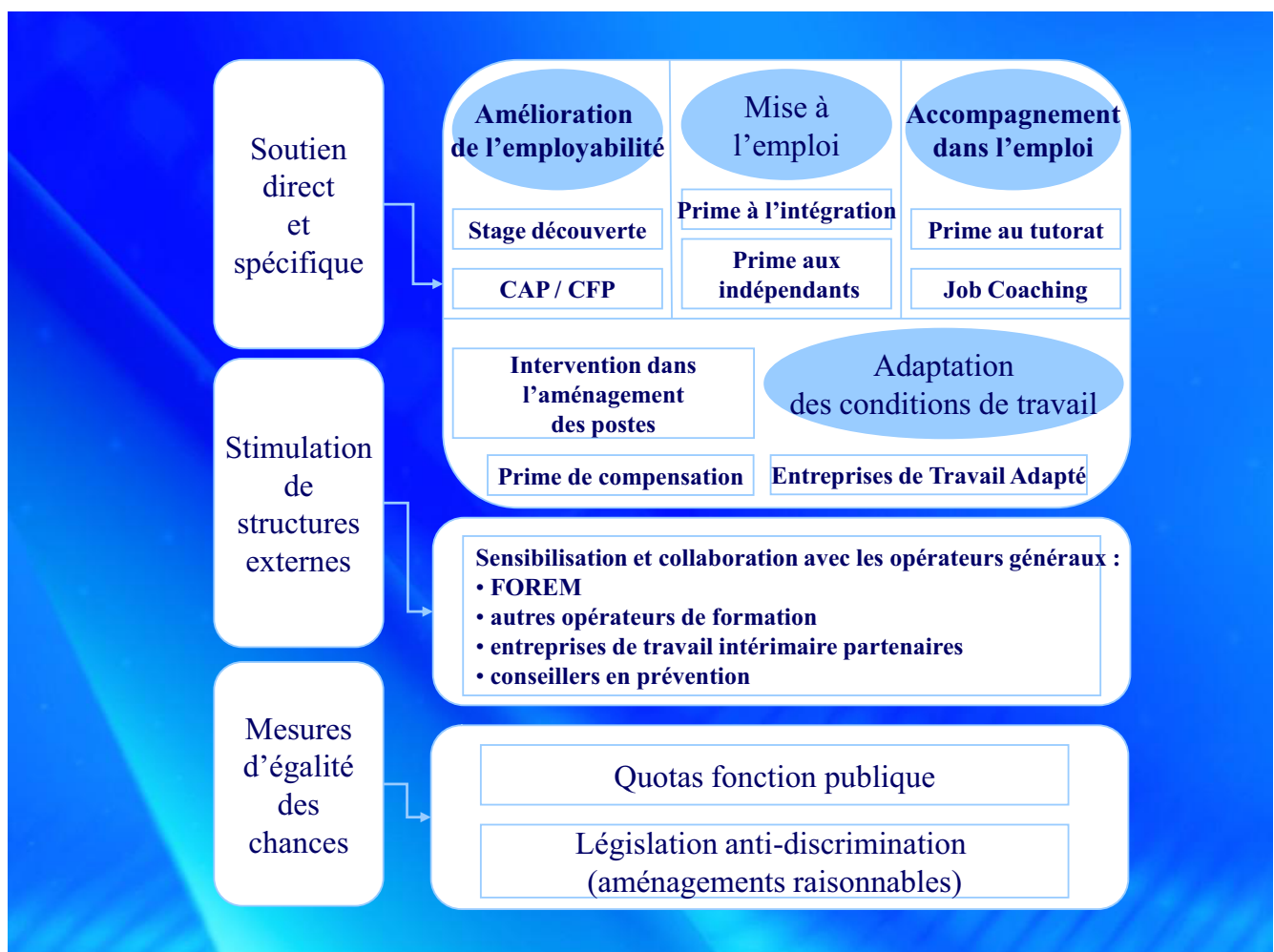
- Voir la documentation reçue à l'accueil de la journée
- Voir les sites Internet des Fonds :
 - www.awiph.be
 - www.dpb.be
 - www.cocof.irisnet.be/site/fr/sbfph

Deux principes

- **Mainstreaming** : faire d'abord appel aux mesures prévues pour tous les travailleurs (ex : implication des CP)
- **Complémentarité** : on peut cumuler des interventions (ex : Fonds de l'Expérience Professionnelle) avec éventuellement **résiduarité** (AWIPH) : on tient compte des autres interventions obtenues

Si une réorientation s'impose ...

- Aide à l'orientation, notamment stage en entreprise (AW – SB – DPB)
- Aide à la formation en entreprise ou en centre (AW – SB – DPB)
- Prime à l'embauche (AW)
- Prime au tutorat (SB – AW)
- Aide à la sensibilisation des collègues (SB)



MAIS LES FONDS REGIONAUX NE FONT PAS QUE DONNER DES SOUS !

TROIS « CLIENTS » :

- Les personnes handicapées
⇒ *les aider à trouver ou à conserver un emploi*
- Les entreprises
⇒ *les aider à assumer leurs obligations*
- Les opérateurs du marché de l'emploi
⇒ *les aider à prendre en compte
les personnes handicapées*

ACTIONS MENEES VIS-À-VIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES:

- écoute
- information
- conseil
- soutien à l'accès à des opérateurs généralistes ou spécialisés

Quelques préoccupations de base ...

Je n'ai pas d'idée précise sur ce que je pourrais faire ...

Je ne dispose pas des compétences suffisantes pour postuler directement un emploi

Je postule auprès d'une entreprise, mais mon handicap semble faire hésiter l'employeur ...
Je travaille, mais mon handicap met mon emploi en péril ...

Mon handicap ne me permet pas de travailler dans les conditions habituelles ...

Je vais devenir travailleur indépendant ... ou je le suis déjà, mais mon handicap pose problème ...

Du fait de mon handicap, je ne peux pas utiliser les transports en commun, ou je dois y être accompagné



Et pour les entreprises ?

But général = les aider à assumer leurs obligations

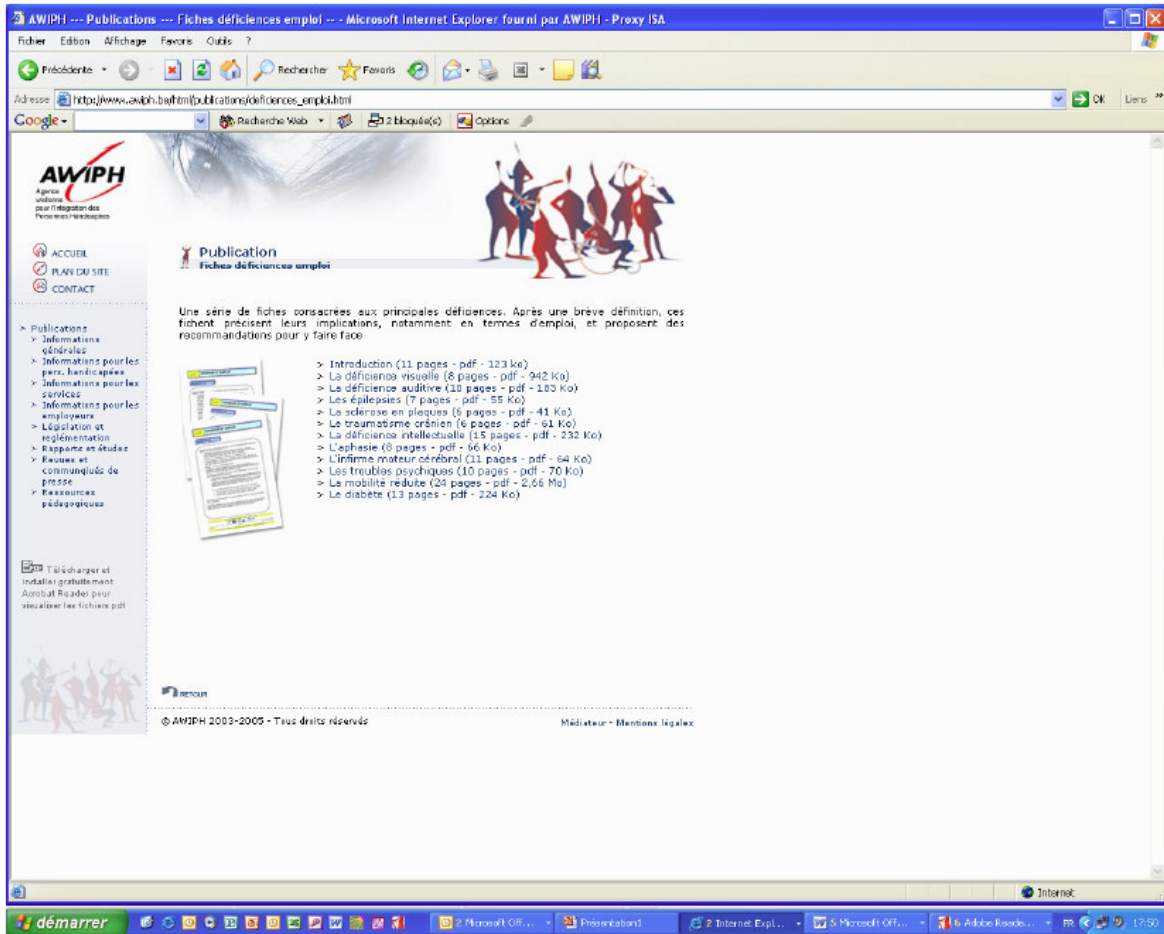
Obligations des entreprises =

- non discrimination
- obligation d'adapter les conditions de travail (aménagements raisonnables)
- obligation de rémunération normale (CCT 26)
- obligation d'emploi (secteur public)

Action menées vis-à-vis des entreprises :

- entretenir un « bruit de fond » (sensibiliser)
- **démystifier - informer - conseiller - outiller :**
 - à propos des déficiences
 - à propos des adaptations de conditions de travail
 - à propos de la fonction de tuteur
- analyser les conditions de travail,
- soutenir financièrement pour :
 - encourager l'embauche
 - aider à assumer les coûts supplémentaires
- mettre en relation avec d'autres
 - opérateurs de formation et d'insertion (dont le Forem), secrétariats sociaux, conseillers en prévention, intérim, services d'accompagnement, Selor, ...
- diffuser des bonnes pratiques

Pour plus d'infos : 0800/160 61 (AWIPH)



REMEDES ET RECOMMANDATIONS

LES ADAPTATIONS TECHNIQUES

Les aides techniques pour personnes aveugles et malvoyantes se divisent en trois grandes catégories :

<p>➤ les systèmes d'agrandissement</p>	<p>La tv-loupe Il s'agit d'un appareil constitué d'une caméra miniature, d'un plateau et d'un moniteur. Le document, posé sur le plateau mobile, est filmé par la caméra et son image agrandie apparaît sur l'écran, face au lecteur. Ce système permet à la personne malvoyante de lire et d'écrire.</p>
	<p>Le logiciel d'agrandissement En informatique, quand un agrandissement s'avère nécessaire pour lire les textes, les icônes, etc., à l'écran, on utilise soit un moniteur de grande dimension, soit un logiciel à installer dans l'ordinateur comme tout autre programme. Ce logiciel agrandit toutes les informations qu'affiche l'écran. La combinaison d'un logiciel d'agrandissement avec un grand écran est un système très courant.</p>
	<p>Les autres systèmes de lecture Lorsque la déficience visuelle est plus grave, <i>le toucher</i> et <i>l'ouïe</i> prennent le relais. Pour l'utilisation d'un ordinateur, les différents caractères, icônes, et autres apparaissant à l'écran sont convertis par des programmes adéquats, en sons par la synthèse vocale ou en caractères braille sur une barrette. Le scanner : cet outil couplé à un logiciel de reconnaissance optique des caractères permet la lecture informatique de documents dactylographiés et leur exploitation grâce à l'adaptation technique adéquate.</p>
<p>➤ la synthèse vocale</p>	<p>La synthèse vocale est l'adaptation technique qui a fait les plus grands progrès ces derniers temps, grâce à l'informatique. Elle comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ une partie matérielle (la carte son et les hauts-parleurs ou le synthétiseur), ✓ une partie logicielle (les programmes "lecteur d'écran" en différentes langues). <p>La synthèse vocale s'adresse à différents publics, aveugles et malvoyants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ aux personnes malvoyantes pour qui la lecture à l'écran est trop difficile, lente ou fatigante malgré un système d'agrandissement ; ✓ aux personnes qui ne lisent pas à l'écran et ne pratiquent pas le braille ; ✓ aux personnes qui travaillent avec une barrette braille, car la plupart des programmes offrent la combinaison <i>braille plus synthèse vocale</i>.
<p>➤ la barrette braille</p>	<p>Il s'agit d'un périphérique qui remplace le moniteur. Il est employé par les personnes aveugles pour avoir accès aux informations de l'écran. Elle exige une modification de la forme des données. Pour pouvoir travailler avec une barrette braille sous Windows, l'installation d'un programme d'accès est indispensable. Il existe différents programmes d'accès ou <i>lecteurs d'écran</i> couvrant des caractéristiques techniques et d'usage variables.</p>

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFIZHAN - STAH



L'emploi de travailleurs handicapés est de l'intérêt des entreprises !

- **Utilisation de leurs compétences et force de travail**
- **Optimalisation de l'utilisation des ressources humaines**
- **La réflexion sur les conditions de travail est bénéfique pour l'ensemble du personnel**
- **Favorise l'esprit d'équipe, la cohésion**
- **L'image et la réputation de l'entreprise sont améliorées (30 % des consommateurs concernés !)**
- **Nouvelles opportunités commerciales**
- **Respecter les règles, cela rapporte !**
- **Prévient des coûts collectifs ... supportés par les entreprises**