

Adaptations de poste de travail - Optima HA



Préface

L'administration fédérale cherche à être un employeur pluriel et accorde dès lors une attention toute particulière au recrutement de personnes avec handicap: elle veut que les travailleurs avec un handicap représentent au minimum 3 % de ses effectifs. Afin d'atteindre ce pourcentage, il faut engager bon nombre de nouveaux collaborateurs appartenant à ce groupe cible.

Une première étape essentielle est bien évidemment de faire en sorte d'avoir davantage de lauréats avec un handicap. Ensuite, il est d'une importance capitale de sans cesse veiller aux besoins de ces personnes et d'investir dans un environnement de travail qui leur est adapté. Car ce sont justement ces éléments qui garantissent un emploi durable.

Selor apporte lui aussi sa pierre à l'édifice. Cette brochure - *Adaptations de poste de travail - Optima Handicap* - fait office de fil conducteur pour les différents services publics dans le processus - parfois difficile - des adaptations de poste de travail. Elle comprend un plan par étapes et regorge de conseils, axés sur l'accompagnement d'un travailleur avec handicap sur la mise en place des adaptations de poste de travail nécessaires¹.

Sommaire

Outre le fil conducteur, cette brochure contient une multitude d'informations sur l'offre existante d'aides, d'interventions²... Par ailleurs, vous trouverez ici un aperçu des organisations qui peuvent vous épauler pour installer et déterminer des adaptations de poste de travail.

¹ Afin que le contenu de cette brochure corresponde au mieux aux besoins des services publics, Selor a, en préparation de celle-ci, formé un groupe de travail composé de représentants des diverses institutions publiques.

² Cette brochure cite les principales interventions, sans pour autant que la liste soit exhaustive.



Table des matières

Introduction	4
Qu'est-ce qu'une adaptation du poste de travail ?	4
Cadre légal pour les adaptations de poste de travail	4
1^{ère} partie : fil conducteur pour la mise en place d'adaptations de poste de travail	6
Fil conducteur : Notre futur travailleur demande des adaptations de son poste de travail	6
2^e partie : aperçu des possibilités d'aides	10
1. La Flandre et Bruxelles (pour les néerlandophones) – VDAB : mesures particulières de soutien de l'emploi	11
1.1. Quelles mesures particulières de soutien de l'emploi pouvez-vous solliciter ?	11
1.1.1. Intervention dans les frais d'une adaptation du poste de travail	11
1.2. Quelles mesures le TAH peut-il solliciter ?	12
1.2.1. Intervention dans les frais d'outillage	12
1.2.2. Intervention dans les frais de transport pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail	13
1.2.3. Assistance d'un interprète en langue des signes	14
2. La Wallonie – l'AWIPH : aperçu des mesures de soutien	15
2.1. Quelles mesures de soutien pouvez-vous solliciter si vous engagez un TAH ?	15
2.1.1. Prime à l'intégration	15
2.1.2. Intervention dans les adaptations de poste de travail	16
2.1.3. Prime de compensation	17
2.1.4. Prime au tutorat	18
3. Bruxelles (pour les francophones) – service Phare : aperçu des mesures de soutien possibles	19
3.1. Quelles mesures de soutien pouvez-vous solliciter si vous engagez un TAH ?	19
3.1.1. La prime d'insertion	19
3.1.2. Prime de tutorat	20
3.1.3. Adaptations de poste de travail	21
3^e partie : aperçu des organisations pour les personnes avec un handicap	22
1. Organisations néerlandophones	22
1.1. Organisations par type de handicap	22
1.2. Services spécialisés pour la définition et l'accompagnement de parcours (GTB)	24
1.3. Organisations générales	24
2. Organisations francophones	25
2.1. Organisations par type de handicap	25
2.2. Organisations générales	26
Bibliographie	27



Introduction

Qu'est-ce qu'une adaptation du poste de travail ?

Les collaborateurs souffrant d'un handicap ou d'une maladie ont le droit de faire aménager leur lieu de travail et/ou leur environnement de travail dans le but de pouvoir exercer leur fonction dans les meilleures conditions possibles.

Ces adaptations peuvent être très variées. En voici quelques exemples :

- logiciel spécifique
- matériel adapté : une table avec plateau réglable, une chaise de bureau adaptée...
- changement de l'environnement de travail : un bureau séparé...
- adaptation des tâches
- flexibilité des horaires et des formes de travail : travail à domicile...
- accords organisationnels : pauses...
- bâtiment plus facilement accessible
- ...



SOMMAIRE

Adaptations de poste de travail : tous les aménagements qui permettent au Travailleur Atteint d'un Handicap³ d'exercer sa fonction dans les meilleures conditions possibles. Ceux-ci sont propres à chaque travailleur et réalisés sur mesure.

Cadre légal pour les adaptations de poste de travail ?

Existe-t-il un cadre légal pour les adaptations de poste de travail ?

Les adaptations au lieu de travail et aux postes de travail sont réglées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Toutefois, il n'y a pas de cadre légal adéquat pour les adaptations de poste de travail. La loi antidiscrimination⁴ stipule que l'absence d'aménagements raisonnables⁵ constitue une discrimination, sans autres précisions.

³ Ci-après abrégé par TAH.

⁴ Cf. la loi antidiscrimination du 10 mai 2007.

⁵ Ci-après abrégé par AR.



Introduction

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Le concept d'aménagements raisonnables est décrit comme suit dans un protocole interfédéral⁶: « l'aménagement qui ne présente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes ».

Il en résulte qu'il est préférable de définir le caractère raisonnable des aménagements en fonction⁷:

- des coûts organisationnels et financiers
- de l'existence d'aides pour financer certaines mesures pour l'adaptation du poste de travail
- de l'investissement dans le temps, etc.



SOMMAIRE

En résumé, nous pouvons dire que l'employeur et le travailleur jugent de concert du caractère raisonnable des aménagements. En cas de désaccord, c'est au juge qu'il revient de trancher.

Faut-il obligatoirement présenter une attestation du handicap ou de la maladie pour avoir droit aux adaptations de poste de travail ?

Non. Les attestations (celles du médecin du travail, par exemple) peuvent fournir d'importantes indications sur les aménagements nécessaires, mais – d'un point de vue légal – elles ne peuvent pas déterminer si les aménagements sont raisonnables. La spécificité de l'environnement de travail entre aussi en jeu. Toute personne peut donc demander des adaptations de poste de travail, même si elle ne possède pas d'attestation spécifique.

⁶ Cf. la loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme – 25 février 2003.

⁷ Cf. le site web du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : <http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=64&titel=Handicap>.



1^{ÈRE} PARTIE : Fil conducteur pour la mise en place d'adaptations de poste de travail

Fil conducteur : Notre futur travailleur demande des adaptations de son poste de travail. Que devons-nous faire ?

Vous trouverez ci-dessous un fil conducteur ou plan par étapes pour la mise en place d'adaptations de poste de travail.



Nous recommandons de désigner un point de contact handicap (cf. recommandation CARPH⁸) dans chaque service public : une personne au sein de l'organisation (le responsable diversité, un collaborateur RH...) qui, dans son travail, a la possibilité de s'occuper de l'accueil et de l'intégration des personnes avec un handicap ainsi que de traiter toutes les questions qui y sont liées. Le point de contact handicap peut aussi intervenir en tant que point de contact interne pour les travailleurs qui développent un handicap au cours de leur carrière, pour les dirigeants, pour les membres d'une équipe...

Avantages

- Efficacité :

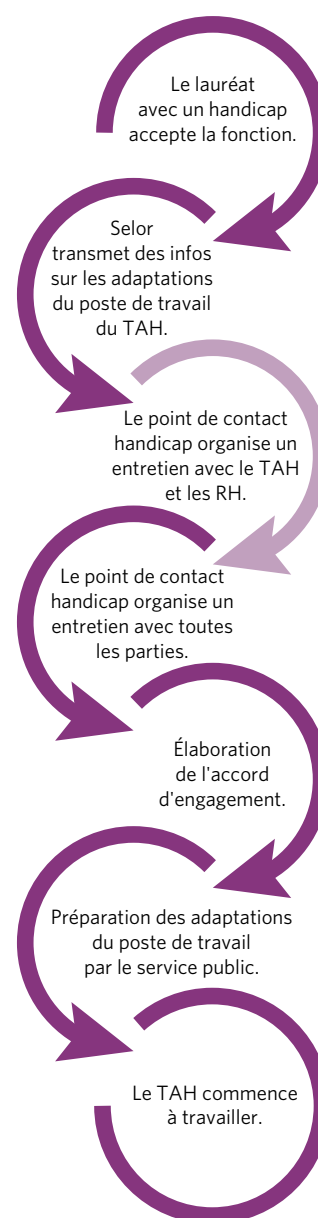
tout le monde sait à qui s'adresser et il est ainsi possible de réagir rapidement et efficacement à la demande.

- Haut degré de spécialisation :

le point de contact peut se perfectionner dans le domaine, cette connaissance n'est plus dispersée dans l'organisation.

- Approche uniforme :

ligne claire dans l'approche des adaptations de poste de travail.



⁸ Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

1^{ÈRE} PARTIE : Fil conducteur pour la mise en place d'adaptations de poste de travail

1^{ÈRE} ÉTAPE : la personne avec un handicap accepte la fonction

Le lauréat avec un handicap accepte la fonction au sein de votre organisation.

2^È ÉTAPE : Selor vous informe des adaptations de poste de travail souhaitées

Lorsqu'un candidat souhaite des adaptations de poste de travail à son futur bureau, il peut le signaler à Selor au moyen du formulaire « adaptations de poste de travail » (non obligatoire). Selor transmet ces informations en même temps que les autres données (comme le C.V.) à l'employeur lors de l'entrée en service.⁹

3^È ÉTAPE : le point de contact handicap organise un entretien avec le TAH et les RH (facultatif)

Le point de contact handicap invite le TAH à une première réunion d'information. S'il n'est pas collaborateur RH, il peut également y convier une personne du service RH. Cette rencontre vise avant tout à rassurer le TAH et à lui fournir des renseignements de base. Les thèmes abordés durant l'entretien peuvent être les suivants :

- informations sur le lieu de travail ou le service public
- informations sur les procédures
- informations sur le fonctionnement du service
- détails sur les adaptations de poste de travail souhaitées (sur la base du formulaire de Selor)
- ...

4^È ÉTAPE : le point de contact handicap organise un entretien avec toutes les parties concernées

Il est essentiel que le futur responsable assiste à cette réunion. D'autres parties peuvent elles aussi être présentes, comme :

- une personne d'une organisation externe qui accompagne le TAH. Ces organisations ne peuvent bien entendu être consultées qu'avec l'autorisation du TAH ;
- le conseiller en prévention ;
- un collaborateur du service logistique (si nécessaire) ;
- d'autres parties spécialisées dans les adaptations de poste de travail (surtout s'il y a d'importantes modifications matérielles à apporter), par exemple l'organisation Plain-Pied, De Ploeg...¹⁰
- ...



ATTENTION

La plupart des TAH sont accompagnées par des organisations spécifiques, comme le VDAB, l'AWIPH, De Ploeg... Impliquer ces accompagnateurs dans les discussions peut apporter une plus-value non négligeable. Ils connaissent bien les TAH et ont une solide expertise dans le domaine des adaptations de poste de travail.

⁹ Il est important de savoir que les données relatives au handicap tombent sous le coup de la législation de la vie privée.

¹⁰ Pour un aperçu complet, cf. la partie 3.

1^{ÈRE} PARTIE : Fil conducteur pour la mise en place d'adaptations de poste de travail

Les thèmes essentiels à évoquer durant cette rencontre sont :

- Quelles sont les adaptations de poste de travail nécessaires ? (À combiner éventuellement à une visite du poste de travail afin de mieux évaluer la situation.)
- Dans quelle mesure pouvons-nous prévoir ces adaptations de poste de travail ? Qui peut nous soutenir dans cette démarche ?
- De quel équipement a besoin le candidat ? Faut-il l'acheter ? Qui va intervenir dans les frais ?
- Existe-t-il des subventions auxquelles nous avons droit ?
- Faut-il envisager d'autres aménagements, par exemple d'un point de vue logistique (espace distinct, règlement des transports, problèmes d'accessibilité...)?
- Y a-t-il d'autres questions sur le fonctionnement ?
- Le TAH souhaite-t-il communiquer des informations sur son handicap à ses collègues ? Si c'est le cas, qu'aimerait-il dire ? Comment procéder ?
- ...



ATTENTION

La 3^e étape est facultative. Les 3^e et 4^e étapes peuvent être organisées consécutivement ou être combinées.



CONSEIL

Assurez-vous que cette rencontre soit totalement accessible pour le TAH. S'il se déplace en chaise roulante, par exemple, veillez à ce qu'il n'y ait aucun obstacle dans la salle et qu'une place libre soit déjà prévue pour lui à la table de réunion.

5^E ÉTAPE : élaboration d'un accord d'engagement

Idéalement, à l'issue de la 3^e et de la 4^e étape, un accord d'engagement est établi. Ce dernier décrit clairement les aménagements prévus, la manière dont ils sont financés et la date à laquelle ils sont installés.

Objectifs

- Rédiger un document de base dynamique qui est annexé au dossier du TAH et qui peut être adapté ou complété en cas de mutation interne ou externe.
- Renforcer l'engagement des efforts à fournir, tant de la part du TAH que du service public, en concluant des accords clairs.



1^{ÈRE} PARTIE : Fil conducteur pour la mise en place d'adaptations de poste de travail

Lien avec les cercles de développement

Cet accord peut également être intégré dans les cercles de développement. Le responsable a ainsi la possibilité de suivre régulièrement les adaptations de poste de travail et, si nécessaire, les modifier ou les corriger. Un handicap est en effet susceptible d'évoluer de façon positive ou négative avec le temps.

6^E ÉTAPE : préparation des adaptations du poste de travail par le service public

Le service public peut déjà entamer les préparations nécessaires. Vous trouverez des informations spécifiques à l'accueil et à l'intégration de personnes avec handicap dans la brochure *Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Conseils et contacts* du SPF P&O.



CONSEIL

Parcourir toutes les étapes prend en moyenne un mois avant que le TAH entre en service. Toutes les adaptations seront, dans la mesure du possible, déjà prévues lors de l'entrée en service effective du TAH. Si toutes les adaptations n'ont pas pu être faites, le SPF recruteur s'organisera alors pour régler la situation le plus rapidement possible.

Si le TAH le souhaite, un entretien avec l'équipe peut avoir lieu au cours des premières semaines de manière à ce que l'équipe et le TAH puissent poser toutes les questions qu'ils ont. Le TAH peut alors donner de plus amples informations sur les adaptations de son poste de travail et/ou son handicap. Ce qui favorisera son intégration.

Après un mois, le point de contact handicap prend contact avec le TAH pour vérifier si tout va bien. L'engagement mutuel repris dans le document officiel peut éventuellement encore être adapté. Après cette évaluation, l'engagement définitif est signé par toutes les parties (TAH, responsable et point de contact handicap). Une évaluation ultérieure peut être associée aux cercles de développement.

Lorsque, en tant qu'employeur, vous engagez une personne avec handicap qui bénéficie de l'accompagnement du VDAB, le VDAB vous propose un jobcoaching gratuit sur le lieu de travail pendant 6 mois. Le coach accompagne votre nouveau collaborateur tout au long de son premier semestre au sein de votre organisation.

Il ne se concentre pas sur les compétences techniques, mais sur la motivation, l'attitude professionnelle, le savoir-vivre et les compétences communicatives. Et ce n'est pas tout ! Le jobcoach :

- assure également un soutien lors de l'accueil et de l'accompagnement de ces travailleurs,
- stimule les idées liées à la diversité dans votre organisation,
- est un point de contact neutre et une personne de confiance, il vous informe des mesures en faveur de l'emploi vous permettant de faire diminuer les coûts salariaux.

Plus d'infos : <http://www.vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

Si vous employez un travailleur reconnu par l'AWIPH ou le service Phare, vous pouvez demander une prime spécifique de **tutorat**. Pour ce faire, vous devez nommer un tuteur dans votre organisation qui accompagne votre TAH sur son lieu de travail.

Vous trouverez **davantage d'informations** à ce sujet au point 2.1.4. de cette brochure ainsi que sur le site web de l'AWIPH (<http://www.awiph.be>) ou du service Phare (<http://phare.irisnet.be/accueil/>).



2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

Cette partie passe en revue les principales interventions existantes, réparties par régions. L'intervention est toujours liée à la reconnaissance du TAH. L'instance qui attribue la reconnaissance (et donc également les interventions) dépend du domicile du TAH. Nous abordons ici les diverses possibilités pour la Flandre, Bruxelles et la Wallonie.

1. La Flandre et Bruxelles (pour les néerlandophones) - VDAB : mesures particulières de soutien de l'emploi

Depuis 2008, le VDAB est compétent, par décret, pour la reconnaissance des personnes avec handicap dans le domaine de l'emploi. S'il reconnaît quelqu'un comme personne ayant un handicap professionnel, celle-ci peut faire usage de ses droits en tant que personne avec handicap, tout comme peut le faire son employeur. Tous ces droits sont repris sous la dénomination de mesures particulières de soutien de l'emploi¹¹.

1.1. Quelles mesures particulières de soutien de l'emploi pouvez-vous solliciter ?

1.1.1. Intervention dans les frais d'une adaptation du poste de travail

Le VDAB fait une distinction entre les adaptations de poste de travail et l'outillage (cf. 1.2.1.).

Adaptations de poste de travail



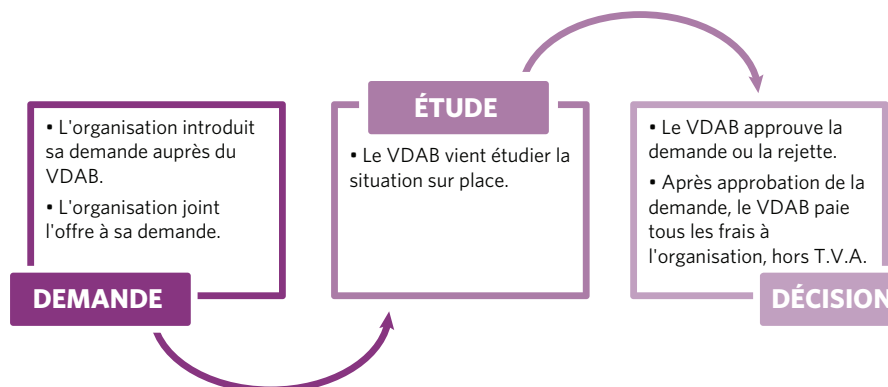
SOMMAIRE

Le terme « adaptations de poste de travail » comprend tous les aménagements qui ne peuvent pas être déplacés ou qui appartiennent à l'entreprise. Exemples : un signal lumineux sur une machine qui n'émet que des signaux sonores, une toilette adaptée, un chariot élévateur adapté...

¹¹ Le VDAB intervient pour toutes les personnes avec un handicap qu'il reconnaît comme personne avec handicap au travail et qui habitent en Flandre. Les Bruxellois néerlandophones peuvent eux aussi faire appel au VDAB.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

Demande :



Pour qui ? Pour tous les services publics, peu importe qu'ils soient établis à Bruxelles, en Wallonie ou en Flandre. La condition est que le TAH ait été reconnu par le VDAB, quel que soit son rôle linguistique.

Droit de propriété : l'aménagement reste la propriété de l'entreprise.



CONSEIL

Grâce à une formation professionnelle individuelle spécialisée en entreprise, vous pouvez, en tant qu'employeur, former sur le lieu de travail un demandeur d'emploi avec handicap, en collaboration avec le VDAB¹². La formation dure 52 semaines au maximum.

Lors de cette formation, vous ne devez pas verser de salaire à la personne avec handicap, ni payer d'ONSS ou de prime de productivité (contrairement à la formation professionnelle individuelle normale). Le VDAB règle la prime de productivité à votre place. À l'issue de la formation, vous engagez la personne en question sous contrat à durée indéterminée.

Plus d'infos : <http://www.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml>

¹² Gespecialiseerde Individuele Beroeps Opleiding (formation professionnelle individuelle spécialisée).

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

1.2. Quelles mesures le TAH peut-il solliciter ?

1.2.1. Intervention dans les frais d'outillage

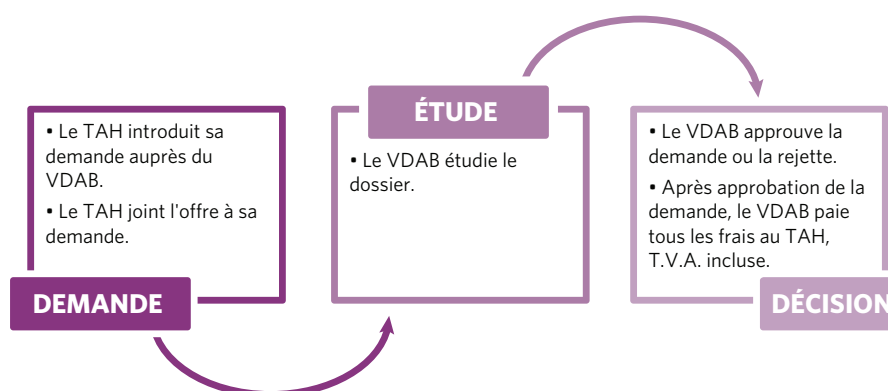
Outillage :



SOMMAIRE

L'outillage comprend tous les aménagements mobiles. Exemples : une barrette braille, un logiciel spécifique...

Demande :



Droit de propriété : l'aménagement reste la propriété du TAH. Il reprend l'outillage lorsqu'il change d'emploi.



CONSEIL

La plupart des gros fournisseurs proposent une période d'essai pour tester leurs équipements. Cette période d'essai vous permet de vous familiariser avec le matériel jusqu'à sa livraison effective.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

1.2.2. Intervention dans les frais de transport pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail

Le VDAB intervient également dans les frais de déplacement des travailleurs avec un handicap professionnel qui, en raison de ce handicap, ont besoin de davantage de soutien dans les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail pour cause de problèmes cardiorespiratoires ou locomoteurs. Dans ce cadre, les travailleurs peuvent faire appel à trois interventions.



ATTENTION

L'organisation qui recrute ne peut pas demander elle-même ces interventions. Celles-ci ne sont attribuées qu'au TAH.

Intervention pour un accompagnateur dans les transports en commun

Pour qui ? Pour les personnes qui nécessitent un accompagnement dans les transports publics.

Remboursement : le VDAB rembourse les frais de déplacement de l'accompagnateur (il s'agit ici des frais pour le moyen de transport le plus avantageux que le TAH peut prendre).

Intervention pour le transport motorisé simple (voiture)

Pour qui ? Pour les travailleurs dont le handicap ne leur permet pas de se déplacer en transport en commun, mais bien en voiture.

Remboursement : le VDAB verse une indemnité de 0,15 euro par kilomètre.

Son propre véhicule : indemnité du nombre de kilomètres sur la base d'un déplacement aller-retour vers le lieu de travail.

Amené par une connaissance : son propre déplacement et les kilomètres supplémentaires parcourus par la connaissance pour se rendre au domicile du travailleur.

Taxi : indemnité sur la base du nombre de kilomètres que le taxi parcourt entre le domicile et le lieu de travail.

Intervention pour le transport spécialisé (bus particulier)

Pour qui ? Pour les travailleurs qui se déplacent uniquement en chaise roulante électrique.

Remboursement : le VDAB prend en charge les frais. Ceux-ci sont définis par la commune et s'élèvent, au maximum, à l'indemnité kilométrique d'une simple course de taxi.



2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

1.2.3. Assistance d'un interprète en langue des signes

Pour qui ? Les travailleurs qui ont besoin d'un interprète pour exercer convenablement leur métier peuvent s'adresser au VDAB.

Intervention :

- Un interprète pour 10 % du temps de travail réel. Si nécessaire, il est possible de demander d'augmenter les heures d'interprétation jusqu'à 20 % du temps de travail.
- Les frais pour cet interprète (heures d'interprétation + déplacement) sont supportés par le VDAB.



ATTENTION

Un large groupe de travailleurs ayant un handicap professionnel, reconnu par le VDAB, reçoivent une prime de soutien flamande (Vlaamse OndersteuningsPremie - VOP). Il s'agit d'une subvention salariale pour les entreprises ou organisations qui emploient un TAH. Celle-ci ne peut toutefois pas être utilisée dans le contexte des services publics fédéraux.



CONSEIL

Plus d'infos : www.vdab.be/arbeidshandicap



2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

2. La Wallonie - l'AWIPH : aperçu des mesures de soutien

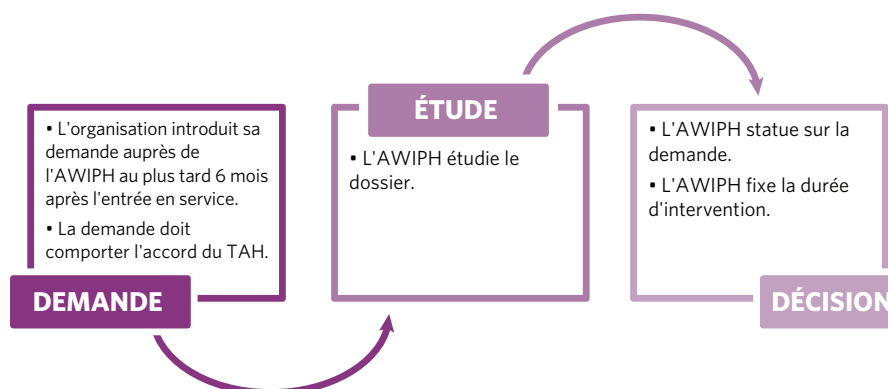
L'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) est un organisme public placé sous la tutelle du Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances. Elle est chargée de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées.

Elle propose des aides à l'emploi et à la formation et des interventions financières dans l'acquisition de matériel spécifique, par exemple. En outre, l'AWIPH agréée, conseille et subventionne des services d'organisations qui emploient et accompagnent les personnes avec handicap.

2.1. Quelles mesures de soutien pouvez-vous solliciter si vous engagez un TAH ?

2.1.1. Prime à l'intégration

Demande:



Pour qui ?

- Pour les personnes qui sont reconnues par l'AWIPH et qui ont connu une période d'inactivité professionnelle d'au moins 6 mois au cours des 9 mois qui précèdent l'embauche.
- Pour les personnes qui sont reconnues par l'AWIPH et qui reprennent le travail chez le même employeur ou chez un autre après une suspension d'activité professionnelle d'au moins 6 mois.

Intervention : remboursement de 25 % de la rémunération pendant 1 an maximum.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

2.1.2. Intervention dans les adaptations de poste de travail

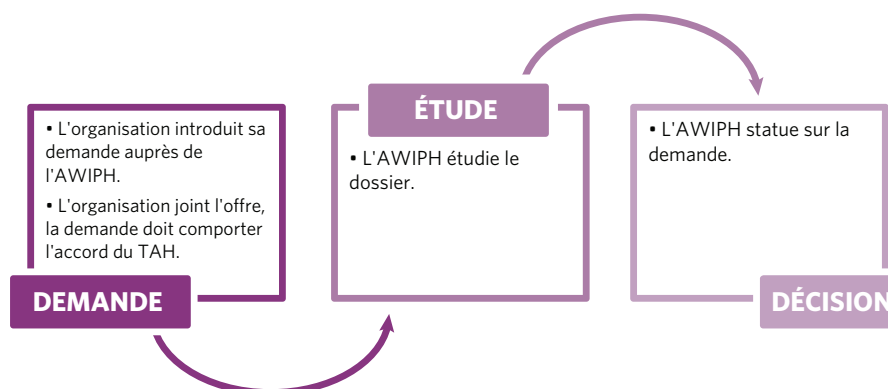


SOMMAIRE

Les aménagements du matériel sont considérés comme faisant partie des interventions dans les adaptations de poste de travail, mais uniquement si ceux-ci sont nécessaires pour l'exercice de la fonction et qu'ils ne sont pas habituels dans la branche d'activités de l'employeur. Exemple : aménagement d'un chambranle de porte.

Les adaptations relatives à l'organisation du travail peuvent faire l'objet d'une prime de compensation (cf. 2.1.3.).

Demande :



CONSEIL

La plupart des gros fournisseurs proposent une période d'essai pour tester leurs équipements. Cette période d'essai vous permet de vous familiariser avec le matériel jusqu'à sa livraison effective.

Pour qui ? Pour tous les services publics, peu importe qu'ils soient établis à Bruxelles, en Wallonie ou en Flandre. La condition est que le TAH ait été reconnu par l'AWIPH et qu'il ait été engagé pour un stage, sous contrat...

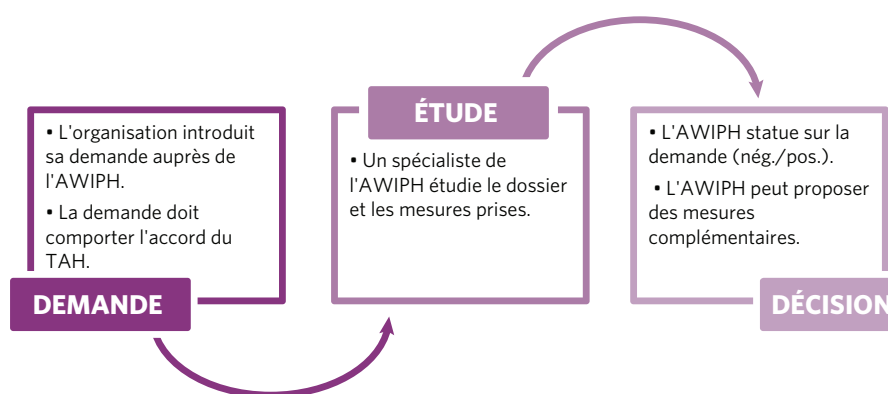


2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

2.1.3. Prime de compensation

Exemple : un TAH doit consacrer plus d'une heure par jour à des soins et a donc besoin d'une pause supplémentaire. Les tâches doivent être réorganisées...

Demande :



Intervention : maximum 50 % du coût salarial durant 1 an tout au plus, mais renouvelable ensuite pour des périodes limitées pouvant aller jusqu'à 5 ans.

Pour qui ? Pour toutes les organisations publiques, peu importe qu'elles soient établies à Bruxelles, en Wallonie ou en Flandre. La condition est que le TAH ait été reconnu par l'AWIPH et qu'il ait été engagé (sous contrat ou pour un poste statutaire).



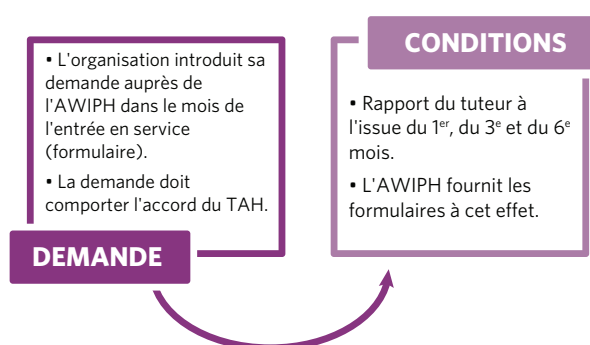
ATTENTION

La prime de compensation n'est pas cumulable avec la prime à l'intégration, mais elle peut lui succéder.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

2.1.4. Prime au tutorat

Demande :



Conditions :

- Le TAH doit avoir été reconnu par l'AWIPH.
- Le TAH doit être engagé sous contrat de travail ou être statutaire.
- L'organisation doit accorder au tuteur le temps nécessaire à l'accomplissement de ses tâches.
- L'organisation s'engage à remplacer le tuteur au cas où ce dernier est empêché d'assumer sa fonction.

Tutorat :

Le tuteur

- facilite l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe et l'organisation,
- assure un accompagnement professionnel dans le but de mettre en place les adaptations de poste de travail,
- informe l'agence de ses actions par le biais de trois rapports d'activité.

Intervention : 2 fois une intervention trimestrielle de 750 euros maximum, adaptée proportionnellement au régime horaire et à l'absence du travailleur.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

3. Bruxelles (pour les francophones) - service Phare : aperçu des mesures de soutien possibles

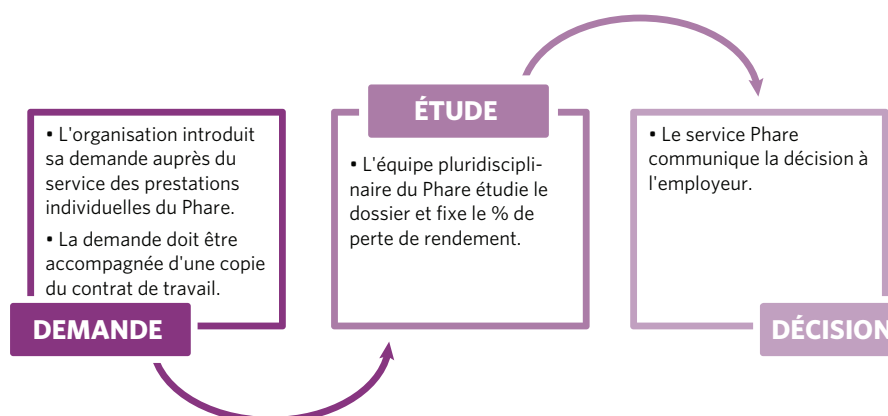
Le service bruxellois Phare (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) est une Direction de l'Administration de la Cocof (Commission communautaire française) qui apporte information, orientation, aide et accompagnement aux personnes avec handicap en Région bruxelloise.

3.1. Quelles mesures de soutien pouvez-vous solliciter si vous engagez un TAH ?

3.1.1. La prime d'insertion

Une prime d'insertion vise à compenser l'éventuelle perte de rendement d'un TAH.

Demande :



Pour qui ? Pour toute organisation qui respecte les obligations légales et réglementaires.

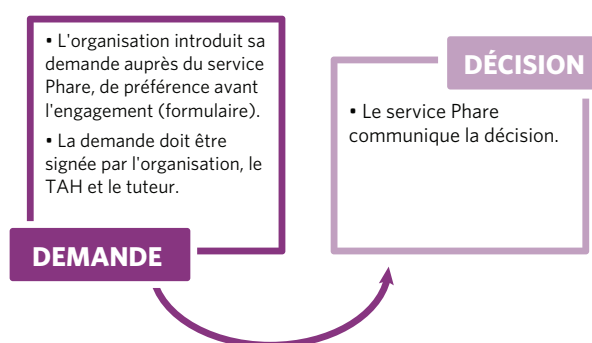
Intervention : elle ne peut excéder 65 % du salaire et des charges sociales du TAH. Elle est d'abord octroyée pour 1 an et peut être ensuite prolongée en fonction de la persistance de la perte de rendement.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

3.1.2. Prime de tutorat

L'objectif du tutorat est de favoriser une intégration optimale du TAH en lui permettant d'avoir une bonne information et un accompagnement adéquat. En outre, la prime aide les employeurs à offrir à un travailleur la possibilité d'assumer le tutorat.

Demande :



Condition : Le TAH doit être occupé sous contrat de travail ou être statutaire.

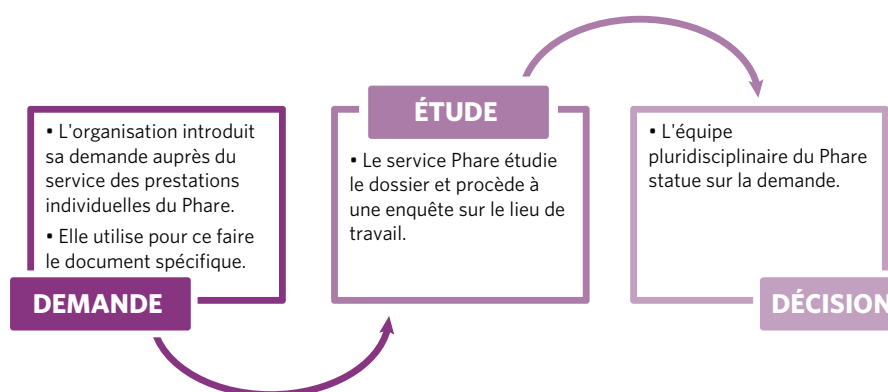
Intervention : maximum 250 euros par mois. Elle est accordée pour une durée maximale de 6 mois à partir de la date de la demande (dans le premier mois de l'engagement ou de la reprise du travail) et peut être renouvelée sans que la durée totale ne dépasse 1 an.

2^E PARTIE : Aperçu des possibilités d'aides

3.1.3. Adaptations de poste de travail

Les adaptations de poste de travail favorisent le maintien au travail du TAH. Elle favorisent également la flexibilité de l'employeur à trouver une fonction au sein de l'organisation qui réponde mieux aux capacités du TAH.

Demande :



Pour qui ? Pour tous les services publics, entre autres.

Intervention : elle couvre l'ensemble des frais de l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap. Si l'adaptation consiste en l'achat de matériel spécialisé, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce type de matériel et celui de matériel standard.

3^E PARTIE : Aperçu des organisations pour les personnes avec un handicap¹³

1. Organisations néerlandophones

1.1. Organisations par type de handicap

Sourds et malentendants				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Fevlado - Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties	Stropkaai 38 9000 Gand	09 224 46 76 Fax et boîtier dialogue : 09 329 07 47	info@fevlado.be	www.fevlado.be
Vlaams Communicatie Assistentie Bureau voor doven (CAB)	Dendermondsesteenweg 449 9070 Destelbergen	09 228 28 08	tolkaanvraag@cabvlaanderen.be	www.cabvlaanderen.be (application en ligne sur le site pour demander un interprète)

Aveugles et malvoyants				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Brailleliga	Rue d'Angleterre 57 1060 Bruxelles	02 533 32 11	info@braille.be	www.brailleliga.be
Blindenzorg Licht en Liefde	Oudenburgweg 40 8490 Varsenare	050 40 60 50	alg.dir@lichtenliefde.be	www.blindenzorglichtenliefde.be
Kamelego (de Braillekrant)	Avenue Gosset 30 1702 Grand-Bigard	02 467 27 66	info@braillekrant.be	www.kamelego.be

Personnes à mobilité réduite				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Vlaams steunpunt Toegankelijkheid - cel Gelijke Kansen in Vlaanderen	Boulevard Baudouin 30 1000 Bruxelles	02 553 58 46	gelijkekansen@vlaanderen.be	www.gelijkekansen.be
Toegankelijkheidsbureau vzw	Belgiëplein 1 3510 Hasselt-Kermt (également bureaux à Zellik et Bruxelles)	011 87 41 38	info@toegankelijkheidsbureau.be	www.toegankelijkheidsbureau.be

¹³ Il s'agit d'une liste récapitulative qui ne se veut pas exhaustive.

3^E PARTIE : Aperçu des organisations pour les personnes avec un handicap¹³

Troubles du spectre autistique				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
VVA- Vlaamse Vereniging Autisme	Groot Begijnhof 14 9040 Gand	078 15 22 52	vva@autismevlaanderen.be	www.autismevlaanderen.be
Autisme Centraal (opleiding en vorming)	Groot Begijnhof 85 9040 Gand	09 238 18 18	info@autismecentraal.com	www.autismecentraal.com

TDAH et problèmes de concentration				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
ZitStil	Kruishofstraat 341 2610 Wilrijk	03 830 30 25	info@zitstil.be	www.zitstil.be

Personnes avec un handicap intellectuel				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Inclusie Vlaanderen vzw	Avenue Albert Giraud 24 1030 Bruxelles	02 247 28 20	secretariaat@inclusievlaanderen.be	www.inclusievlaanderen.be

¹³ Il s'agit d'une liste récapitulative qui ne se veut pas exhaustive.

3^E PARTIE : Aperçu des organisations pour les personnes avec un handicap¹³

1.2. Services spécialisés pour la définition et l'accompagnement de parcours (GTB)

Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
GTB Limburg	Europalaan 74 b1.1 3600 Genk	089 32 10 50	info.lim@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB Vlaams-Brabant & Brussel	Diestsepoort 6/63 3000 Louvain	016 31 35 70	info.vlb@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB Antwerpen	Copernicuslaan 1 2018 Anvers	03 740 36 20	info.ant@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB West-Vlaanderen	Stationsdreef 83 8800 Roulers	051 25 32 25	info.wvl@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB Oost-Vlaanderen	Minnemeers 2 9000 Gand	09 269 46 80	info.ovl@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be

1.3. Organisations générales

Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
VFG, Vlaamse Federatie van Gehandicapten	Rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles	02 515 02 62	info@vfg.be	www.vfg.be
Vlaams Patiëntenplatform vzw	Groenveldstraat 51 3001 Heverlee	016 23 05 26	info@vlaamspatiëntenplatform.be	www.vlaamspatiëntenplatform.be
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)	Avenue de l'Astronomie 30 1210 Bruxelles	02 225 84 11	informatie@vaph.be	www.vaph.be
VDAB- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling	Boulevard de l'Empereur 11 1000 Bruxelles	0800 30 700	info@vdab.be	www.vdab.be

¹³ Il s'agit d'une liste récapitulative qui ne se veut pas exhaustive.

3^E PARTIE : Aperçu des organisations pour les personnes avec un handicap¹³

2. Organisations francophones

2.1. Organisations par type de handicap

Sourds et malentendants				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Fédération Francophone des Sourds de Belgique (FFSB)	Rue Van Eyck 11A/4 1050 Bruxelles	02 644 69 01	infos@ffsb.be	www.ffsb.be
Service d'Interprétation des Sourds de Bruxelles asbl (SISB)	Rue du Duc 100 1150 Bruxelles	02 644 68 84	servicesocial_isb@hotmail.com	www.infosourds.be
Service d'Interprétation des Sourds de Wallonie asbl (SISW)	Rue des croisiers 9 5000 Namur	081 26 05 05	sisw@swing.be	www.sisw.be

Aveugles et malvoyants				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Ligue Braille	Rue d'Angleterre 57 1060 Bruxelles	02 533 32 11	info@braille.be	www.brailleliga.be
Oeuvre Nationale des Aveugles (ONA) asbl	Avenue Dailly 90-92 1030 Bruxelles	02 241 65 68	info@ona.be	www.ona.be
La Lumière	Rue Sainte-Véronique 17 4000 Liège	04 222 35 35	lalumiere@lalumiere.be	www.lalumiere.be
Kamelego (le journal braille)	Avenue Gosset 30 1702 Grand-Bigard	02 467 27 66	info@braillekrant.be	www.kamelego.be

Personnes à mobilité réduite				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Plain Pied asbl (bureau d'études accessibilité)	Rue Nanon 98 5000 Namur	081 39 06 36	contact@plain-pied.com	www.plain-pied.com
Gamah asbl	Rue de la Pépinière 23 5000 Namur	081 24 19 37	contact@gamah.be	www.gamah.be

¹³ Il s'agit d'une liste récapitulative qui ne se veut pas exhaustive.

3^E PARTIE : Aperçu des organisations pour les personnes avec un handicap¹³

Troubles du spectre autistique				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
SUSA - Service Universitaire Spécialisé pour Personnes avec Autisme	Rue Brisselot 11 7000 Mons	065 55 48 60		www.susa.be
SUSA - Bruxelles	Rue d'Enghien 40 1080 Molenbeek-St-Jean	02 346 41 70		www.susa.be
Autisme Centraal (formation)	Groot Begijnhof 85 9040 Gand	09 238 18 18	info@autismecentraal.com	www.autismecentraal.com

Personnes avec un handicap intellectuel				
Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux (AFrAHM)	Avenue Albert Giraud 24 1030 Bruxelles	02 247 28 21	secretariat@afrahm.be	www.afrahm.be

2.2. Organisations générales

Organisation	Adresse	Téléphone	E-mail	Site web
AWIPH- Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées	Rue de la Rivelaine 21 6061 Charleroi	071 20 57 11	info@awiph.be + outil sur le site web	www.awiph.be
ASPH asbl (analyses et recherches)	Rue Saint-Jean, 32/38 1000 Bruxelles	02 515 02 65	Outil sur le site web	www.asph.be
PHARE- Personne Handicapée Autonomie Recherchée (accompagnement) - Région bruxelloise	Rue des Palais 42 1030 Bruxelles	02 800 82 03	info@phare.irisnet.be	www.phare.irisnet.be
EWETA- Entente Wallonne des Entreprises de travail adapté	Route de Philippeville 196 6010 Couillet	071 29 89 20	secretariat@eweta.be	www.eweta.be

¹³ Il s'agit d'une liste récapitulative qui ne se veut pas exhaustive.

Bibliographie

Sites web

www.vdab.be
www.phare.irisnet.be
www.awiph.be
www.diversite.be
www.bestuurszaken.be/emancipatiezaken
www.fedweb.belgium.be
www.emploi.belgique.be

Brochures

- *Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Conseils et contacts.* SPF P&O, 2011.
- *Rapport de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale,* 2012.
- *Clés pour les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail.* SPF Emploi, 2005.
- *Afsprakennota: arbeidspostaanpassingen voor mensen met een handicap.* Dienst Emancipatiezaken. Vlaamse overheid, 2006.
- *Handleiding redelijke aanpassingen bij werving en selectie voor personen met een arbeidshandicap (interfederaal protocol).* Dienst Emancipatiezaken en departement Werk en Sociale Economie, 2007.

Lois et arrêtés royaux importants

- 10 mai 2007 : loi antidiscrimination
- 6 décembre 2012 : arrêté royal relatif à l'emploi des personnes avec un handicap (version adaptée)
- 25 février 2003 : loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
- 4 août 1996 : loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

