

Travailleurs en situation de handicap : quelles collaborations pour adapter leur situation de travail ?

Journée BES- AVIQ

17 novembre 2016, Montignies sur Sambre

Étant donné le succès de notre journée du 29 octobre 2015, nous avons décidé de réitérer la formule et de proposer une nouvelle journée d'échange le 17 novembre 2016.

Inscription gratuite : grâce au soutien de la BES et de l'AVIQ

Inscription en ligne : [cliquer ici](#)

Nombre de participants : 100 - 120

Un lunch est prévu

Lieu : AVIQ – Montignies sur Sambre – Auditorium
Rue de la Rivelaine, 21, 6061 CHARLEROI

Plan d'accès : <https://www.awiph.be/autres/adresses/administration+centrale.html>

Contact :

AVIQ : Christelle Dufour, Christelle.DUFOUR@aviq.be, Tél. 071/20 58 68 - 0478/60 05 41

BES : Nathalie Cock, nathalie.cock@cesi.be, GSM 0497/44 34 11

Date limite d'inscription : 09 novembre 2016

Public cible : employeur ; représentants des travailleurs ; ressources humaines ; services de prévention internes et externes, conseillers en prévention : médecins du travail, ergonomes, psychosocial...

Parler de situation de handicap au travail, c'est évoquer un paysage complexe : les organismes et institutions concernés sont nombreux ...

Objectifs :

- montrer à l'ensemble des acteurs de la prévention et services de prévention, quelles sont les ressources concrètes (dispositifs, outils, subventions, aides spécialisées) offertes par un certain nombre d'organismes lorsqu'ils envisagent le maintien à l'emploi d'un travailleur handicapé.
- réfléchir avec tous les acteurs de l'entreprise aux mesures nouvelles (ou complémentaires) qu'il faudrait promouvoir dans ce domaine.

Les organisateurs espèrent aussi que les échanges entre les participants à la journée offriront l'occasion de modifier positivement les représentations du travailleur handicapé ainsi que les relations entre tous les intervenants.

Programme :

8h30 : Accueil café

Présidence de la matinée: Nathalie Cock, présidente du bureau francophone de la BES

9h00 : Présentation de la journée : Nathalie Cock, Présidente de l'aile francophone de la BES

9h30 : Approche de la personne handicapée – Thérèse DARGE (AVIQ)

10h00 : Législation bien-être - Marie KOZIOL (BES) et Caroline PIROTTE (BES)

10h30 : Pause-café

10h45 : Rôle du Conseiller en Prévention Interne (SIPP), Mr BODART, SIPP CPAS Charleroi

11h00 : Rôle du Conseiller en Prévention – Médecin du Travail, Dr GERMAIN, CESI

11h15 : L'AVIQ – ses outils et ... - Valérie TREVISAN (AVIQ)

11h45 : Rôles de l'Agent d'Intégration Professionnelle (AIP) – Amandine GAUTIER, du Job Coach -
Martine MAHY, et de l'ergonome - Nicolas BUIDIN (AVIQ)

12h15 : Questions – réponses

12h30 : Lunch

Présidence de l'après-midi : Luc Fohal, département emploi et formation de l'AViQ

Mot d'introduction de madame Alice BAUDINE, administratrice générale AVIQ

13h30 : Adaptation des conditions de travail des personnes en situation de handicap : de nombreux intervenants, pistes pour une collaboration efficiente et efficace, Christelle DUFOUR (Ergonome, AVIQ)

14h00 : Etude de cas pratique 1 et discussion

14h30 : Etude de cas pratique 2 et discussion

15h00 : Pause

15h15 : Etude de cas pratique 3 et discussion

15h45 : Questions – réponses / conclusion débat

16h30: Clôture de la journée



Travailleurs en situation de handicap :
quelles collaborations pour adapter leur situation de travail ?
Journée BES – AViQ

Nathalie Cock

Ergonome européen

Présidente du bureau francophone de la BES

Responsable unité d'ergonomie Cesi

Plan

- Origine de la demande
- Présentation de la BES et de l'AViQ
- Programme de la journée

Origine de la demande

- ❑ Contact entre présidents de l'AViQ et de la BES fin 2014
- ❑ Relate la difficulté d'engager un ergonomiste francophone et souhaite de collaborer et de mieux se connaître.
- ❑ Présentation de l'AViQ et de ses activités lors d'une réunion du bureau fr de la BES
- ❑ Proposition d'organiser une journée commune d'échange d'expérience

La BES: Belgian Ergonomics Society

- ❑ Fondée en 1986
- ❑ Formée de 2 bureaux: francophone et néerlandophone
- ❑ Election de 5 membres par bureau tous les 3 ans
 - ❑ Par bureau 5 membres élus dont 1 président de bureau et 5 membres co optés
- ❑ d'un bureau national avec un CA composé de 10 membres élus dont
 - ❑ 1 président, 1 secrétaire et 1 trésorier
- ❑ BES comprend 205 membres dont 95 ergonomes de formation et plus de 110 personnes intéressées par l'ergonomie

La Bes

❑ Sur le plan international, la BES fait partie

- ❑ de la " Federation of European Ergnomists " (FEES)
- ❑ de " l'International Ergonomics Association " (IEA). L'IEA compte environs 15000 membres, répartis dans 34 pays du monde. Elle édite le magazine " Ergonomics " et organise tous les 3 ans un Congrès Mondial d'ergonomie.
- ❑ du Centre of registration of European Ergonomists (CREE)

❑ BREE commission

- ❑ Belgian Registration European Ergonomist
- ❑ bree@besweb.be

La BES

- Activités principales: Promouvoir l'ergonomie grâce:
 - Présence dans de nombreuses associations belges en lien avec le bien-être au travail
 - Journée d'étude nationale organisée en mars
 - Journées d'études (workshop) sur une thématique particulière
 - Visite d'entreprises
 - Participation à des salons comme Secura, ...
 - ...
- Information vers nos membres
 - Website: www.besweb.be
 - newsletter

I'AVIQ

- ❑ l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées
- ❑ l'AVIQ: organisme public de la Wallonie. 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
 - ❑ des interventions financières dans l'acquisition ou l'équipement de matériel spécifique qui favorise l'autonomie au quotidien.
- ❑ Elle agréé et subventionne aussi des services qui accueillent, hébergent, emploient, forment, conseillent et accompagnent les personnes handicapées.

I'AVIQ

- ❑ Egalement de l'adaptation des postes de travail : de l'ergonomie d'où l'intérêt de se rencontrer et l'échange d'aujourd'hui
- ❑ 135 postes adaptés en 2011 par ex

Objectifs de la journée

- ❑ montrer à l'ensemble des acteurs de la prévention et services de prévention, quelles sont les ressources concrètes (dispositifs, outils, subventions, aides spécialisées) offertes par un certain nombre d'organismes lorsqu'ils envisagent le maintien à l'emploi d'un travailleur handicapé.
- ❑ réfléchir avec tous les acteurs de l'entreprise aux mesures nouvelles (ou complémentaires) qu'il faudrait promouvoir dans ce domaine.

Programme de la matinée

- 09h15 : Introduction: Alice BAUDINE, Administratrice Générale AViQ
Présentation de la journée : Nathalie Cock, Présidente de l'aile francophone de la BES
- 09h30 : Approche de la personne handicapée – Thérèse DARGE (AViQ)
- 10h00 : Législation bien-être - Marie KOZIOL (BES) et Caroline PIROTTE (BES)
- 10h30 : Pause-café
- 10h45 : Rôle du Conseiller en Prévention Interne (SIPP), Mr Chr. Maes, directeur SIPP Delhaize
- 11h00 : Rôle du Conseiller en Prévention – Médecin du Travail, Dr François GERMAIN, CESI
- 11h15 : L'AViQ – ses outils et... Valérie TREVISAN (AViQ)
- 11h45 : Rôles de l'Agent d'Intégration Professionnelle (AIP) – Bénédicte DEMOULIN, du Job Coach - Martine MAHY, et de l'ergonome - Nicolas BUIDIN (AViQ)
- 12h15 : Questions – réponses

Programme de l'après midi

Présidence de l'après-midi : Luc Fohal, département emploi & formation AViQ

13h30 : Adaptation des conditions de travail des personnes en situation de handicap : de nombreux intervenants, pistes pour une collaboration efficiente et efficace, Christelle DUFOUR (Ergonome, AViQ)

14h00 : Etude de cas pratique 1 et discussion

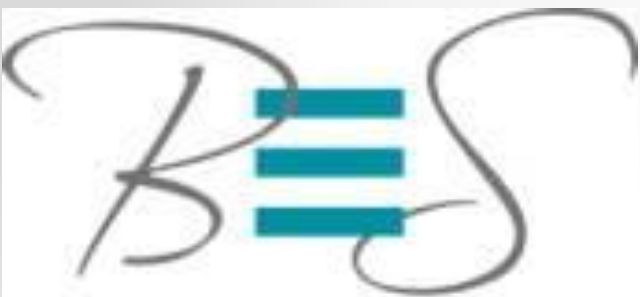
14h30 : Etude de cas pratique 2 et discussion

15h00 : Pause

15h15 : Etude de cas pratique 3 et discussion

15h45 : Questions – réponses – Conclusion débat

16h30 : Clôture de la journée : Nathalie Cock, président du bureau francophone de la BES et Luc Fohal, département emploi & formation AViQ



Très bonne journée d'échange

www.besweb.be

president@besweb.be

secretary@besweb.be

www.aviq.be

Journée d'étude BES – AViQ

17 novembre 2016

« APPROCHE DE LA PERSONNE HANDICAPEE »



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité

 Familles  Santé  Handicap

Via deux angles :

✓ La notion de **HANDICAP** :

« mieux comprendre pour mieux agir ... »

(définition, évolution, processus de production)

✓ Quelques données statistiques sur l'**EMPLOI** des Personnes handicapées

Le Handicap

✓ *Une notion relative ...*

Autant de définitions que d'organismes chargés de gérer les politiques et les prestations.

(Allocations aux handicapés, allocations familiales majorées, prestations de réadaptation et de rééducation fonctionnelle, avantages et exonérations, enseignement spécialisé, ...)

La notion de Handicap

✓ *liée (non sans conséquence) à l'incapacité ...*

Classification internat. Déficiences, Incapacités, Handicap (OMS1980) :



- *Tous ne sont pas incapables de tout ...*
- *... pas tous de la même façon !*
- *Néanmoins, cela amène des généralisations abusives :*
on considère les PH comme « nécessairement » incapables
- *Cela entraîne des discriminations*

Deux visions :

Modèle « **médical** » :

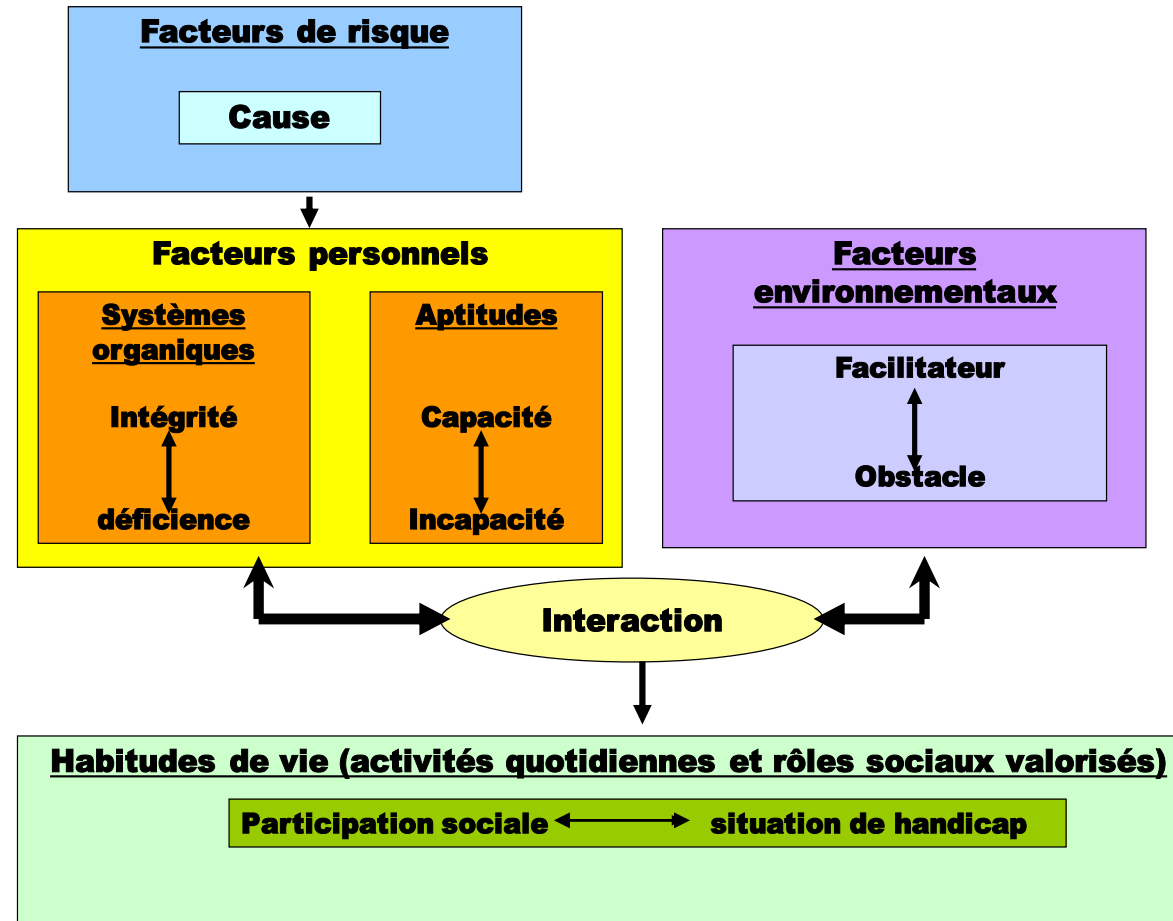
- Focus sur les incapacités de la personne
- On parle de personne handicapée
- On parle de personnes *handicapées en situation de travail*

Modèle « **social** » :

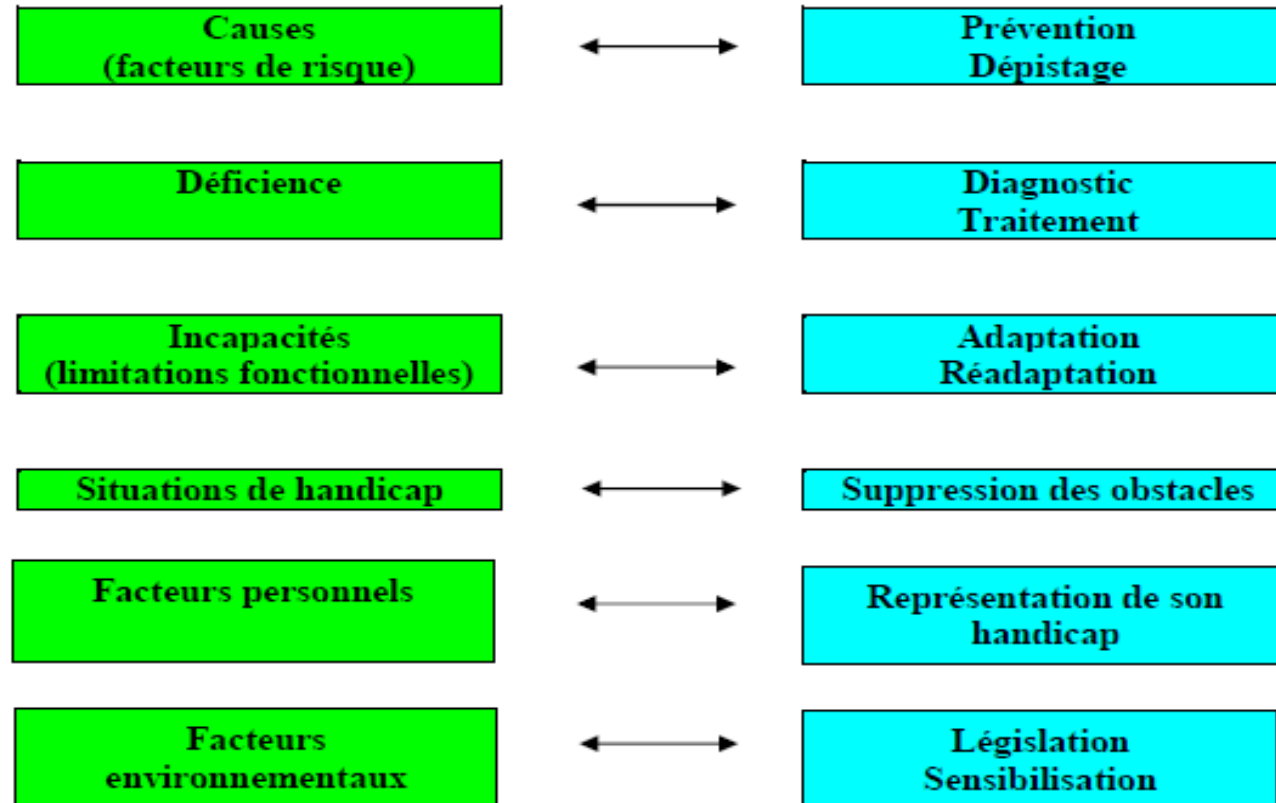
- Focus sur l'environnement de la personne
- On parle de personne en situation de handicap
- On parle de personnes *en situation de handicap à l'emploi*

Processus de production du handicap

(Fougeyrollas & Classification Internat. du Fonctionnement - OMS 2001)



TYPES D'INTERVENTION SUR LE HANDICAP



Quelques définitions officielles ...

Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

- *par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.*

Décret wallon du 6 avril 1995 (intégré au code wallon de l'action sociale et de la santé)

- *toute personne présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques, qui engendre la nécessité d'une intervention de la société.*

VDAB (site internet)

- un handicap au travail est un état de nature mentale, psychologique, physique ou sensorielle qui rend les choses difficiles pour trouver ou effectuer un travail.

VAPH (site internet)

- les possibilités de participer à la vie sociale sont de manière durable et grave limitées par une interaction entre une déficience intellectuelle, mentale, physique ou sensorielle et d'autres facteurs personnels et externes.

Quelques données statistiques sur l'emploi des Personnes handicapées

SOURCE PRINCIPALE : ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

Module ad hoc sur "L'emploi des personnes avec des problèmes de santé de longue durée ou des difficultés de longue durée à accomplir certaines activités quotidiennes" - 2011

<http://economie.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/participation/>

ENJEUX :

- ✓ Importance d'avoir des données sur le prévalence du handicap et l'emploi des PH pour (notamment) évaluer et ajuster les actions menées
- ✓ Données administratives peu pertinentes
 - données en fonction des avantages proposés
 - le handicap est une notion relative

Contexte de l'enquête EFT

- Enquête trimestrielle menée dans l'Union Européenne + quelques autres pays (Suisse, Islande, Turquie)
- Etudes complémentaires menées à l'occasion des enquêtes trimestrielles (mobilité, formation, ...)
- Occasionnellement, consacrées à l'emploi des PH (1996, 2002, 2011)
- Chaque année à partir de 2012
- Avant 2012 : 15-64 ans. Après : 20-64 ans.

LIMITES

- Enquête par sondage : auto-évaluation, déclaratif
- Taille de l'échantillon : pour certains croisements, tailles trop faibles !
- Inquiétudes sur le professionnalisme de certains enquêteurs (cas vécu)
- Qu'est-ce que le handicap ? Qu'est-ce que l'emploi ?
- D'une publication à l'autre, les résultats ... évoluent !

Mais ...

- Enquête similaire dans 31 pays
- Relative stabilité au fil du temps
- On n'a pas grand-chose d'autre ...

PREVALENCE DU HANDICAP

	Wallonie	Belgique	Europe
Personnes connaissant des <u>problèmes de santé</u>	26,7 %	23,9 %	28,1 %
Personnes <u>limitées dans leurs activités</u> du fait d'un problème de santé, de handicap ou de maladie de longue durée	18,1 %	12,6 %	12,2 %
Personnes <u>reconnues handicapées</u>		6 % (2002)	

23,9 % de la population belge = 1.725.000 personnes

Problèmes de santé les plus fréquents :

- problèmes moteurs : 47,3 %
- maladie de longue durée : 29 %
- problèmes mentaux : 17,4 %

PROBLEMES DE SANTE



LIMITATIONS D'ACTIVITE

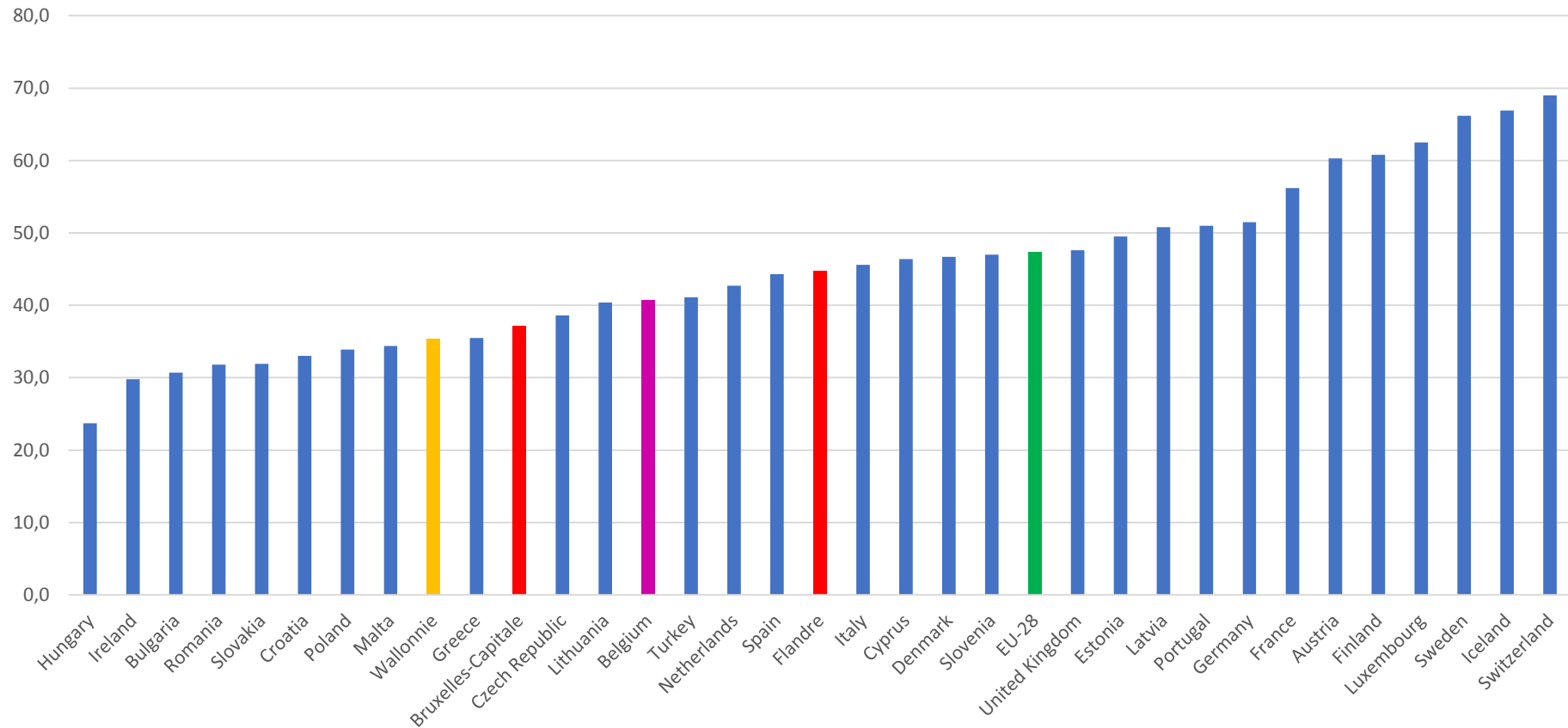
(rappel : 18 % en RW – 12 % au plan national)



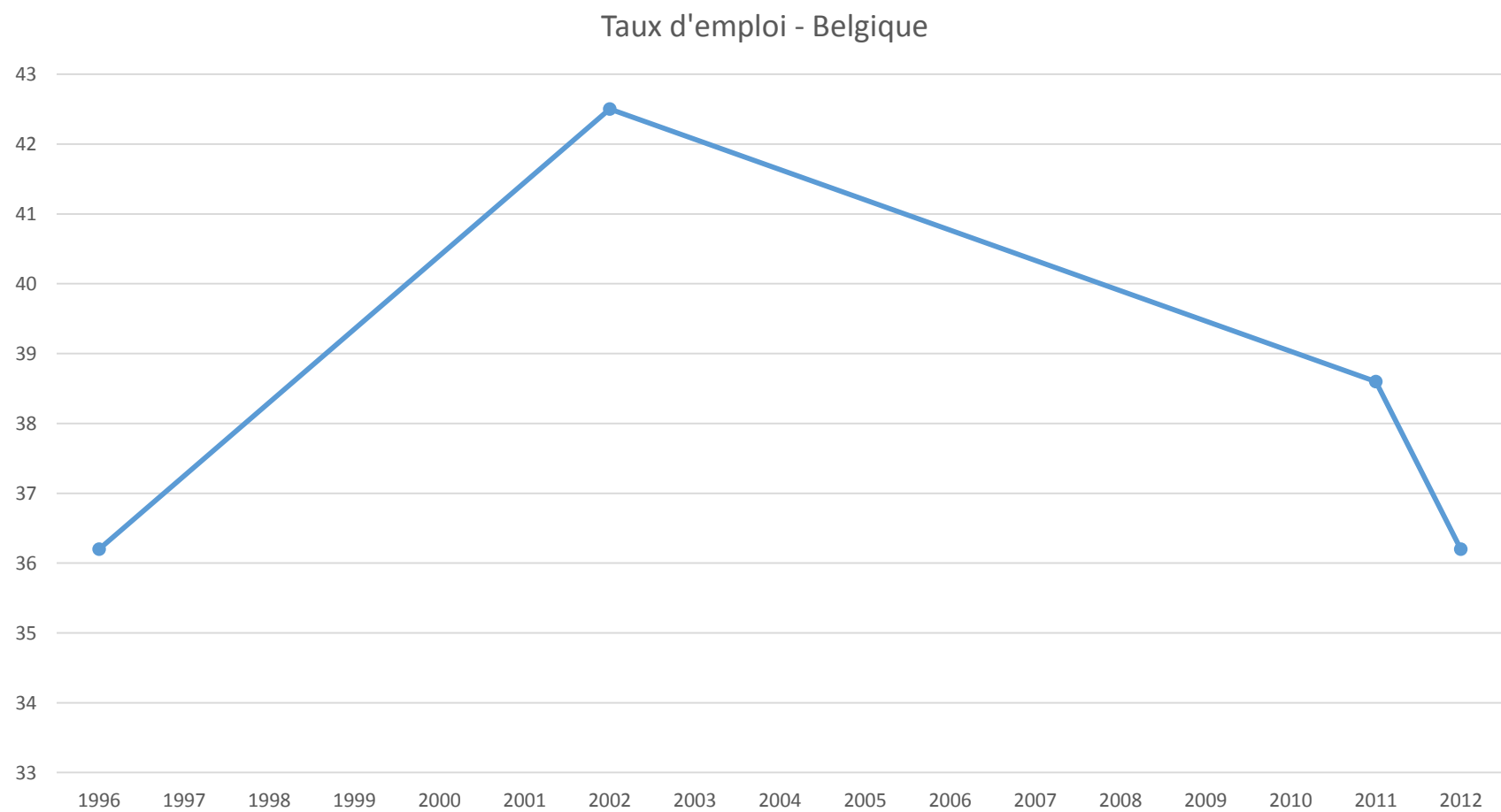
LIMITATIONS D'ACTIVITE (suite)

- Fréquence augmente avec l'âge
- Diminue avec le niveau de qualification
- 19,3 % des personnes qui travaillent déclarent rencontrer des ***problèmes de santé***
 - * 22,8 % parmi les ouvriers,
 - * 15,1 % parmi les employés,
 - * 22,9 % parmi les agents des services publics,
 - * 17,6 % parmi les indépendants
- 14 % déclarent avoir un problème de naissance (les autres : plus tard !)
- Peu de différences entre hommes et femmes

TAUX D'EMPLOI DES TH (CLASSEMENT TRANSNATIONAL)



Evolution du taux d'emploi - Belgique

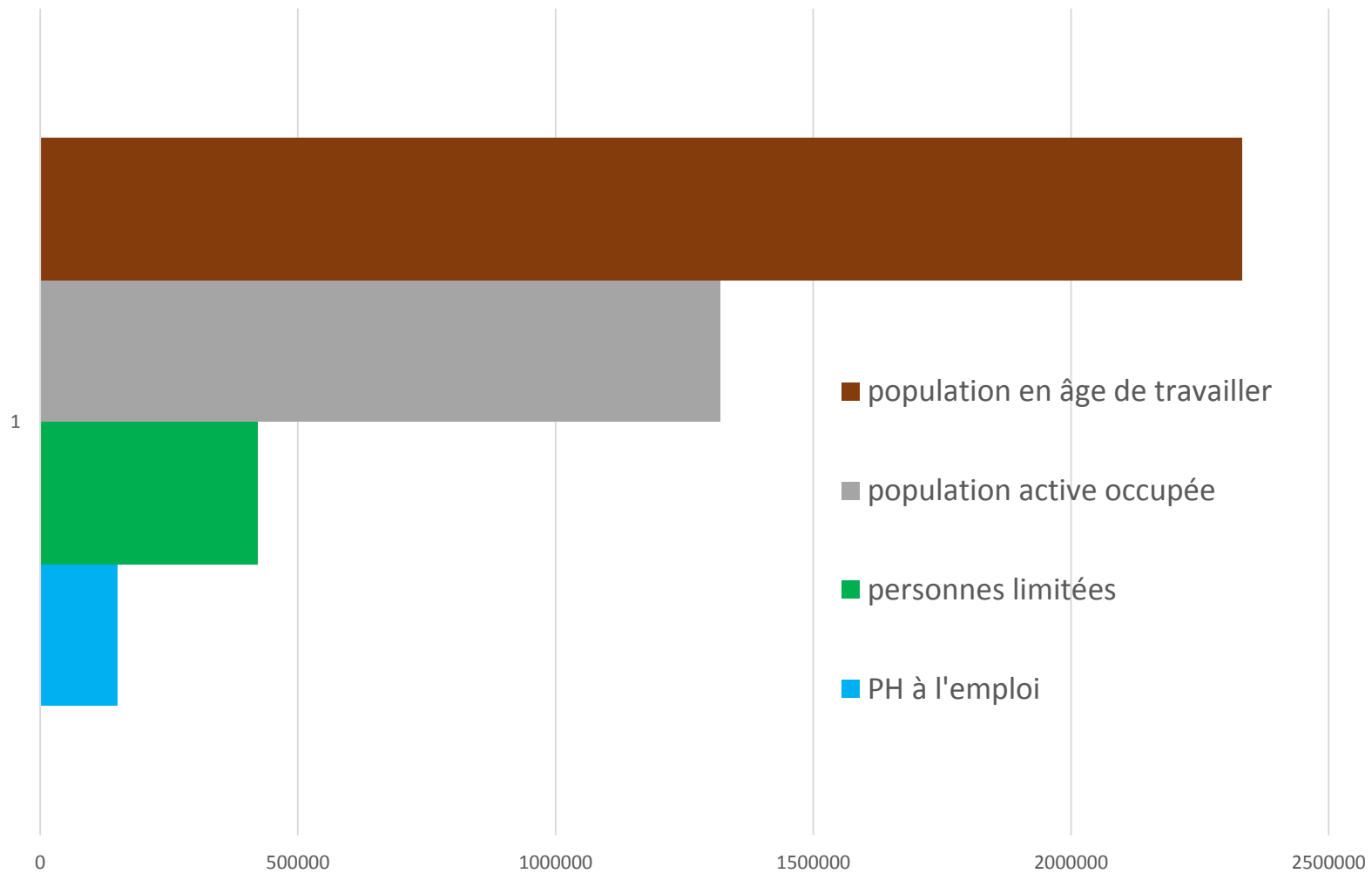


TAUX D'EMPLOI

	Wallonie	Belgique	Europe
Travailleurs handicapés	33,8 %	38,8 %	45,3 %
Travailleurs non handicapés	62,6 %	69,2 %	69,5 %

(Wallonie)	Handicapés	Non handicapés
Chômeurs	5,3 %	7,2 %
Inactifs	60,9 %	30,2 %

- La disproportion des taux d'emploi augmente avec l'âge : > 50 ans, handicap = sortie de l'emploi
- environ 80 % des personnes reconnues handicapées sont sans emploi
- probabilité d'être à l'emploi : 57,3 % pour les PH, contre 77,9 % pour une pers. née en Belgique, âgée de 25 à 54 ans, moyennement qualifiée, résidant en Flandre, et qui ne souffre d'aucun problème de santé



Mais aussi ...

... en extrapolant sur base des données de l'enquête
EFT :

10 % de l'effectif des entreprises a déclaré être limité
dans ses activités !!!

Parmi ceux qui ne travaillent pas

...

- 58.8 % estiment impossible d'avoir une activité professionnelle
- 41.2 % l'estiment possible

(enquête Forces de travail – 2002
question pas posée en 2011)

BESOIN D'ADAPTATION

	Souhaité par ceux qui ne travaillent pas	Dont bénéficient ceux qui travaillent
Aménagement du type de tâches	37 %	31 %
Adaptation de la quantité de travail	25 %	22 %
Assistance pour les déplacements	6 %	3 %
Équipement adapté	7 %	6 %
Assistance de la part des collègues	6 %	7 %
Pas besoin d'aménagement	52 %	43 %

Merci de votre attention !



LÉGISLATION BIEN-ÊTRE

Journée BES-AVIQ

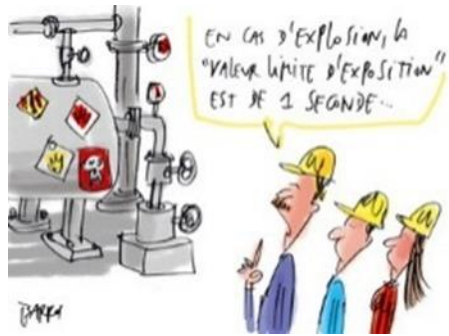
Marie KOZIOL

17 novembre 2016

Plan de l'exposé

- Domaines du bien-être
- Législation et évolution
- Acteurs de la prévention
- SIPPT
- SEPPT
- Comité
- Administration

Domaines du bien-être



La sécurité au travail



La protection de la santé du travailleur



Les risques psychosociaux



L'ergonomie



L'hygiène au travail



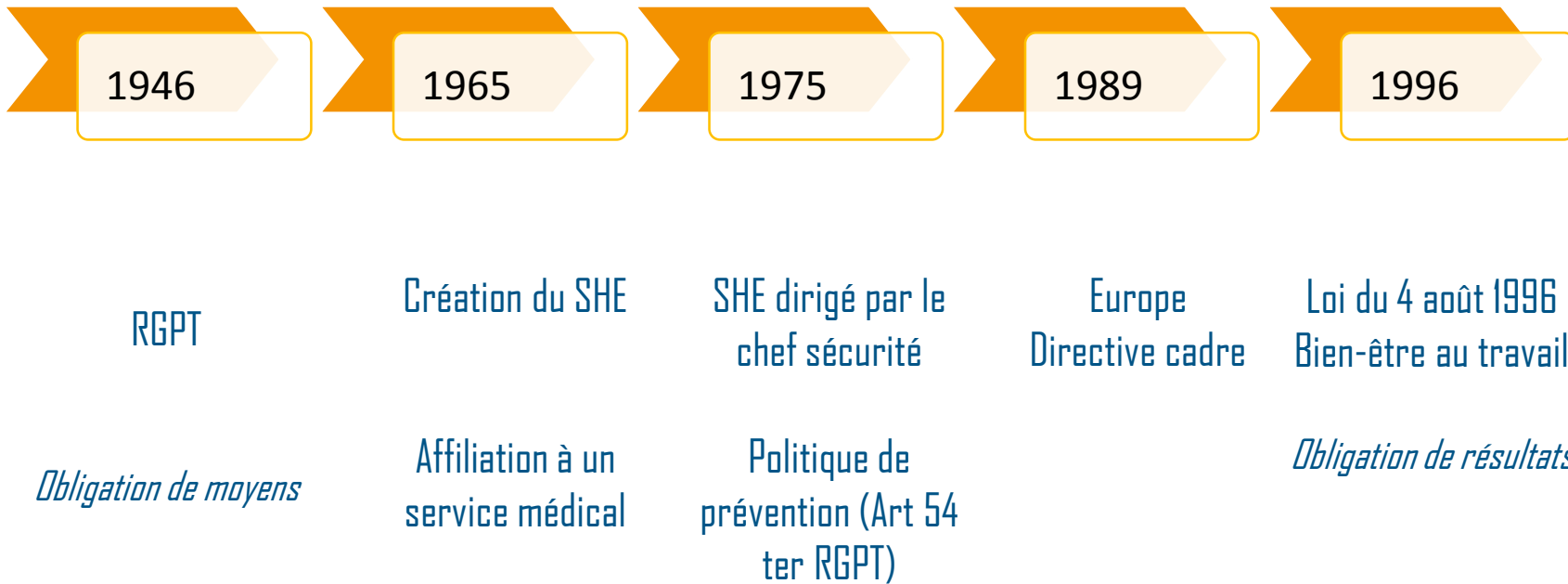
L'embellissement des lieux de travail



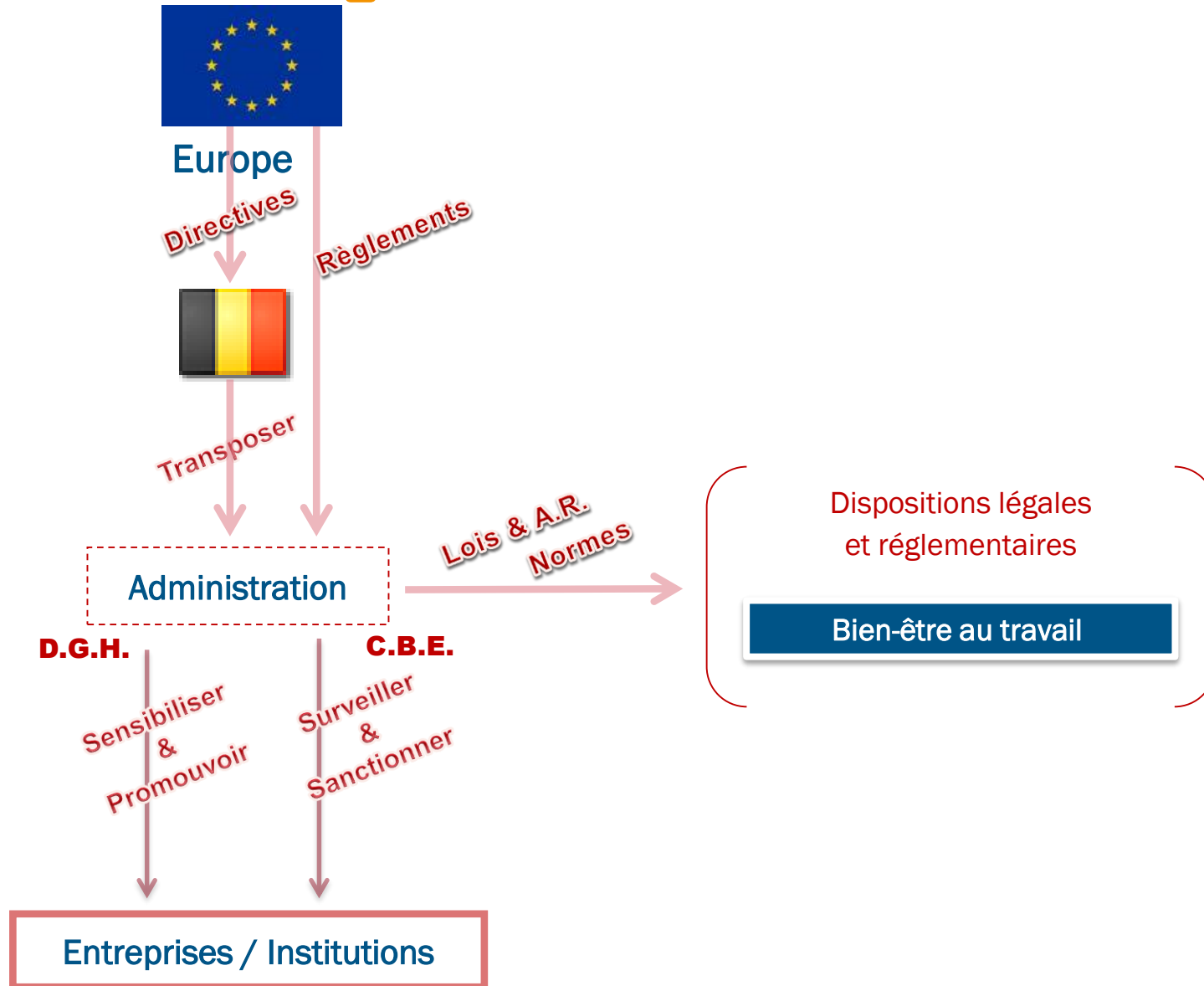
Les mesures prises en matière d'environnement



Evolution de la législation



Organisation de la législation

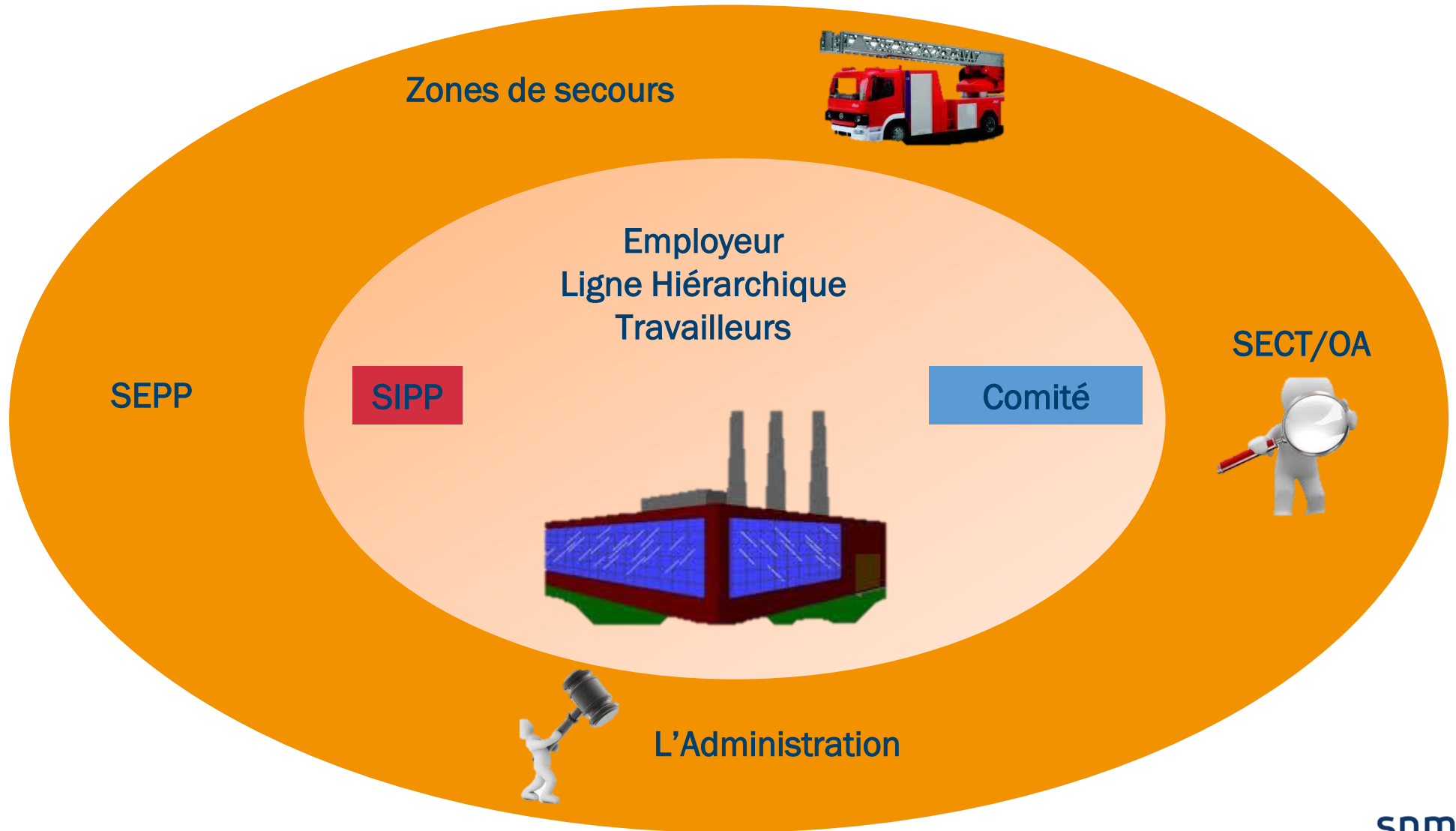


Acteurs de la prévention

- L'employeur
- La ligne hiérarchique
- Le Service Interne de Prévention au travail (SIPP)
- Le Service Externe de Prévention au travail (SEPP)
- Le Comité pour la Prévention et Protection au Travail (CPPT) ou Comité de Concertation de Base (CoCoBa)
- L'Administration (SPF ETCS, CBE)
- Zones de secours (ex-SRI)
- Le Service Externe pour les Contrôles Techniques / Organismes agréés (SECT/OA)



Acteurs



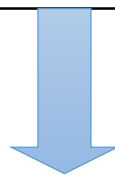


Le SIPPT

Le Service Interne de Prévention et Protection au Travail

Loi du 4 août 1996 Chapitre VI Section 1 Art. 33 § 1

«Chaque employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection au travail. A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention....»



A.R. du 27 Mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail





Le SIPPT

Le Service Inter

Type de risques	Nombre de travailleurs						
	Moins de 20	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1000 et +
0 Travail administratif et non repris ci-dessous							
1 a) l'industrie de captage, d'épuration et de distribution d'eau; b) des industries transformatrices des métaux, de mécanique de précision et de l'industrie optique, à l'exception des entreprises visées au 2 ^e , f), g), h) et i); c) des autres industries manufacturières, à l'exception des entreprises visées au 2 ^e , j);		GRUPE C					
2 a) l'industrie de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude; b) l'industrie de production et de première transformation des métaux; c) l'industrie de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres; d) l'industrie chimique, à l'exception des entreprises visées au 3 ^e , d), e) et f); e) l'industrie de production de fibres artificielles et synthétiques; f) l'industrie de la fabrication d'ouvrages en métaux; g) l'industrie de la construction de machines et de matériel mécanique; h) l'industrie de la construction d'automobiles et de pièces détachées; i) l'industrie de la construction d'autre matériel de transport; j) l'industrie du bois et du meuble en bois; k) l'industrie du bâtiment et du génie civil; l) industrie de transformation de la viande; m) soins de santé humaine; n) transport et stockage	GRUPE D	GRUPE B			GRUPE A		
3 a) l'industrie des combustibles nucléaires; b) les cockeries; c) l'industrie du raffinage du pétrole; d) l'industrie de la fabrication de produits chimiques de base; e) l'industrie pétrochimique et carbochimique; f) l'industrie de la fabrication							

Groupe A : Le chef du SIPP est Conseiller en prévention niveau 1

Groupe B : Le chef du SIPP est Conseiller en prévention niveau 2

Groupe C : Le chef du SIPP est Conseiller en prévention avec des connaissances de base

Groupe D : Le conseiller en prévention est l'Employeur





Le SIPPT

Le Service Interne de Prévention et Protection au Travail

Rôle du SIPP (Arrêté royal du 27 mars – SIPP – Section II)

Assister l'employeur, la ligne hiérarchique et les travailleurs pour programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique dynamique de gestion des risques

Organisation du SIPP (Arrêté royal du 27 mars – SIPP – Section III)

Le SIPP est dirigé par un conseiller en prévention qui dépend chargée de la gestion journalière de l'entreprise.





Le SIPPT

Le Service Interne de Prévention et Protection au Travail

Au sein du SIPP : le conseiller en prévention

- Désigné par l'employeur (+ accord du CPPT)
 - n'est pas dans la LH
 - sous contrat (donc obligatoirement membre de l'entreprise ou du siège d'exploitation)
- Ne peut être ni délégué de l'employeur ni délégué des travailleurs
- Dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission
- Remplit sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs
- Collabore avec le SEPP





Le SIPPT

Le Service Interne de Prévention et Protection au Travail

Missions du SIPP

- Participer à l'identification des dangers
- Donner un avis sur les résultats de l'analyse des risques qui découlent de la définition et de la détermination des risques et proposer des mesures afin de disposer d'une analyse des risques permanente
- Donner un avis et formuler des propositions sur la rédaction, la mise en œuvre et l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action
- Participer à l'analyse des accidents, des incidents, des presque accidents ou incidents
- Participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles





Le SIPPT

Le Service Interne de Prévention et Protection au Travail

- Contribuer et collaborer à l'analyse de la charge de travail organisation du travail et du poste de travail (ergonomie), les substances dangereuses, l'hygiène...
- Donner un avis sur les instructions (équipements, matières dangereuses, EPI, prévention incendie, procédures en cas danger grave et immédiat, formation des travailleur....)
- Collaborer avec les entreprises extérieures, collaborer avec le coordinateur quand chantier temporaire ou mobile
- Être à la disposition de tous pour explications de la loi
- Secrétariat du Comité PPT
- Toutes les autres missions qui seraient exigées par la loi

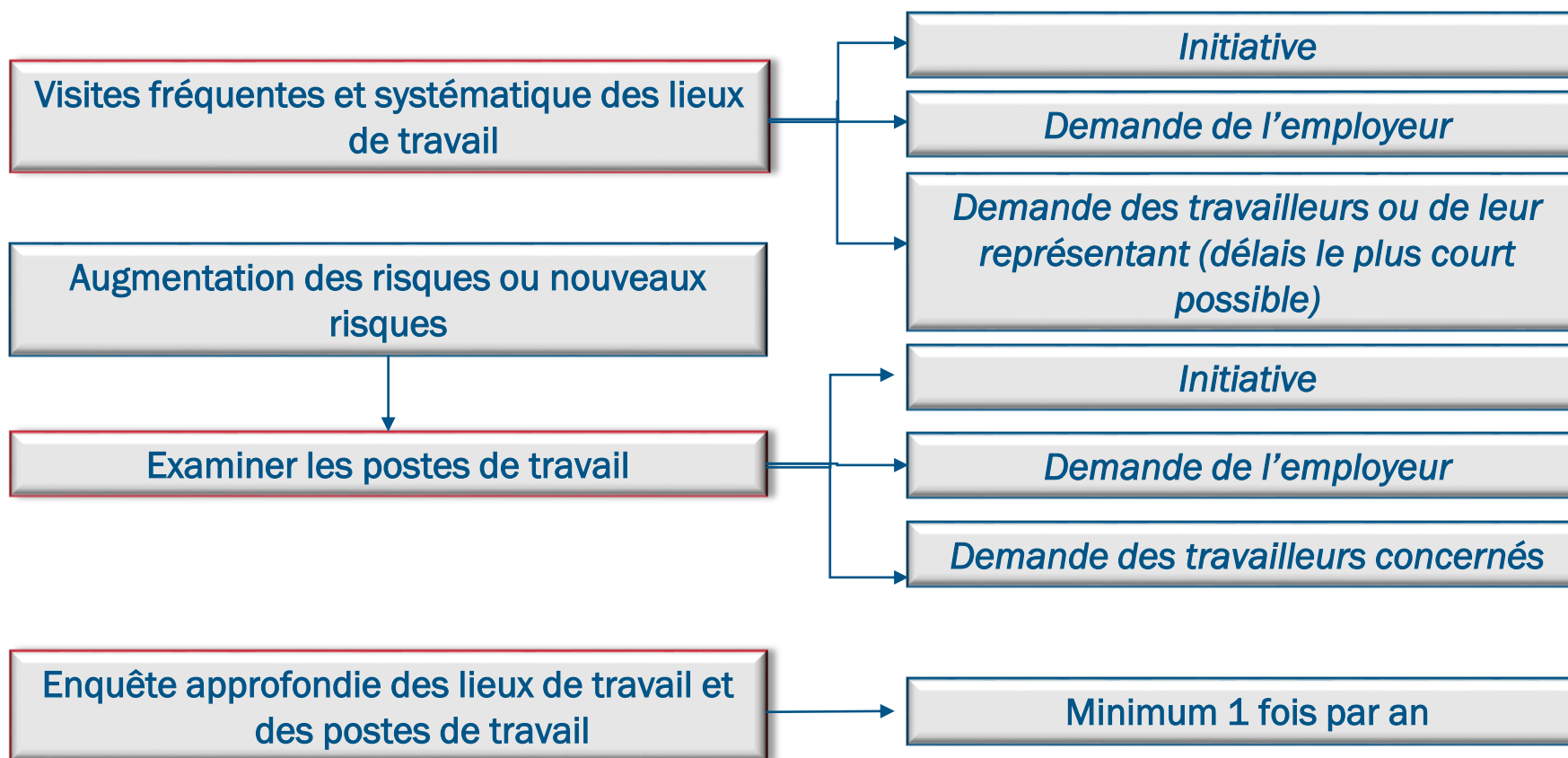




Le SIPPT

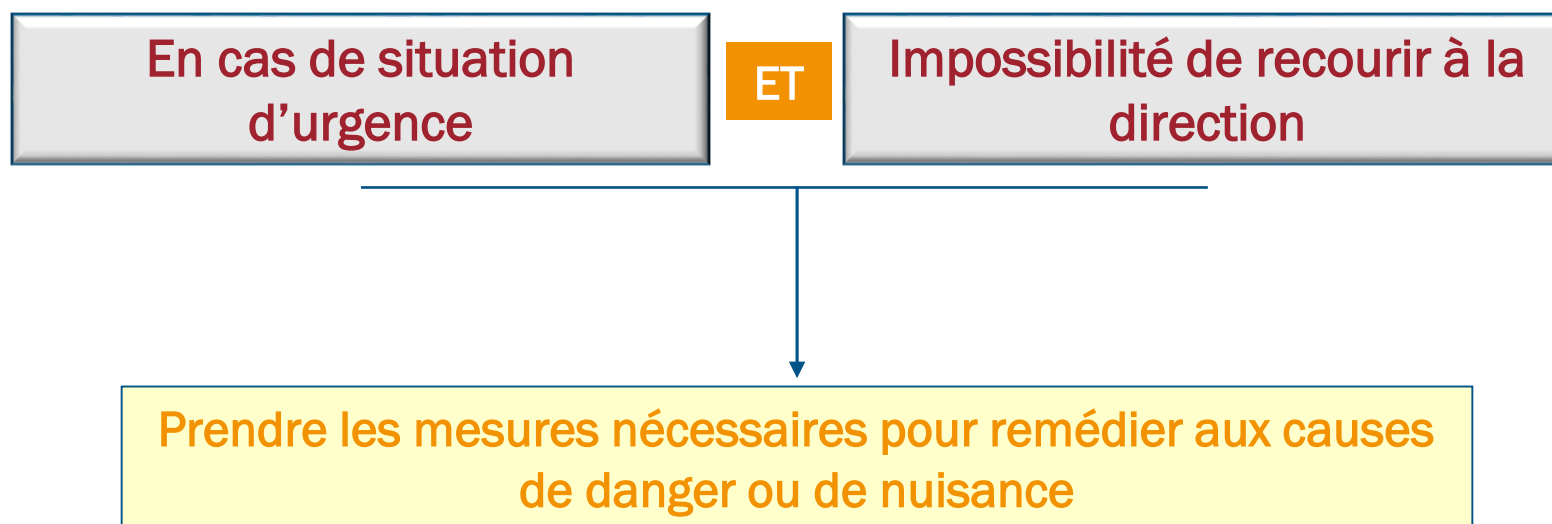
Le Service Interne de Prévention et Protection au Travail

Les tâches du conseiller en prévention





Les tâches du conseiller en prévention





Le SEPPT

Le Service Externe de Prévention et Protection au Travail

Loi du 4 août 1996 Chapitre VI Section 1 Art. 33 § 2

« Si le service interne visé au § 1 ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui sont confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail. »



A.R. du 27 Mars 1998 relatif au service externe pour la prévention et la protection au travail





Le SEPPT

Le Service Externe de Prévention et Protection au Travail

Relation contractuelle avec l'entreprise

Se fait sur base du document d'identification :

→ Document dans lequel le l'employeur et le SEPP se répartissent les tâches en matière de prévention





Le SEPPT

Le Service Externe de Prévention et Protection au Travail

Missions du SEPP

- Collaboration avec le SIPP
- Missions identiques au SIPP mais respectant l'accord conclu avec l'entreprise
- Pour les entreprises du Groupe C qui ne disposent pas d'un niveau 1 ou 2 → obligation de faire appel à un SEPP pour :
 - Analyse des risques : participer à l'identification des dangers, donner un avis sur l'analyse des risques, un avis et des propositions pour le plan global et le plan d'action annuel
 - Examen du poste de travail après un accident avec ITT > 3 jours
- Entreprise groupe D : Tâches et missions du SIPP par SEPP
- Pour chaque intervention, le SEPP établit un rapport à destination de l'employeur qu'il communique au SIPP





Le SEPPT

Le Service Externe de Prévention et Protection au Travail

A – La section « Surveillance de santé »

- Examen médical = aptitude au travail
- Interdiction de travail si travailleurs se soustraient aux examens médicaux
- Interdiction de faire effectuer d'autres examens ou tests médicaux (sélection) dans un autre but que la décision d'aptitude





Le SEPPT

Le Service Externe de Prévention et Protection au Travail

B – La section « Gestion des risques »

- Dirigée par un Ingénieur-directeur
- Comporte les compétences suivantes :
 - Sécurité
 - Santé
 - Hygiène
 - Ergonomie
 - Aspects psychosociaux





Le SEPP

Le Service Externe de Prévention et Protection au Travail

Règles concernant le SEPP

Quand faut-il un SEPP ?

- Si pas de département chargé de la surveillance médicale ou de conseiller en psychosociaux => obligation de faire appel à un SEPP
- Lorsque nécessaire : 1 seul SEPP par entreprise

Obligations du SEPP

- Le SEPP est TOUJOURS Composé de 2 sections :
Gestion des risques et Surveillance médicale
- Visites périodique d'entreprise (périodicité en fonction des risques)
- Lors d'une mission un même CP ne peut représenter que maximum 2 domaines





Le Comité

Nuances

Secteur privé

- Comité pour la Prévention et au Travail (CPPT)
- Pour toute entreprise > ou = à travailleurs
- Trouve ses fondements dans législation relative au bien-être (Loi 19 août 1996 et AR 3 mai 1999)
- Législation contraignantes
- Fréquence 1x/mois

Secteur public

- Comité de Concertation de Base (CCB ou CoCoBa)
- Pour tout service public
- Trouve ses fondements dans la législation organisant les relations entre les autorités et syndicats (Loi 19 décembre 1974 et AR 28 septembre 1984)
- Législation moins contraignantes
- Fréquence 1x/trimestre





Le Comité

Composition

Secteur privé

- Organe paritaire composé de :
 - Chef d'entreprise (gestion)
 - Délégués de l'employeur (désignés par l'employeur)
 - Délégués des travailleurs (élections tous les 4 ans)
 - + SIPP et autres experts
- Le président est l'employeur ou
- Secrétariat par le CP
- À défaut de CPPT, la délégation syndicale; à défaut, les travailleurs assureront ces missions

Secteur public

- Organe paritaire composé de :
 - Autorité (gestion journalière)
 - Délégués de l'autorité (désignés par l'autorité)
 - Délégués des travailleurs (représentativité)
 - + SIPP et autres experts
- Le président est le président du comité de négociation + cas prévus dans AR
- Secrétaire désigné par le président





Le Comité

Compétences

Le Comité émet un avis préalable sur :

- tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées aux choix en matière d'équipements, de condition de travail et à l'impact des facteurs ambiants de travail;
- le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail et d'autres institutions ou d'experts;





Le Comité

Compétences

Le Comité émet un avis préalable sur :

- le choix ou le remplacement des services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents de travail;
- toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme et pour prévenir la fatigue professionnelle;
- les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, le cas échéant, des travailleurs handicapés occupés;
- le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective.

L'employeur doit donner une suite aux avis donnés mais ne doit pas nécessairement les suivre. S'il ne le fait pas, il doit toutefois motiver sa décision





Le Comité

Compétences

Le Comité doit donner son accord préalable sur :

- la désignation, le remplacement ou l'écartement des conseillers en prévention du SIPP ou de leurs remplaçants temporaires ;
- la durée minimale des prestations du conseiller en prévention interne afin que les missions attribuées au SIPP puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace ;
- la désignation du conseiller en prévention spécialisé pour la problématique de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail et le plan de prévention élaboré dans le cadre de cette problématique.





Le Comité

Autres compétences

- **Propositions**
 - La politique bien-être des travailleurs
 - Le plan global et le plan annuel
- **Droit à l'information (à fournir par l'employeur)**
 - La documentation
 - L'information
- **Droit d'initiative** (remplacement des CP externes)
- **Compétences spécifiques**
 - Surveillance médicale du Service interne
 - Encouragement des activités du Service interne
 - Moyens de propagande et mesures pour prévention et protection
 - Examen des plaintes par les travailleurs en matière de bien-être
 - Relations avec le Service externe
- **Autres missions** (différents AR du Code sur le bien-être et RGPT)
- **Relations avec le CBE**





Le Comité

Fonctionnement Secteur privé Tâches du secrétariat => SIPP

- Convocation des membres au - 8 jours avant la réunion
- Information du CP-Médecin du travail
- Établir le procès-verbal, le distribue au - 8 jours avant la réunion suivante
- Distribuer le rapport annuel 15 jours avant la réunion de février
- Distribuer le rapport de la surveillance médicale au - 1 mois avant la réunion qui traite de la surveillance médicale
- Distribuer le rapport mensuel et annuel dans un délai de 30 jours à partir de la date imposée
- Porter à la connaissance de tous les travailleurs de :
 - Plan d'action annuel
 - Rapport annuel du SIPP
 - Suites réservées aux avis du CPPT
 - Toute info dont le CPPT souhaite une publicité particulière
- Rédiger les avis du comité
- Veiller à ce que les procès-verbaux des réunions soient établis
- Assister aux réunions et y fournir les explications nécessaires
- Diriger le secrétariat

=> Règlement d'ordre intérieur





Le Comité

Fonctionnement Secteur public Tâches de l'autorité et du secrétariat

- Le Président veille au bon fonctionnement et désigne le secrétaire
- Peut s'inspirer du fonctionnement dans le secteur privé, si contradictions AR 28 septembre 1984 qui prime
- Convocation des membres au - 10 jours ouvrables avant la réunion
- Information du CP-Médecin du travail
- Le procès-verbal est rédigé à chaque réunion par le secrétaire et doit contenir un certain nombre d'éléments
- Porter à la connaissance de tous les travailleurs de :
 - Plan d'action annuel
 - Rapport annuel du SIPPT
 - Suites réservées aux avis du CPPT
 - Toute info dont le CPPT souhaite une publicité particulière
- Rédiger les avis du comité
- Veiller à ce que les procès-verbaux des réunions soient établis
- Assister aux réunions et y fournir les explications nécessaires
- Diriger le secrétariat
 - => Règlement d'ordre intérieur





Le Comité

Animation

Missions du SIPP en relation avec le Comité

- Planifier les actions en accord avec le président du Comité
- Etoffer les réunions et diffuser l'information aux membres du Comité





Le Comité

En résumé

- Mission principale :
contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail...
- Organe paritaire (effectifs et suppléants)
- Organe de concertation
- Secteur privé >< Secteur public => Fonctionnement
- Missions et objectifs communs

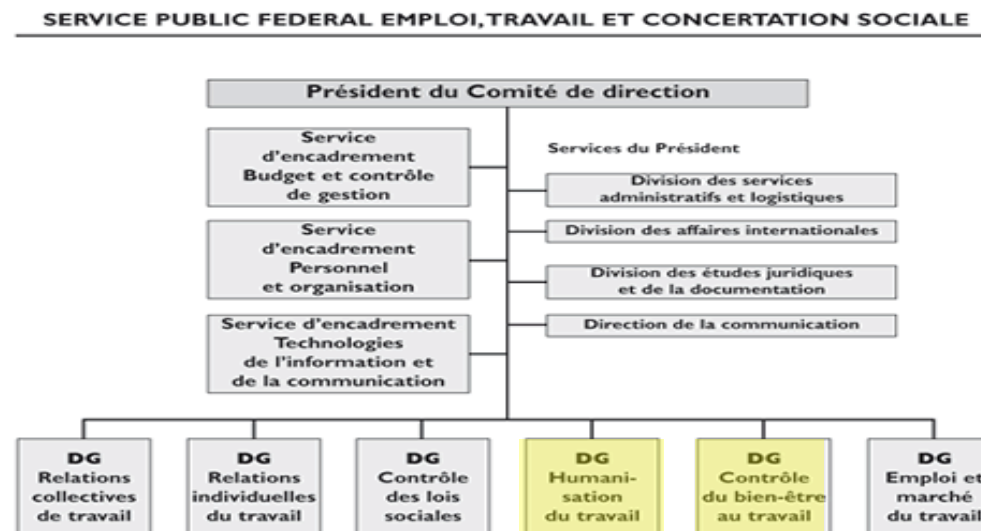


L'Administration

Le **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** est le **garant des équilibres entre travailleurs et employeurs dans leur relation de travail**, dans une économie de marché socialement contrôlée.

Il assure la protection et la promotion du bien-être au travail.

Il participe activement au développement de la législation sociale tant sur le plan national qu'international.



> L'Administration

La DG Humanisation du travail

a pour mission **de préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de bien-être au travail et de sensibiliser les différents acteurs** du monde social et économique à l'humanisation du travail.

La DG Contrôle du bien-être au travail

a pour mission **d'améliorer de façon permanente le bien-être au travail des travailleurs et assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être** en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression au travail.



L'Administration

Division du contrôle régional du bien-être

- **Surveillance de la loi sur le bien-être** dans les entreprises et institutions (sauf SEVESO) ;
- Surveillance d'autres lois comme la loi sur **le contrôle médical** ;
- **Assistance à la Division du contrôle des risques chimiques** pour la surveillance médicale spécialisée.

La Division du Contrôle régional de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail comprend une régionales, compétentes dans un ressort territorial déterminé.

- Direction d'Anvers
- Direction du Brabant Flamand et du Limbourg
- Direction de Bruxelles
- Direction de Flandre Occidentale
- Direction de Flandre Orientale
- Direction du Hainaut
- Direction de Liège
- Direction du Limbourg
- Direction de Namur - Luxembourg - Brabant wallon

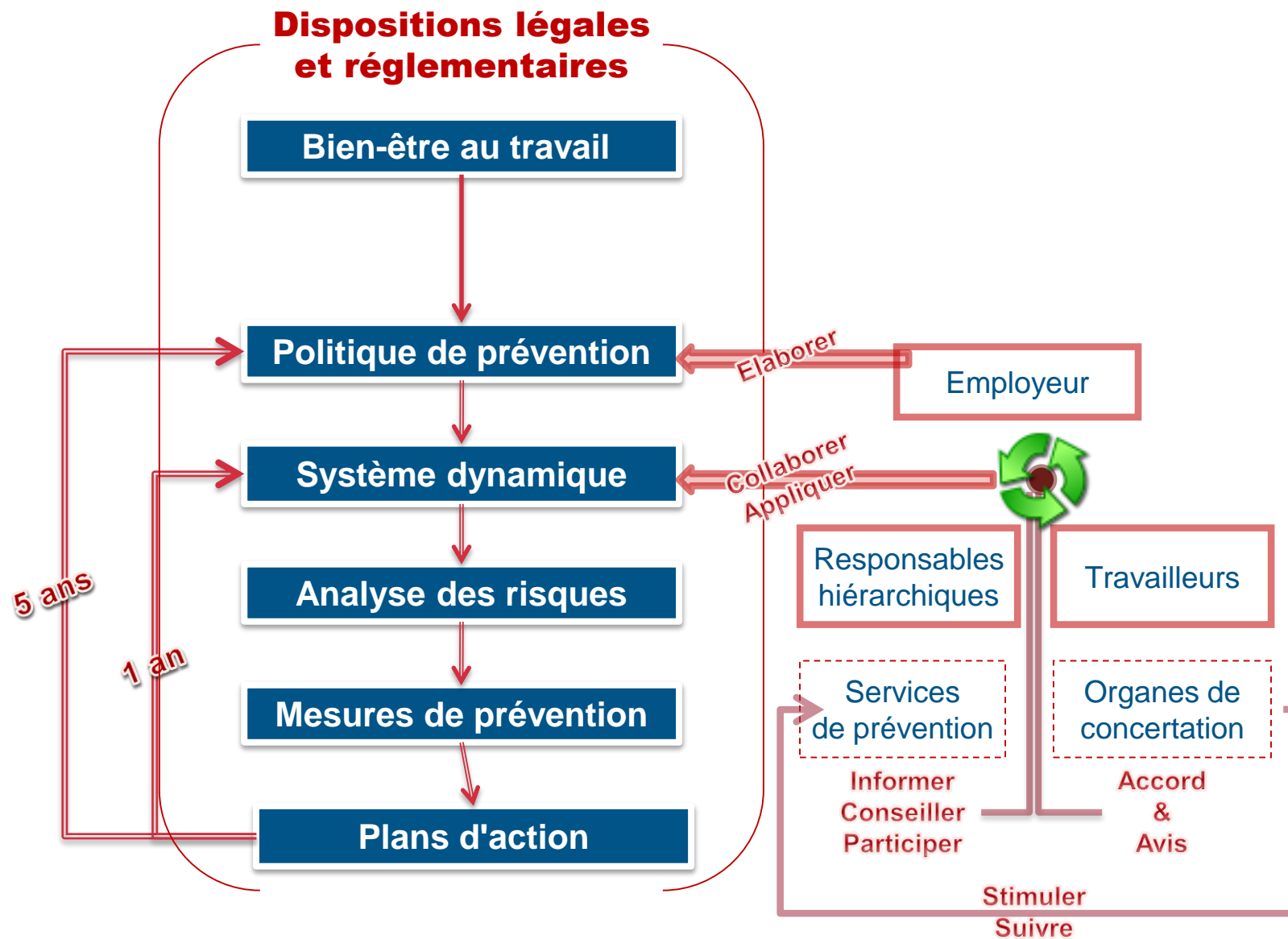


L'Administration

Contrôle du bien-être (CBE) :

- Regroupe les anciennes inspections technique et médicale
- À la fois pour le secteur privé et le secteur public
- Dispose d'inspecteurs qui ont pour missions de :
 - Conseiller (médiateur), surveiller et contrôle l'application de la
 - Donner des avis sur les « installations classées »
 - Analyser les plaintes concernant l'application de la réglementation
 - Aviser les autorités administratives et judiciaires des infractions
 - Enquêter sur les accidents de travail
 - Dresser un procès-verbal et faire arrêter l'exploitation (scellés)
 - Pouvoir de police (accès libre à toutes les installations)







Questions ?



WELLBEING @ WORK

AVIQ 17/11/2016

CHRISTOPHE MAES



DELHAIZE Belgique

- 14000 collaborateurs
 - 10000 en magasins
 - 3000 en logistique
 - 1000 corporate / support
- 135 magasins intégrés
- 700 magasins franchisés
- 3 grands pôles logistique (Zellik, Ninove, Molenbeek)

1. Service interne

- Service interne de prévention = health and safety
- Service médical en interne → 7 médecins et 6 infirmiers
- Service SAFETY : 9 conseillers en prévention
- Service psychosocial : 1 psychologue, 1 coordinateur psychosocial, 4 assistants sociaux, 6 personnes de confiance
- Pas d'ergonome en interne
- Les plaintes HM sont gérées en externe

2. passage de health and safety à wellbeing at work

- Nos métiers :

- Health
- Safety
- Ergonomics
- Hygiene
- Psychosocial

+ embellissement des lieux de travail + environnement (concernant les autres points)

+ Wellbeing (extra legal)

= WELLBEING AT WORK

3. Nouveau statut infirmiers + changement organisationnels

- Personnes de confiance (plus de pointage)
- Tous mobiles

→ But : être beaucoup plus présent sur le terrain, formations, informations, suivis médicaux sur place, bus, analyses, défibrillateurs, boîtes de secours, support aux SM (kitry...)

4. Stratégie SIPP

- Basée sur 3 axes :
 - SIMPLICITY
 - PROXIMITY
 - INNOVATION

- Liens avec Sustainability et RSE

5. Prévention et travail adapté

- Que recherche t on?
 - Volonté de l'entreprise?
 - L'exemple vient d'en haut?
 - Peut on accueillir tous les profils?
 - Quid de la rentabilité?

- Prévention des risques?
 - Analyse des risques
 - Garantir un même niveau de sécurité, de bien être au travail à TOUS !
 - Bien être au niveau psychosocial – impact?
 - Ergonomie : selon les cas, les choix faits, comment garantir un travail correct pour tous
 - Health : examen médical requis ou non?

6. BRG @ Delhaize

- Volonté de la direction
 - Géré par 4 membres du comité de direction
- 4 groupes de travail
 - Genre
 - Ethnicité
 - Disability
 - Génération
- Soit quatre enjeux forts pour préparer l'avenir

6. BRG @ Delhaize

- Démarrage cette semaine
- Premières idées :
 - RENDRE LE PROJET RENTABLE TANT SUR LE POINT HUMAIN QUE SUR PLAN FINANCIER
 - Comment distribuer de manière équitable le travail entre les différents travailleurs
 - Comment allouer les éventuelles aides reçues aux bons endroits et en fonction des difficultés des magasins/centrales
 - Comment communiquer sur le sujet pour que cela ne soit pas un projet de la direction mais bin un projet d'entreprise?
 - Comment adapter les normes des services métiers pour garantir un service optimum
 - Interview avec des écoles où des enfants avec un handicap suivent leurs cours : voir quels win – win il pourrait exister entre ces écoles et Delhaize

- **Avez-vous des questions ?**

Travailleurs en situation de handicap :

Quelles collaborations pour adapter leur situation de travail ?

Journée BES - AViQ

17 novembre 2016, Montignies sur Sambre



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité

 Familles  Santé  Handicap



BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY

Adaptation des conditions de travail des personnes en situation de handicap, de nombreux intervenants :

Pistes pour une collaboration efficiente et efficace

Christelle DUFOUR – Ergonome AViQ



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité



Familles



Santé



Handicap



BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY

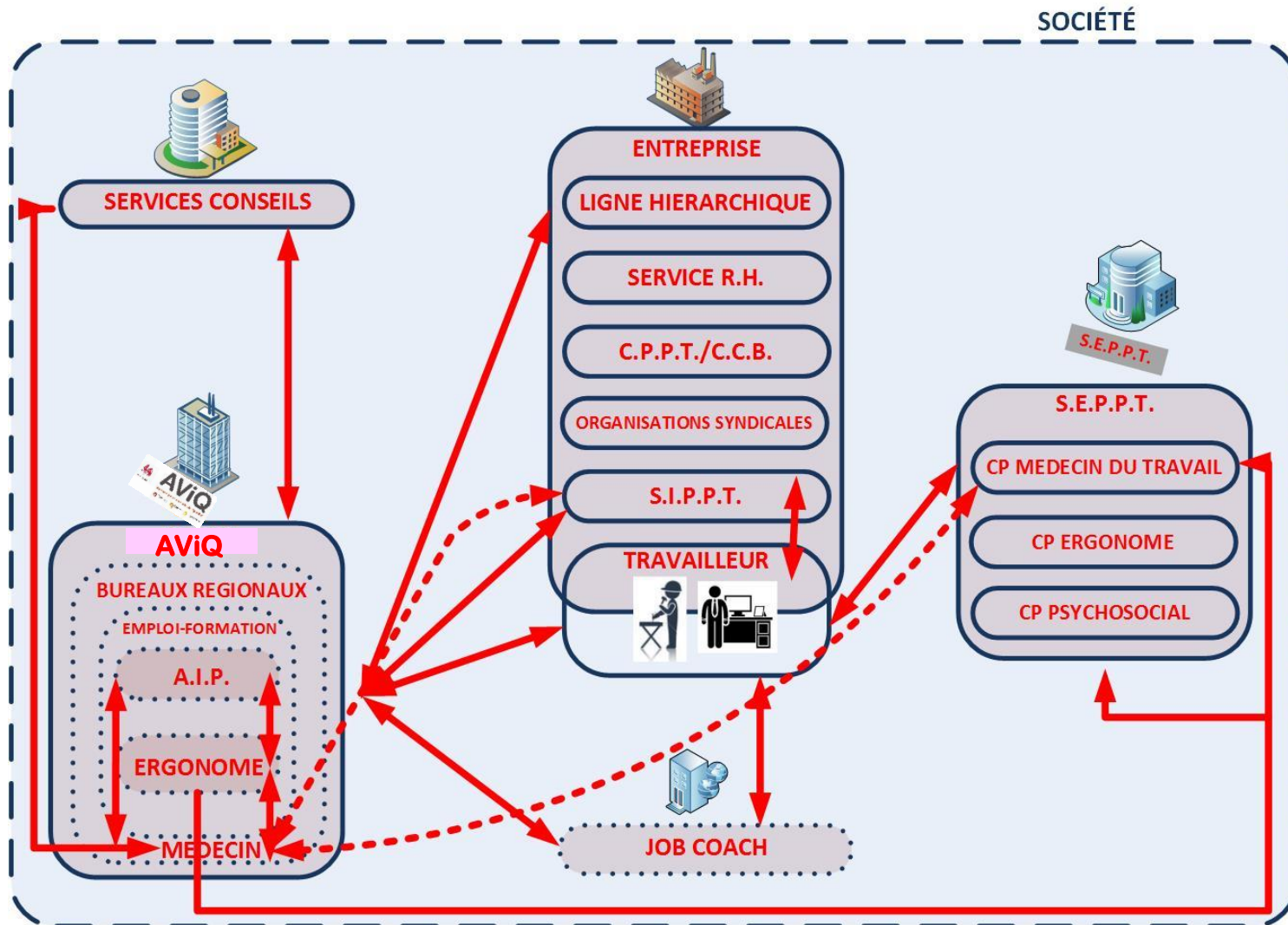
Sommaire

1. L'importance de l'analyse de la demande
2. La dynamique entre les \neq intervenants
3. La démarche progressive
4. Les limites de la dynamique actuelle
5. Les pistes pour améliorer l'efficacité et l'efficacité

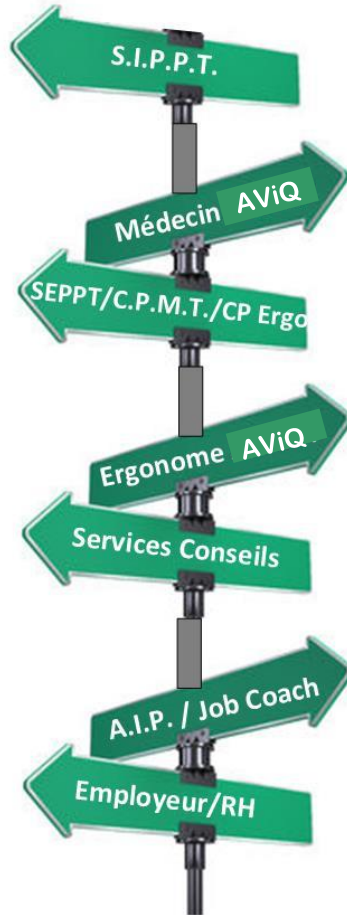
1. L'importance de l'analyse de la demande

- Qui émet la demande ?
 - Quand ?
 - Pourquoi et avec quel(s) objectif(s) ?
- Permet de déterminer le « Comment ? »

2. La dynamique entre les acteurs ≠ intervenants



3. La démarche progressive



k3659038 www.fotosearch.com ©

4. Les limites de la dynamique actuelle

Le manque de connaissance des rôles des ≠ acteurs

Dans le chef :

- **Du travailleur en situation de handicap ;**

→ Réticence aux changements chez le travailleur, chez l'employeur

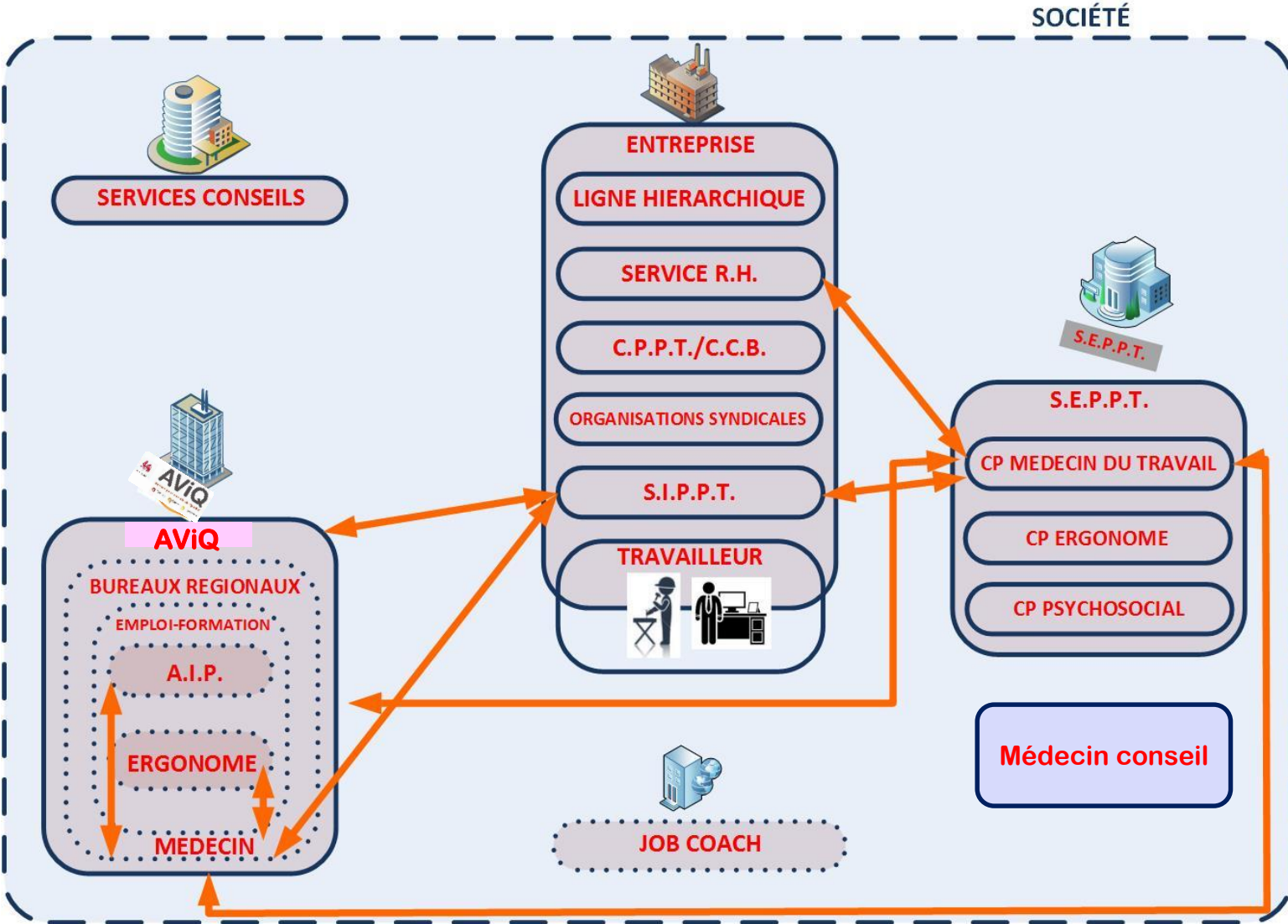
- **De l'entreprise ;**
- **Des acteurs de la prévention et du Bien-être au Travail (externes et internes à l'entreprise) ;**

Mais également au sein de l'AViQ elle-même : rôle de l'ergonome, son cadre d'intervention, ses possibilités d'action, etc.

5. Les pistes pour améliorer l'efficacité et l'efficacité

- Accentuer le degré de collaboration entre les différents acteurs
→ Nécessité d'une bonne connaissance mutuelle
- Mise à disposition d'outils à l'égard des AIP : acteur-clé de la dynamique
→ Nécessité de lui fournir des outils d'aides à l'analyse ainsi qu'une bonne connaissance des démarches à envisager en collaboration avec l'ergonome
- Réintégration professionnelle, maintien dans l'emploi
→ thématiques incontournables
- Réflexion concernant les étapes post-aménagement de poste de travail : monitoring? Évolutions des entreprises, des conditions de travail, des besoins et ambitions des travailleurs, etc.

5. Les pistes pour améliorer l'efficacité et l'efficacité



FIN



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité

Familles Santé Handicap



BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY

L'action de l'AViQ



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité



Familles



Santé



Handicap

L'AViQ

📍 Pour rappel:

- Agence Wallonne de la Santé, de la Protection sociale, du Handicap et des Familles
- Branche handicap:
 - chargée de favoriser au maximum l'intégration des personnes handicapées
 - Pas qu'en emploi

Rôle résiduaire

Plusieurs façons d'agir :

- ⑨ l'AViQ elle-même (BR)
- ⑨ agrément et subventionnement de services (ETA, CFISPA, ...)
- ⑨ partenariats et conventions (FOREM, INAMI et mutuelles,...)
- ⑨ collaborations informelles au quotidien
- ⑨ appels à projets (soutien dans l'emploi, transition 16-25)

TROIS « CLIENTS » :

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

Pour l'AViQ :

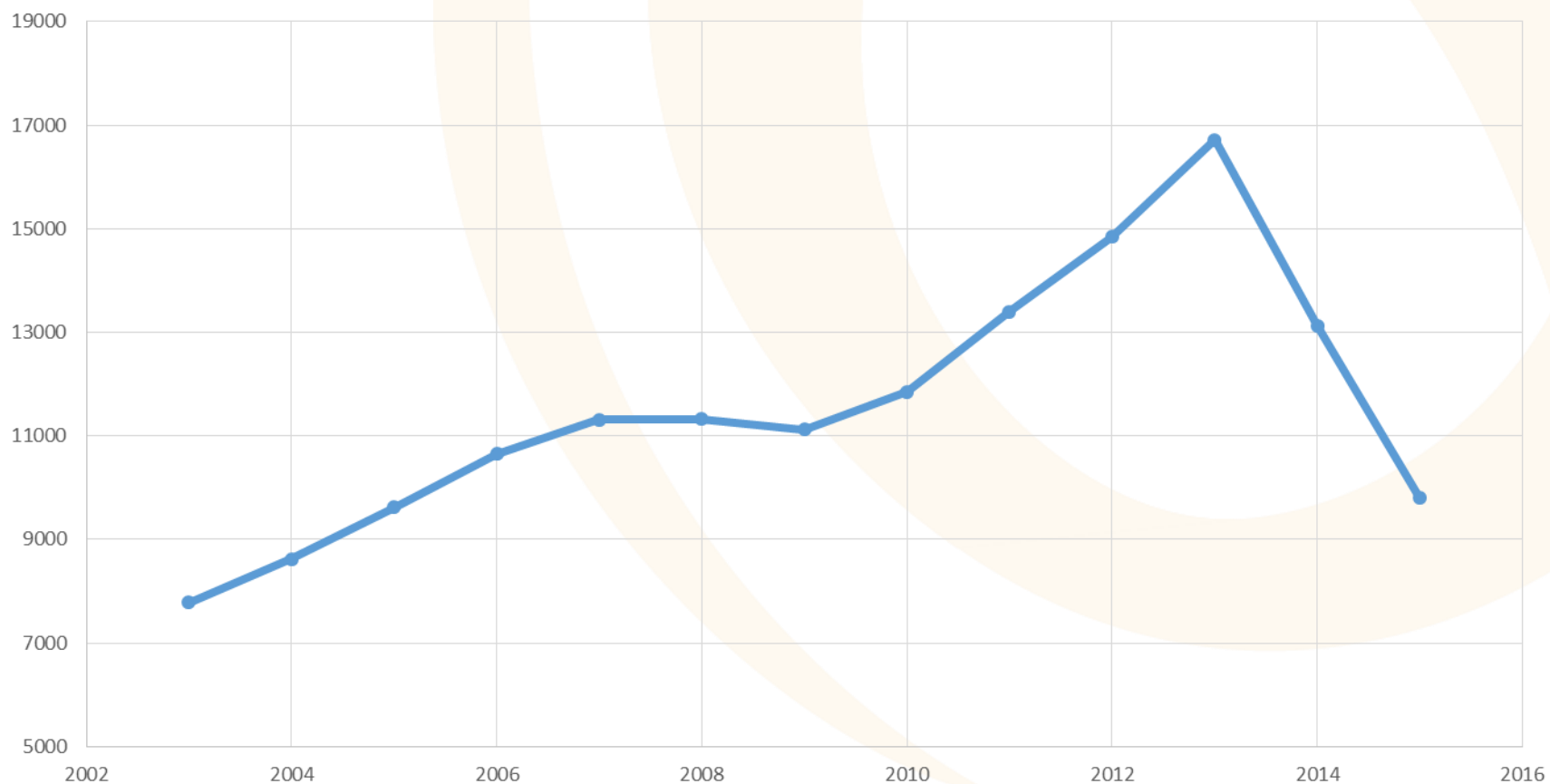
Demandes au BR :

Surtout des jeunes très peu qualifiés et des travailleurs d'âge mûr qui risquent de perdre leur emploi

enjeux : aussi bien insertion que maintien à l'emploi !

En 2014, nouveau balisage de l'introduction des demandes : il faut une demande précise pour pouvoir introduire une demande (l'AViQ n'est pas un organisme qui reconnaît le handicap)

Evolution du nombre de demandes



Admissibilité

- 📍 Domiciliation sur le territoire de la région wallonne de langue française
- 📍 Nationalité : Belge, Union européenne (et assimilé) ou 5 ans de résidence en Belgique
- 📍 Moins de 65 ans lors de la 1^{ère} intervention

- 📍 Perte de la capacité mentale (= déficience intellectuelle ou problèmes de santé mentale) d'au moins 20 %

ET/OU

- 📍 Perte de la capacité physique (= difficultés motrices, sensorielles, ...) d'au moins 30 %

1er client: les Travailleurs

📍 Actions menées

- Ecoute
- Information
- Conseil
- Soutien à l'accès à des opérateurs généralistes ou spécialisés

Un 2ème client : les opérateurs d'insertion (y compris les SEPP et SIPP)

But général = les aider à prendre en compte les personnes handicapées dans leur action « normale »

... surtout s'ils s'adressent à l'ensemble de la population

Trois cas de figure :

1. L'offre de service de l'opérateur permet d'aider efficacement la personne handicapée

- les personnes handicapées ne sont pas handicapées dans tous les domaines !
- l'opérateur fait comme il en a l'habitude !!!

2. Le handicap est un frein majeur à l'insertion :

- l'AViQ peut aider l'opérateur :

- analyse conjointe,
- expertise complémentaire,
- prestations spécifiques,
- etc.

3. L'opérateur arrive à ses limites, et pense que l'AViQ devrait prendre le relais :

un passage de relais, cela se gère !

- préciser ce qui est attendu de l'AViQ,
- la personne doit être partie prenante (se considérer handicapée, être motivée, avoir un projet, ...)
- se transmettre des informations

Un 3ème client : les entreprises

But général = les aider à assumer leurs obligations

📍 Obligations des entreprises:

- non discrimination
- obligation d'adapter les conditions de travail (aménagement raisonnables)
- obligation de rémunération normale (CCT 99)
- obligation d'emploi (secteur public)

Entreprises: Actions menées

- ⑨ Sensibiliser
- ⑨ Informers, outiller les employeurs, les collègues, la ligne hiérarchique :
 - à propos des déficiences,
 - à propos des adaptations de conditions de travail,
 - à propos de la fonction de tuteur
- ⑨ Aider à analyser les situations de travail
- ⑨ Soutenir financièrement pour :
 - encourager l'embauche
 - aider à assumer les coûts supplémentaires (>< incitants !)
- ⑨ Mettre en relation avec d'autres

Aides spécifiques AViQ (en 2015)

Amélioration de l'employabilité

Stage de découverte
399

Contrat d'adaptation
Professionnelle
1394

Centres de formation
CFISPA
1581

Mise à l'emploi

Prime à l'intégration
923

Prime aux
indépendants
55

Accompagnement dans l'emploi

Prime au tutorat
471

Soutien dans l'emploi
503

Intervention dans
l'aménagement
des postes de travail
167

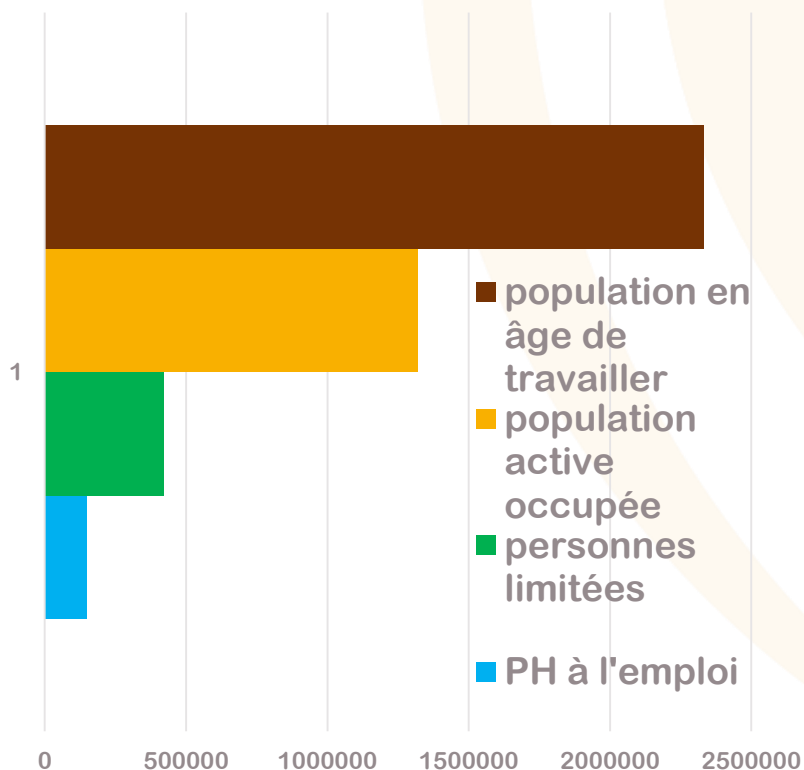
Adaptation des conditions de travail

Prime de compensation
4774

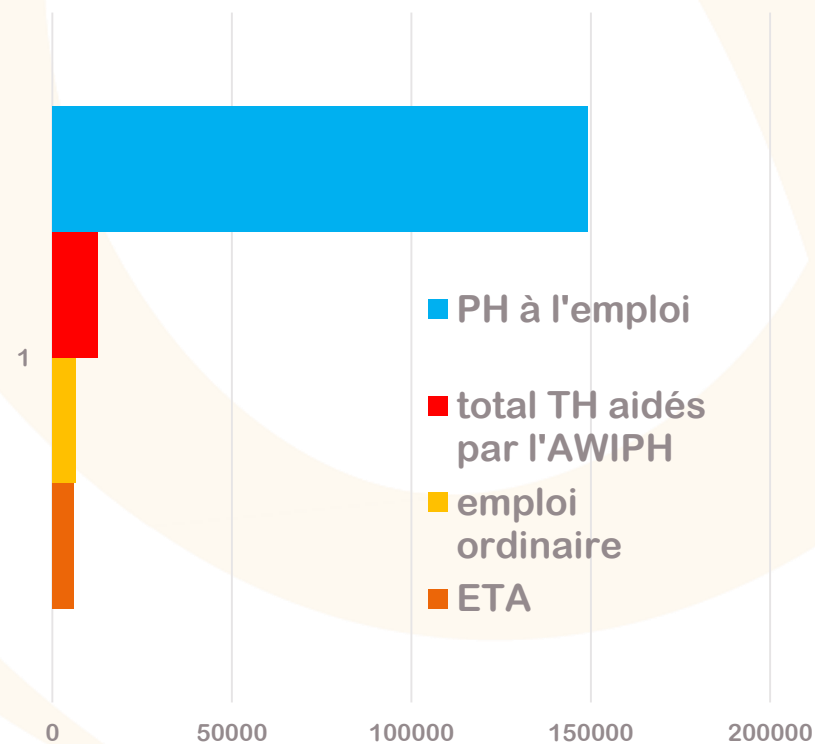
Entreprises de Travail Adapté
7605 travailleurs handicapés
subsidiés

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

Taux d'emploi



Aides à l'emploi AWIPH





EVOLUTION DES AIDES A L'EMPLOI

**DE L'EXCLUSIVEMENT FINANCIER
AU QUALITATIF**

DEUX AMBITIONS

📍 Plus d'emploi pour les PH

📍 « Mieux d'emploi »

augmenter :

- la productivité
- l'intégration sociale au travail
- l'indépendance/autonomie
- la sécurité

par l'ajustement des situations de travail

RAISONS DE L'ÉVOLUTION

- 📍 Évolution de la définition du handicap
« personne en situation de handicap »
- 📍 Législations (anti-discrimination et aménagement raisonnable)
- 📍 Avancées technologiques
- 📍 Enquête EFT
- 📍 Demande des entreprises
- 📍 Allongement des carrières

PREOCCUPATIONS

- 📍 Centrer l'attention sur ce qui peut être modifié et non les difficultés
- 📍 Voir la source des problèmes dans l'environnement de travail plutôt que chez le travailleur handicapé
- 📍 Diminuer les obstacles est plus efficace à long terme (maintien)

EVOLUTION DES AIDES

- ⑨ Au départ : aides financières vues comme « incitants »
- ⑨ Vers des « soutiens » :
 - 1998 : tutorat
 - 2002 : prime de compensation = compensation des mesures prises
 - 2004 : soutien dans l'emploi
 - 2009 : Ergojob
 - 2012 Prop. PC > soutien à l'adaptation des situations de travail (SAST)

Encouragement à l'embauche

- ④ incitants financiers
- ④ interpellation des entreprises (des secteurs)
- ④ identifier les tâches adéquates
 - « matching », voire « job carving »
- ④ aider à faire connaissance
 - stage, formation en entreprise, DUOday, ...

Aide au maintien à l'emploi

- ⑨ aider à comprendre les problèmes
(identification – explication)
- ⑨ prendre connaissance des mesures
prises
- ⑨ en suggérer d'autres
- ⑨ financer les surcoûts

Maintenir à l'emploi, c'est:

📍 Ajuster les conditions de travail :

- adaptations techniques
- redéfinition des tâches
- réorganisation
- gestion du temps
- communication
- Supervision

...Des réponses souples

Processus pour les aides

- ⑨ demande de l'entreprise
- ⑨ approuvée par le travailleur
- ⑨ travailleur (préalablement) reconnu par l'AViQ
- ⑨ adressée au Bureau régional de l'AViQ

Pour les aides « automatiques » :
décision administrative

Pour les aides « qualitatives » :
visite d'un AIP en entreprise

Qui fait quoi ?

- 📍 Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés
- 📍 Entreprises de travail adapté
- 📍 **Agents d'intégration professionnelle**
- 📍 **Jobcoaches des services de soutien dans l'emploi**
- 📍 **Ergonomes (projet Ergojob)**
Services conseil

Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA)

📍 Phases:

- **détermination de projet d'insertion socioprofessionnelle**
- **validation de projet d'insertion socioprofessionnelle**
- **formation qualifiante**
- **suivi post-formatif**

📍 Lorsque les besoins des travailleurs handicapés ne leur permettent pas de bénéficier des formations proposées aux autres travailleurs ou DE

📍 13 CFP – une trentaine de métiers ou secteurs d'activité

Entreprises de travail adapté

**Surtout pour ceux qui ne peuvent
(temporairement ou définitivement)
travailler dans des conditions habituelles**

53 ETA

**Productions propres (bien et services),
sous-traitance, contrats d'entreprise**

L'agent d'intégration professionnelle (AIP)



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité



Familles



Santé



Handicap

Mission

- 📍 **Mise en œuvre des conseils et des dispositifs de l'AVIQ en vue de l'insertion et du maintien à l'emploi**
- 📍 **Milieu ordinaire**
- 📍 **Entreprises de travail adapté**

Milieu ordinaire :

1. Formation

Encadrement des formations proposées en entreprise

– CAP

Rôles : mise en place, encadrement, suivi, préparation à l'engagement

Milieu ordinaire :

2. Contrat de travail

- ⑨ **Intégration au sein de l'entreprise**
 - **Prime à l'intégration**
 - **Prime au tutorat**
- ⑨ **Conseils dans l'analyse des situations de travail**
 - **APT**
 - **PC**

Milieu ordinaire :

3. Information sur nos aides

- 📍 **Employeurs**
- 📍 **Partenaires**
- 📍 **Personnes en situation de handicap**

Entreprise de travail adapté :

- ⑨ **Suivi du CAP en ETA**
- ⑨ **Evaluation de la perte de rendement**
 - **Difficultés du travailleur**
 - **Mesures prises par l'ETA**

Soutien dans l'emploi pour les personnes handicapées

📍 Constat:

- Bon nombre de personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés à conserver leur emploi/formation sur le long terme, et ce, à cause d'un ajustement problématique entre le travailleur et l'entreprise.
- Face à ce constat, l'AViQ avec le soutien du FSE, développe un projet visant l'implantation en région Wallonne de la méthodologie du « supported employment »

A l'heure actuelle...

- 📍 L'AViQ subventionne l'emploi de
 - 14,5 (ETP) jobcoachs
 - auprès de 14 services actifs
 - dans le domaine de l'accompagnement et de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.
- 📍 Une proposition d'AGW a été proposé au Cabinet du Ministre afin de pérenniser cette initiative spécifique de soutien dans l'emploi.

Les jobcoaches

📍 Mission

- Insertion professionnelle durable et de qualité au sein du circuit ordinaire de travail, tout en apportant un soutien spécifique à la personne.

📍 2 axes

1. Mise au travail rapide + soutien individualisé
2. Passage progressif vers les « supports naturels » du bénéficiaire

Soutien à l'emploi = offre de service destinée à la personne handicapée et à l'employeur.

Concrètement, que fait le jobcoach?

📍 Travail articulé autour de 4 étapes:

- Recrutement des candidats
- Recherche de mise en entreprise
- Insertion dans l'entreprise
- Maintien à l'emploi – suivi à long terme

En conclusion:

📍 Favorisation de l'insertion professionnelle de la personne par le jobcoach grâce à :

- l'accompagnement du bénéficiaire
- la prise en compte des particularités de celui-ci
- la valorisation de ses compétences
- l'apport d'un soutien à la résolution des difficultés

Une insertion réussie = la consécration du travail de tout un réseau autour et avec la personne.

Le projet Ergojob de l'AViQ



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité



Familles



Santé



Handicap

I. Ergojob

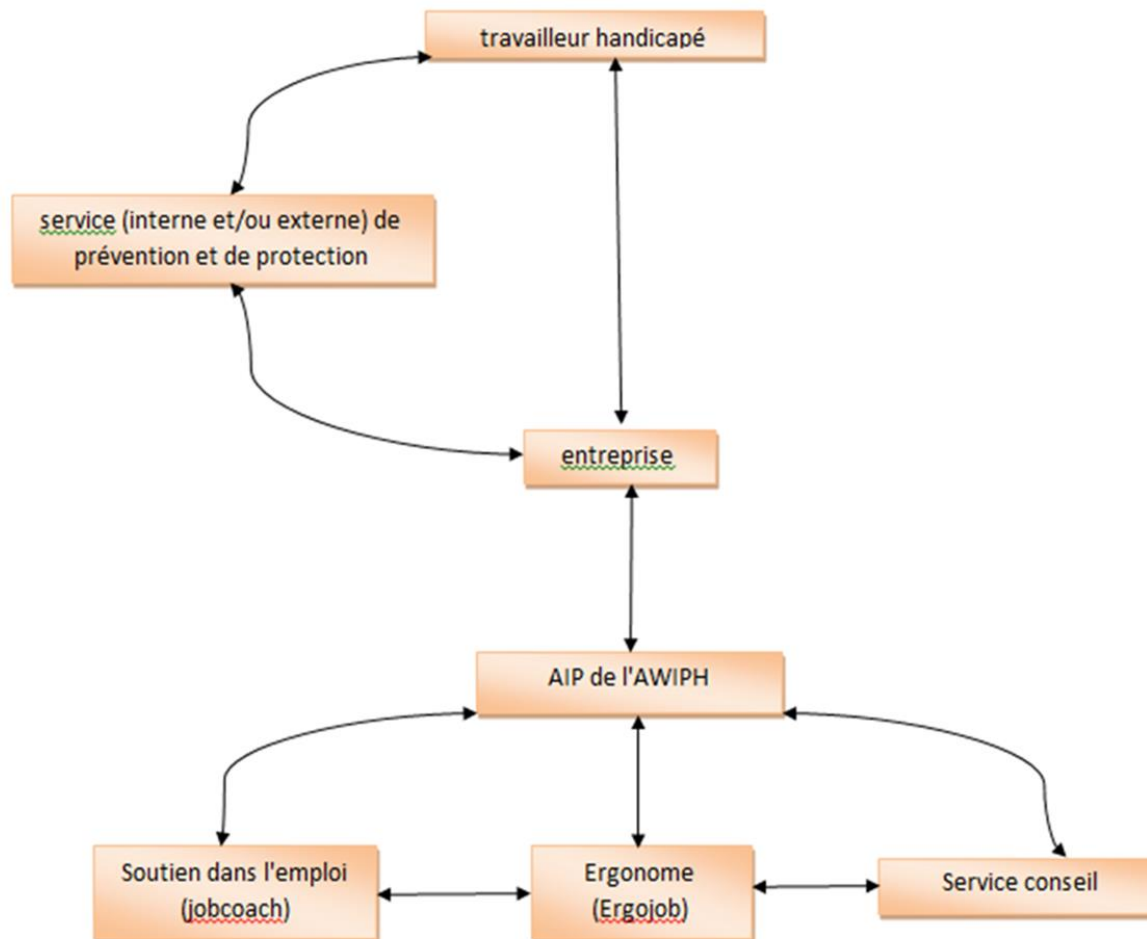
- **Projet européen, 2009**
- **Promouvoir l'adaptation des conditions de travail**



II. Actions mises en œuvre

- **Recrutement de deux ergonomes**
- **Collaboration avec des services conseils associatifs spécialisés**
- **Formalisation de méthodologies**
- **Transfert d'informations et de compétences aux acteurs de terrains**
 - **Développement d'une base de ressources**
 - **Contribution à la formation de ces intervenants**

III. Qui peut envisager des ajustements des situations de travail ?



IV. Services conseils

- **Services visant certains travailleurs en raison de leur déficience ou centrés sur un type d'aménagement bien précis**
- **AIP et ergonomes**
- **Accessibilité (ANLH), malvoyance (Ligue Braille), la sclérose en plaques (Ligue de SEP), cérébro-lésion (Ressort), ajustements technologiques (CRETH), surdité (?)**

V. Valeurs ajoutées de l'intervention d'un ergonome

- ⑨ Se centrer sur l'activité et l'organisation du travail.
- ⑨ Proposer des adaptations (techniques et/ou organisationnelles)
- ⑨ But : maintenir l'emploi du travailleur en situation de handicap dans de bonnes conditions (exigences de productivité – bien-être du travailleur)
- ⑨ Méthodologies :
 - Entretiens avec l'ensemble des acteurs concernés par la problématique
 - Observations sur le terrain
 - Travail pluridisciplinaire – mettre en lien les professionnels

VI. Collaboration entre l'ergonome et le médecin du travail

Collaboration en amont de l'analyse :

- Importance de l'examen de pré-reprise
- Importance des recommandations d'adaptation et restrictions

Collaboration pendant l'analyse :

- Aide dans l'analyse des observations récoltées

Collaboration en aval de l'analyse :

- Donne avis sur le matériel testé
- Evalue si l'adaptation envisagée n'engendrera pas de problèmes médicaux supplémentaires



**Merci de votre attention
Bon appétit !**



EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE:
COLLABORATION TRAVAILLEUR
EMPLOYEUR, AVIQU ET MÉDECIN
DU TRAVAIL

DR CAROLINE SONVEAUX

- Monsieur X présente en 1989 un premier souci neurologique lors de son service militaire: difficultés de perception du chaud et du froid, diplopie. Régression partielle des symptômes, pas de bilan, pas de traitement.
- En 1994 apparition brutale d'une boiterie, d'une perte de réflexes et d'une hypoesthésie de l'hémicorps droit. Le diagnostic de sclérose en plaques est posé mais aucun traitement n'est instauré
- En 1998, nouvelle poussée avec névralgie trigéminal droite traitée par thermocoagulation
- Depuis 2013, il se plaint d'une plus grande fatiguabilité, qui est attribuée à la SEP
- En 2015, le patient consulte pour l'apparition de troubles sensitifs du membre inférieur droit: perte de contrôle de la mobilisation du pied droit, avec besoin de se concentrer pour réaliser des mouvements élémentaires, boiterie secondaire, hypoesthésie bilatérale, troubles de concentration, très grande fatigue. Une nouvelle poussée est diagnostiquée et cette fois un traitement de fond est instauré

SCLEROSE EN PLAQUES

- La SEP est une affection démyélinisante qui se caractérise par une évolution en poussées. Elle est relativement fréquente puisqu'en Belgique cette maladie touche environ 12000 personnes soit une personne sur 1000
- Son origine viendrait d'un dérèglement d'origine immunitaire et serait lié à la survenue d'éléments avant l'âge de 15 ans. Ces éléments déclencheurs sont encore peu connus. La maladie touche 3 à 4 fois plus les femmes
- Lors d'une poussée, la myéline, sorte de gaine qui entoure les axones neuronaux, va s'abîmer, provoquant des symptômes liés à l'altération de la transmission des informations électriques. Si l'axone sous jacent est atteint, la lésion irréversible
- En fonction de la localisation des lésions, elle-même liée au hasard, les symptômes seront différents. Les troubles sensitifs, de coordination, de vision, de concentration, de sommeil, de force musculaire et de fatigue sont très souvent décrits
- De nombreux patients atteints de SEP doivent à un moment réduire leur activité professionnelle. Leur poste de travail ou leurs horaires de travail doivent aussi être adaptés dans certains cas, malheureusement peu d'employeurs y sont favorables

Poste de travail actuel

- Depuis 1997, monsieur X est opérateur et programmeur de machines chez Gaudier Rembaux : cette société basée à Ecaussines est spécialisée dans le façonnage de pièces de granit, marbre, pierre bleue et quartz.
- Il est chef d'atelier et est donc l'interlocuteur pour 5 ouvriers et deux équipes indépendantes:il gère le tracé informatique des pièces qui doivent être créées. Ces pièces sont manipulées et positionnées dans les machines en vue de leur découpe de précision.
- Monsieur s'occupe en outre de l'approvisionnement du petit matériel.
- Ce poste de travail implique donc des facultés de concentration importantes, un travail prolongé sur écran et des manutentions régulières de charges lourdes. Il est considéré comme un poste de sécurité

RÉPERCUSSIONS DE LA SEP SUR LE TAVAIL

- Jusqu'en 2013, pas de réelle répercussion: diplopie compensée, perte de sensibilité des membres peu handicapante.
- A partir de 2013, apparition d'une plus grande fatiguabilité
- Depuis la dernière poussée en 2015, l'exécution du travail est devenue beaucoup plus pénible de par la présence d'une fatiguabilité encore plus grande , de troubles de la mobilité et de problèmes de concentration. Une demande de mi-temps médical est introduite et validée par la mutuelle pour une durée indéterminée
- Malgré ce mi temps, les difficultés persistent: un dossier est introduit à l'AVIQ et une demande d'aménagement du poste est faite par le travailleur auprès de l'AVIQ, de l'employeur et de la médecine du travail
- Un premier avis est rédigé par le médecin du travail, sur base d'une visite avec le travailleur, et envoyée au médecin de l'AVIQ. L'ergonome est alors contacté pour affiner cette étude

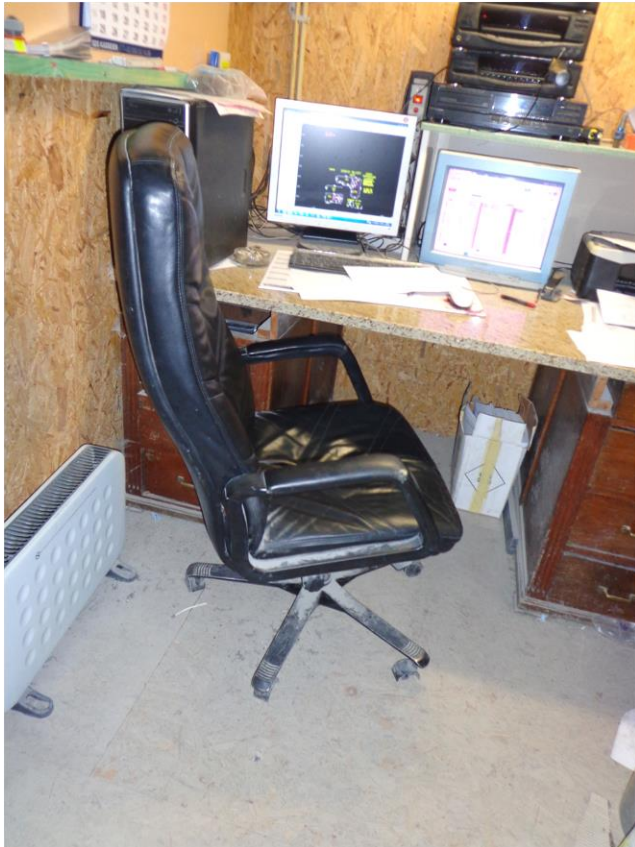
ANALYSE DE POSTE DE TRAVAIL DU POINT DE VUE DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ



- Le bureau et la réserve du travailleur sont situés sur un plateau intermédiaire dont la hauteur est différente des autres plateaux. Cela implique donc des montées et descentes récurrentes de ces marches d'escaliers. Ces déplacements sont difficiles pour le travailleur qui présente des difficultés de coordination de la marche et une boiterie.
- Une remise à niveau de ce plateau permettrait donc une amélioration notable des contraintes

ANALYSE DE POSTE

- Le bureau actuel du travailleur, qui sert aussi de réserve, est à la fois rudimentaire et très exigu






- Une posture inadéquate liée à la vétusté du matériel et à l'étroitesse des lieux, induit chez le travailleur une fatigue plus importante. Un éclairage insuffisant ne peut qu'accentuer les troubles de concentration et de vision.
- Or le travail écran représente une part importante du travail.
- Un dégagement de l'espace et un réaménagement du poste de travail par du matériel ergonomique doivent donc être envisagés: chaise ergonomique avec soutien lombaire et réglable en hauteur et profondeur, accoudoirs réglables, repose pieds, repose poignet

- La SEP entraîne une plus grande fatiguabilité et des incapacités de travail plus fréquentes et très aléatoires. Cela peut, au vu de la fonction de chef d'atelier affecter le travail de toute l'équipe. Le travailleurs en est bien conscient et souhaiterait donc pouvoir intervenir à distance: la mise à disposition par l'entreprise d'un ordinateur portable et d'une clé USB spécifique permettrait l'accès à distance aux modifications et à la gestion des machines, que le travailleur soit en repos chez lui ou même à l'étranger

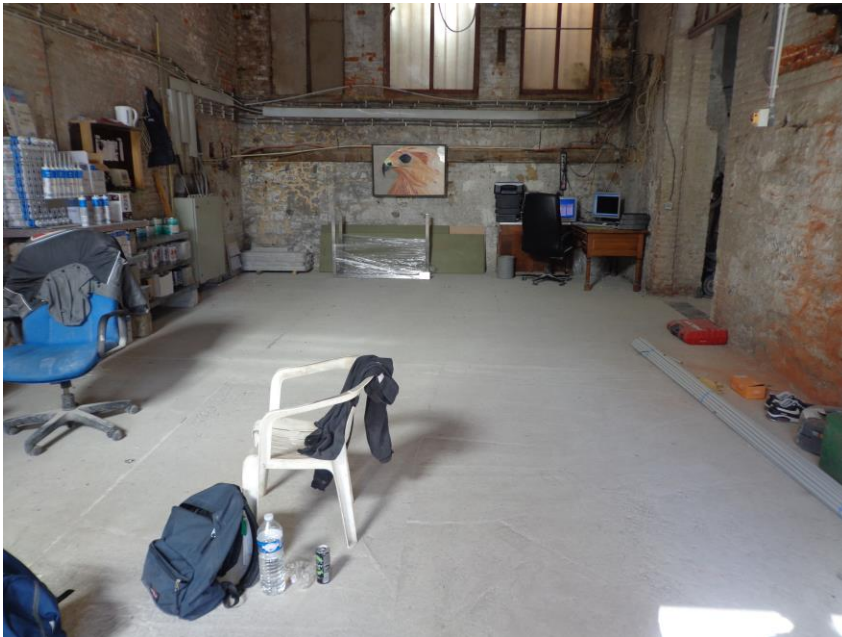
- Les pierres doivent être manipulées afin d'être correctement placées dans les machines. Des aides à la manutention existent mais ne sont pas toujours suffisantes. Le travailleur souhaiterait disposer d'un chariot pour l'aider à retourner les pièces les plus lourdes



- 
- Transmission de cette analyse à l'AVIQ et réalisation par un ergonomiste d'une nouvelle analyse de risque encore plus poussée.
 - A la suite de cela propositions de réaménagement faite à l'employeur et partiellement financée par l'AVIQ

MODIFICATIONS APPORTÉES

- Abattage des cloisons du bureau/réserve et mise à niveau du niveau intermédiaire
- En projet: recloisonnement du local, avec bureau et réserve plus spacieuse et adapté aux besoins de fonctionnement



MODIFICATIONS APPORTÉES (EN COURS)



- Commande de matériel de bureau ergonomique et adapté
- Dispense de conseils ergonomique sur les réglages du poste de travail écran
- Achat d'un ordinateur portable et d'une clé USB
- Dispense de conseils ergonomique sur la manutention de pièces lourdes et sur l'utilisation adéquate de l'équipement existant

- Au final:
- Travailleur gagnant: adaptation de son poste pour le rendre plus compatible avec sa pathologie. La SEP impose en effet de connaître et de ne pas dépasser ses limites physiques. En améliorant sa qualité de travail il améliore donc aussi sa qualité de vie. La perception de sa conscience professionnelle est aussi dans ces adaptations renforcée. La personne retrouve une valorisation dans son travail malgré la réduction de son temps de travail et malgré sa pathologie
- Employeur gagnant: diminution des contraintes et donc probablement de l'absentéisme, augmentation des chances de conserver plus longtemps en son sein un travailleur très qualifié, réduction des conséquences liées à des absences courtes mais répétées et imprévisibles

Travailleurs en situation de handicap :

Quelles collaborations pour adapter leur situation de travail ?

Journée BES - AViQ

17 novembre 2016, Montignies sur Sambre



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité



Familles



Santé



Handicap



BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY

« ETUDES DE CAS PRATIQUE »

- **Chantal Denagtergael**
- **Sandrine Maes**
- ❖ **Département des ressources humaines**
- **Dr Myriam Palange**
- ❖ **Médecine du travail**
- **Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi**



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Présentation de l'entreprise

- 5 sites hospitaliers (1424 lits dont 100 lits universitaires)
- 4600 membres du personnel et plus de 500 médecins
- Des activités de recherche et d'enseignement
- Des services de stage pour les étudiants
- Le premier partenaire wallon du réseau hospitalier de l'ULB



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Présentation de l'entreprise

Et également:

- Trois maisons de repos et de soins (315 lits)
 - Un secteur d'aide à la jeunesse
 - Des crèches, des polycliniques et des hôpitaux de jour
- de nombreuses professions (personnel infirmier et soignant, éducateurs, chauffeurs, techniciennes de surface, cuisiniers, ouvriers, architectes, ingénieurs, juristes, employés administratifs ...)



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Présentation du travailleur

- ❖ **Activité du travailleur avant l'aménagement du poste de travail**
 - **Femme de plus de 55 ans**
 - **Ancienneté de plus de 36 ans**
 - **Educatrice à la Cité de l'enfance avec un parcours professionnel incluant successivement la prise en charge des enfants de 0 à 6 ans, de 12 à 18 ans (adolescents), des mères-enfants, enfin de 6 à 12 ans.**



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Présentation du travailleur

❖ Analyse des difficultés rencontrées

- Sensibilité au bruit (activités avec les enfants)
- Difficultés émotionnelles
- Fatigue en fin de journée et plus importante encore en fin semaine
- Concentration (aide au devoirs ,rédaction des rapports....)
- Prestations le week-end après une semaine de travail
- Prestations le soir jusque 21h00
- Pas de port de charge de plus de 10 kg



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Présentation du travailleur

❖ Capacité au travail

- **Diminution de la capacité liée au handicap :**
 - Séquelles suite à un anévrisme et opération d'une hernie hiatale avec complications,
- **Freins à l'exercice de sa fonction :**
 - la sensibilité au bruit
 - la fatigue
 - le port de charge
 - la concentration



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les acteurs de terrain au sein de l'entreprise dans l'analyse de la demande

- **Tout premier acteur = le travailleur.**
Il signale ses difficultés au médecin du travail du service médical interne de l'entreprise.
- **La médecine du Travail.**
Étude approfondie du poste de travail
Suggestion de faire intervenir l'AVIQ
- **Action du service des ressources humaines**



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Rôle et missions du département des ressources humaines dans ce processus

- Collaboration avec les différents intervenants
- Respect du règlement de travail
- Cadre légal et obligations : A.R. du gouvernement wallon du 27/05/2009
- Respect de l'organisation du travail : équité dans le travail, aménagement des postes de travail
- Etude des profils des travailleurs
- Développer une méthodologie d'aménagement des postes de travail
- Communication et informations



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les intervenants

❖ En interne :

- L'autorité → volonté de développer une stratégie d'intégration du personnel présentant un handicap
- Le médecin du travail
- Le SIPPT
- La hiérarchie du travailleur
- Les collègues



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les intervenants

❖ En externe :

- L'AVIQ : prime et aide à l'emploi
 - Prime au tutorat
 - Prime de compensation
 - Prime à l'intégration
 - intervention dans l'aménagement du poste de travail (ergonome)



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Analyse pour l'aménagement du poste de travail

❖ Description et contraintes du poste

- Bruit
- Horaires inconfortables ce y compris les week-end
- Port de charge (plus de 10 kg)
- Emotivité
- Fatigue



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Adaptation du poste de travail

❖ Importance du travailleur dans la démarche

Le travailleur est le premier maillon de l'intervention. Il subit la situation et est le plus à même de décrire le poste de travail : le matériel, les gestes à effectuer, ses difficultés dans l'exécution du travail.

C'est d'une bonne compréhension du travail effectué par le travailleur handicapé que peuvent germer des solutions concrètes; les différents intervenants peuvent alors imaginer des solutions concrètes les plus adaptées pour résoudre les problèmes rencontrés.



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

❖ Intervention sur le terrain

- Demande proactive du travailleur
- Volonté du service de médecine du travail et Ressources Humaines d'améliorer le poste de travail
- Collaboration du chef de service dont dépend le travailleur
- Suivi rigoureux du dossier par le service des Ressources Humaines de l'entreprise
- Mais nécessité d'un délai de temps entre la demande et l'opportunité d'un poste



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

❖ Aménagements et résultats

- Poste en Polyclinique (accueil-consultations)
- Obtention d'un horaire fixe
 - sans week-end
 - évite les prestations au-delà de 18h00
- Pas de port de charge
- Poste ne nécessitant pas une concentration optimale
- Aide des collègues



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les facteurs de succès

- **Encadrement : management de 1^{ère} ligne**
- **Compétence du personnel : le profil professionnel du travailleur et son expérience professionnelle**
- **Employabilité : flexibilité et adaptation à l'organisation du travail**
- **Volonté du travailleur : capacité à gérer sa carrière et aptitude à la gestion de soi (satisfaction personnelle).**



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les facteurs de succès

- **Encadrement : management de 1^{ère} ligne**
- **Compétence du personnel : le profil professionnel du travailleur et son expérience professionnelle**
- **Employabilité : flexibilité et adaptation à l'organisation du travail**
- **Volonté du travailleur : capacité à gérer sa carrière et aptitude à la gestion de soi (satisfaction personnelle).**



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les perspectives d'avenir

Le travailleur a poursuivi une activité professionnelle dans de meilleures conditions de travail :

- **Fatigue moins importante suite à un horaire adapté**
- **Pas de port de charges lourdes**
- **Moins de problèmes de concentration**
- **Evolution en quelques mois d'une assistance continue d'une collègue à une autonomie de travail totale**



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

Les perspectives d'avenir

Le nouveau travail est de type administratif , moins lourd physiquement et psychologiquement, ce qui a permis à l'agent une reconversion complète et un nouvel épanouissement dans sa vie professionnelle,

Une confiance en soi et en l'avenir retrouvée.



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi

FIN



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité

 Familles  Santé  Handicap



ISPPC

Intercommunale de Santé Publique
du Pays de Charleroi