

# HANDI CAP EMPLOI

Visez les compétences!

---

COORDONNÉES  
POOL H

AVENUE DES ARTS, 6  
1210 BRUXELLES  
02 505 77 05 — 0495 596 197  
POOLH@ACTIRIS.BE



Mars 2014

**Coordination générale**

Cellule Diversité Bruxelles  
ACTIRIS

**Imprimé à Bruxelles**

MANUFAST

**Graphisme**

STATION MIR  
assistée de AIKA DESIGN

**Illustrations**

FÉLICIE HAYMOZ

**CONTACTEZ-NOUS !**

CELLULE BRUXELLOISE  
POUR LA DIVERSITÉ  
02 505 77 05  
POOLH@ACTIRIS.BE  
WWW.DIVERSITE.IRISNET.BE

# SOMMAIRE

S'OUVRIR 1-5

ENGAGER 6-9

AMÉNAGER 10-12

PLANIFIER 13-14

SE POSITIONNER 15-16

Les pages qui suivent synthétisent les mesures existantes en matière de gestion de situations de handicap en entreprise.

L'information est présentée sous forme de **16 pistes d'actions** relatives au recrutement, à l'engagement, à l'aménagement de l'environnement de travail et au positionnement d'entreprise.

Certaines mesures font l'objet d'interventions financières ou de soutiens techniques des services publics compétents.

Elles dépendent du rôle linguistique du candidat-collaborateur et/ou de son lieu de résidence (donc, pour les Bruxellois, du service Phare ou du VDAB).

D'autres actions relèvent de votre responsabilité légale ou de votre engagement sociétal d'entreprise.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à prendre contact avec notre conseiller handicap: appuyé par le pool de nos partenaires, il vous aidera à mettre en œuvre l'information reprise dans cette brochure.

# LE POOL H C'EST

## COORDONNÉES

POOL H  
AVENUE DES ARTS, 6  
1210 BRUXELLES

02 505 77 05 — 0495 596 197  
POOLH@ACTIRIS.BE

→ Un **conseiller spécialisé** à votre disposition, avec un pool de partenaires réactifs à l'appui, prêts à vous conseiller dans vos initiatives d'inclusion professionnelle de travailleurs en situation de handicap.

→ Un projet-pilote à l'initiative de la Ministre de l'Emploi et de l'Economie de la Région de Bruxelles-Capitale mis en œuvre par la cellule diversité — Actiris et partenaires sociaux — dans le cadre des **politiques de non-discrimination et de promotion de la diversité** sur le marché de l'emploi bruxellois.

## SES MISSIONS:

→ **Répondre à vos questions** techniques ou administratives.

→ Vous proposer les **outils** en termes de recrutement ou de maintien à l'emploi.

→ Vous orienter vers les **partenaires** appropriés de tous vos projets d'intégration socio-professionnelle de travailleurs en situation de handicap.



## LES PARTENAIRES DE FORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE RECRUTEMENT EN UN CLIC

[www.actiris.be](http://www.actiris.be) – [www.anlh.be](http://www.anlh.be) – [www.ansurfer.be](http://www.ansurfer.be) – [www.vzwcad.be](http://www.vzwcad.be)  
[www.dpb.be](http://www.dpb.be) – [www.groepintro.be](http://www.groepintro.be) – [www.infosourds.be](http://www.infosourds.be) – [www.job-link.be](http://www.job-link.be)  
[www.braille.be](http://www.braille.be) – [www.milocs.be](http://www.milocs.be) – [www.mloc1080.be](http://www.mloc1080.be) – mission locale de Forest – [www.randstad.be](http://www.randstad.be) – [www.wheelit.be](http://www.wheelit.be) – [www.selor.be](http://www.selor.be) – [www.diversite.be](http://www.diversite.be)  
[www.ffsb.be](http://www.ffsb.be) – [www.lamaisondespilifs.be](http://www.lamaisondespilifs.be) – [www.toegankelijkheidsbureau.be](http://www.toegankelijkheidsbureau.be)  
[www.asah.be](http://www.asah.be) – l'Escalé – [www.accesat.be](http://www.accesat.be) – [www.susa.be](http://www.susa.be) – [www.bataclan.be](http://www.bataclan.be)  
[www.labraise.org](http://www.labraise.org) – [www.awiph.be](http://www.awiph.be) – [www.saham.be](http://www.saham.be) – [www.ona.be](http://www.ona.be)  
[www.transitionasbl.be](http://www.transitionasbl.be) – [www.guidesocial.com/sisahm](http://www.guidesocial.com/sisahm) – [www.prevent.be](http://www.prevent.be)  
[www.mensura.be](http://www.mensura.be) – [www.servicedaccompagnementdebruxelles.be](http://www.servicedaccompagnementdebruxelles.be)  
[www.disability-management.be](http://www.disability-management.be) – [www.handiplus.com](http://www.handiplus.com) – [www.cabvlaanderen.be](http://www.cabvlaanderen.be)

+ D'INFOS: [POOLH@ACTIRIS.BE](mailto:POOLH@ACTIRIS.BE)

# S'OUVRIR

1

## DIVERSIFIER LES CANAUX DE RECRUTEMENT

Diffuser vos offres d'emploi auprès d'organisations spécialisées dans l'accompagnement de travailleurs en situation de handicap est une démarche élémentaire: il s'agit d'un vivier de compétences alternatif et crédible. Quel que soit le canal de diffusion, faites mention dans l'offre de la possibilité d'aménager le processus de sélection.

3

## FORMER LES CADRES ET LES RECRUTEURS

Des formations destinées aux recruteurs et cadres concernent les aspects spécifiques du recrutement et de l'intégration des travailleurs en situation de handicap. L'offre de formation peut aller de l'analyse de CV à la manière de gérer l'entretien.

2

## ADAPTER LES ÉPREUVES DE SÉLECTION

Votre volonté d'identifier les risques de discriminations directes ou indirectes dans vos processus de sélection peut être soutenue par des spécialistes qui vérifieront la neutralité de vos outils et vous aideront à les adapter, que ce soit en termes de contenu ou de logistique.



### Le handicap

Le handicap se définit par l'interaction dynamique entre:

- des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle;
- des limitations lors de l'exécution d'activités;
- des facteurs contextuels, personnels et environnementaux.

Source:  
*Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité du 7 mai 2009*

---

## 4

### **PARTENARIATS AVEC L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION**

Qu'il s'agisse d'écoles secondaires spécialisées, de structures d'enseignement supérieur ou de formations qualifiantes adaptées, vous trouverez à Bruxelles de nombreux partenaires prêts à vous confier leurs stagiaires spécialement formés pour intégrer le marché classique du travail.



## 5

### **STAGE DE DÉCOUVERTE**

Cette mesure permet l'accueil d'un stagiaire pendant une courte période. Vous lui permettez ainsi de vérifier l'adéquation entre ses envies professionnelles, ses capacités réelles et la fonction proposée. Le stage n'est pas rémunéré, mais le stagiaire est couvert en termes d'assurance.

→ **Stage de découverte  
(10 jours)**

[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ **Beroepsverkennende  
stage (5 jours)**

[VZWCAD.BE](http://VZWCAD.BE)

---

## **L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE SPÉCIALISÉ ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR BRUXELLOIS EN UN CLIC**

Institut Charles Gheude - [www.indjolie.be](http://www.indjolie.be) - Centre professionnel Saint-Jean et Nicolas - [www.epep.be](http://www.epep.be) - [www.institutherlin.be](http://www.institutherlin.be) - [www.ecolejdv.be](http://www.ecolejdv.be) - Institut Sainte-Bernadette - [www.ecoleschaller.org](http://www.ecoleschaller.org) - [www.decroly.be](http://www.decroly.be) - Institut communal professionnel horticole - [www.irsad.be](http://www.irsad.be) - [www.ecolelacime.be](http://www.ecolelacime.be) - [www.ecoleintegree.be](http://www.ecoleintegree.be) - [www.cardijnschool.be](http://www.cardijnschool.be) - [www.kasterlinden.vgc.be](http://www.kasterlinden.vgc.be) - [www.busoheemschool2.be](http://www.busoheemschool2.be) - [www.kiwoluwe.be](http://www.kiwoluwe.be) - [www.zaveldal.be](http://www.zaveldal.be)

+ D'INFOS SUR [WWW.ONDERWIJS.VLAANDEREN.BE](http://WWW.ONDERWIJS.VLAANDEREN.BE) + [WWW.ENSEIGNEMENT.BE](http://WWW.ENSEIGNEMENT.BE)

# ENGAGER

6

## FORMATION ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Deux mesures, l'une néerlandophone et l'autre francophone selon le rôle linguistique du candidat, visent l'acquisition d'une expérience professionnelle réelle. Elles permettent aussi de tester une collaboration à plus long terme.

Un programme de formation et d'adaptation est établi en concertation avec le travailleur et l'organisme compétent. Dans ce cadre, un soutien financier est accordé selon des conditions variables.

→ **Contrat d'adaptation professionnelle**

[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ **Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding**

[VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP](http://VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP)

*Nous avons décidé de proposer un contrat d'adaptation professionnelle à Julien, 19 ans, qui sortait d'une formation bureautique dans une école spécialisée pour autistes. Il nous a épatés par ses capacités et son autonomie. Nous l'avons rapidement mis sur des tâches essentielles à l'entreprise. Conclusion: nous avons eu raison d'oser ! Par ailleurs, la démarche ne comportait pas de risques financiers.*

CAROL DELERS, EMPLOYEUR

7

## PRIME D'INSERTION

L'éventuelle perte de productivité due à un handicap est évaluée en situation de travail et peut être compensée par une intervention financière sur le salaire et les charges sociales. La durée et le montant de ces primes varient en fonction de la nature du handicap et de l'organisme public compétent. Le principe étant de favoriser l'accès ou le maintien à l'emploi de façon durable, les primes sont renouvelées tant que persiste la perte de productivité.

→ **Prime d'insertion**

[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ **Ondersteuningspremie**

[VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP](http://VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP)

8

## PRIME À L'ENGAGEMENT

Pour un contrat à durée déterminée de maximum 3 mois, l'intervention financière est forfaitaire. Elle couvre 30% du salaire et des charges sociales. Si vous faites appel à une agence d'intérim, c'est elle, en tant qu'employeur, qui en bénéficie et vous en rétrocède 50%.

→ **Prime à l'engagement**

[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ **Ondersteuningspremie**

[VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP](http://VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP)

## 9

### ENGAGER “INDIRECTEMENT”

Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) bruxelloises mettent à l'emploi près de 1500 travailleurs en situation de handicap. Elles proposent aux entreprises plus de 60 services et types de produits et répondent aux mêmes impératifs commerciaux que n'importe quelle structure marchande.

Selon les besoins, les prestations peuvent aussi avoir lieu au sein de votre entreprise par des travailleurs encadrés par les soins de votre ETA partenaire. Intégrez-les à vos appels d'offres et travaillez avec elles comme avec tous vos autres fournisseurs.



#### Des marchés publics plus accessibles

De plus en plus d'organisations soumises à la législation sur les marchés publics introduisent des clauses sociales dans leurs cahiers des charges ou réfèrent les ETA dans leurs "short listes".

En facilitant l'accessibilité des marchés publics aux ETA, vous contribuez à améliorer le taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap, et vous vous dotez de partenaires solides dans des secteurs variés.

### LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ BRUXELLOISES EN UN CLIC

[www.onsadapte.be](http://www.onsadapte.be) - [www.onzestieluwsteun.be](http://www.onzestieluwsteun.be) - [www.bwtwi.be](http://www.bwtwi.be) - [www.apam.be](http://www.apam.be)  
[www.apreservices.be](http://www.apreservices.be) - [www.brochage-renaitre.be](http://www.brochage-renaitre.be) - [www.groupefoes.be](http://www.groupefoes.be)  
[www.pilifs.be](http://www.pilifs.be) - [www.lesjeunesjardiniers.be](http://www.lesjeunesjardiniers.be) - [www.mnh.be](http://www.mnh.be) - [www.manufast.be](http://www.manufast.be)  
[www.l-ouvroir.be](http://www.l-ouvroir.be) - [www.ona.be](http://www.ona.be) - [www.laserreoutil.be](http://www.laserreoutil.be) - [www.travie.be](http://www.travie.be)  
[www.travco.be](http://www.travco.be)

+ D'INFOS SUR [WWW.ONSADAPTE.BE](http://WWW.ONSADAPTE.BE)

# AMÉNAGER

10

## ADAPTATIONS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'environnement de travail concerne les aspects matériels et logistiques, mais aussi les processus et les facteurs humains. Certains organismes fournissent du conseil dans ces deux dimensions.

Au niveau physique, des interventions publiques couvrent la totalité de la différence de coût entre un matériel "standard" et un matériel adapté.

Au niveau humain, il est possible d'obtenir une intervention sur les frais de formation et de sensibilisation des collègues du travailleur en situation de handicap.



→ Adaptations du poste de travail

→ Prime à l'intégration  
[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ Tegemoetkoming in de kosten van een arbeidspostaanpassing  
[VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP](http://VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP)

### La notion "d'aménagement raisonnable"

Mesures appropriées prises dans une situation concrète pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans sa trajectoire professionnelle. La notion "raisonnable" renvoie à celle de charge

disproportionnée qu'imposerait l'adaptation de l'environnement de travail. Cette charge n'est pas disproportionnée (notamment) lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Le refus d'aménagement raisonnable - que ce soit en matière de recrutement, de sélection ou de tout autre accès aux services

propres aux ressources humaines ou à un traitement égal dans les relations de travail - est assimilé par le cadre légal à une discrimination faite à l'encontre des personnes en situation de handicap.

Source:  
*Loi du 10 mai 2007, art.4-12°*

---

## 11

### INTERVENTIONS AUPRÈS DE LA PERSONNE

Certaines situations de handicap requièrent l'intervention, ponctuelle ou régulière, d'un professionnel externe. On pensera par exemple à un interprète en langue des signes ou à l'accompagnement et au transport entre le domicile et le lieu de travail, qui peuvent être soutenus financièrement.

→ Frais de déplacement  
et de traduction

[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ Verplaatsingonkosten  
en vertalen

[VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP](http://VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP)

## 12

### TUTORAT ET COACHING

La désignation d'un tuteur parmi vos collègues ou l'appel à un job coach externe poursuivent le même objectif: faciliter l'intégration de votre recrue dès son entrée en fonction. Sur une période limitée, les organismes compétents défraient les tâches de ces deux types d'accueillants.

→ Prime de tutorat

[PHARE.IRISNET.BE](http://PHARE.IRISNET.BE)

→ Jobcoach

[VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP](http://VDAB.BE/ARBEIDSHANDICAP)

# PLANIFIER

13

## DISABILITY MANAGEMENT

Engager une personne en situation de handicap présente, en termes de gestion, des similarités avec d'autres situations d'intégration, comme celle d'un collaborateur devenu handicapé.

Le "disability manager" systématise les mesures prises en matière de gestion des risques liés à la santé des travailleurs et intègre les spécificités des handicaps à une approche élargie du bien-être au travail. L'implication de votre conseiller en prévention permet de professionnaliser cette approche. Des formations pointues existent en la matière.

14

## NON DISCRIMINATION COMME VALEUR D'ENTREPRISE

Pour prévenir les risques de harcèlements ou de différences de traitement des travailleurs en situation de handicap, il est de la responsabilité de l'employeur de clarifier les procédures opérationnelles en cas de plainte ou de sentiment de discrimination d'un collaborateur.

Si votre entreprise compte des personnes de confiance désignées, elles peuvent être formées aux spécificités et risques des situations de handicaps.

### Les plans de diversité

À Bruxelles, les plans de diversité sont une mesure de soutien public aux entreprises dans le développement de leur politique proactive

de non-discrimination, notamment en matière de handicaps.

Ils proposent un cofinancement d'actions relatives à l'inclusion professionnelle, et peuvent compléter ou renforcer les dispositifs spécifiques de soutien à la gestion

des handicaps. Les actions soutenues peuvent concerner vos politiques en matière de recrutement et sélection, de gestion des ressources humaines (y compris de formations) et de communication interne ou externe.

# SE POSITIONNER

15

## L'ACCESSIBILITÉ

**De vos bâtiments:** différents organismes proposent des audits d'accessibilité de vos locaux, tant pour vos clients, usagers, fournisseurs que travailleurs. Cet outil permet de cibler les aménagements nécessaires et d'en évaluer les coûts. Il n'est pas rare que de tels aménagements bénéficient finalement à tous.

**De votre website:** un site belge sur dix remplit les conditions d'accessibilité minimales. Un tel investissement peut donc se révéler d'une grande efficacité en termes de positionnement commercial et éthique. Un audit précédera toute démarche afin de déterminer les adaptations pertinentes et d'en rationaliser les coûts de développement ou d'adaptation.

**De l'accueil:** plusieurs associations ont développé une offre de formation ciblant les collaborateurs de première ligne afin d'aborder la question des handicaps lors de l'accueil de leurs clients et usagers de façon pragmatique.

16

## LE LABEL DIVERSITÉ

Les pistes d'actions citées précédemment cadrent dans la politique de promotion de la diversité en entreprise de la Région de Bruxelles-Capitale. Intégrées dans un plan de diversité, elles peuvent déboucher sur l'obtention du label "Nous cultivons la diversité".

*Un employeur n'engage pas un fauteuil roulant, mais la personne qui est dedans. Dans ce que l'on pourrait voir comme une déficience, naît souvent une efficacité. La plupart des gens deviennent handicapés au cours de leur vie, à la suite d'un accident ou d'une maladie invalidante. Ce bouleversement les amène à développer une forme de résilience. Pour compenser les difficultés rencontrées, ils doivent s'appuyer sur des qualités comme l'organisation, la prévoyance. Autant de compétences qui peuvent servir sur le marché de l'emploi. Ce sont des qualités que recherchent les employeurs.*

THIERRY CONRADS, PARTENAIRE