

PRESENTATION

Lorsque l'on aborde la problématique du handicap, il est utile de bien différencier les notions de déficience, d'incapacité et de handicap :

- La **déficience** correspond à toute perte ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable, qui peut faire l'objet d'un diagnostic.

Exemples : mon œil est atteint d'un glaucome, il me manque une jambe, ...

- L'**incapacité** définit les conséquences fonctionnelles quantitatives de la déficience : les limitations ou l'absence complète des capacités à accomplir une activité de la même façon qu'un sujet considéré comme normal.

Exemples : ne pas voir, ne pas pouvoir marcher, ...

- Le **handicap** désigne les conséquences sociales des deux premiers facteurs. La déficience ou l'incapacité empêche de réaliser des activités considérées comme normales pour une personne de tel âge, vivant dans telles conditions, ...

Exemples : je ne peux pas lire le journal, me rendre à l'administration communale parce qu'il y a douze marches devant le perron, ...

« Cette distinction permet de clarifier les concepts et évite de confondre notamment les causes et les conséquences en montrant l'impact réel sur le vécu d'une personne.

Le handicap va dépendre non seulement des capacités d'un individu, de sa volonté d'agir sur des conditions de vie, mais surtout des valeurs de la communauté, des obstacles physiques et sociaux rencontrés. » (VANEY, novembre 1991).

On peut en effet envisager d'agir par rapport à chacun de ces trois niveaux :

- la personne à qui il manque une jambe peut se faire placer une prothèse,
- elle peut utiliser des aides à la marche : béquilles, fauteuil roulant, ...
- on peut installer un plan incliné à l'administration communale.

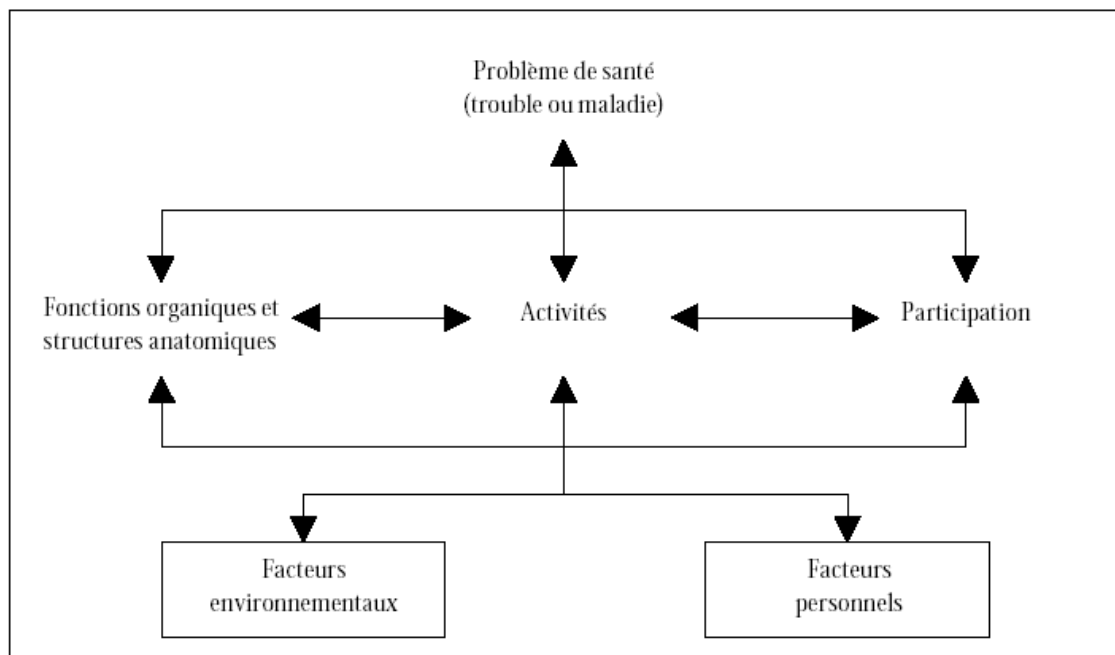
Cette distinction permet de clarifier les concepts et évite de confondre, notamment, les causes et les conséquences.

Le handicap va dépendre non seulement des capacités d'un individu, mais aussi de sa volonté d'agir sur ses conditions de vie, des valeurs de la communauté, des obstacles physiques et sociaux rencontrés, qui peuvent aggraver ou atténuer les difficultés vécues.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



Pour rendre compte de cette situation d'ensemble, l'Organisation Mondiale de la Santé a publié une nouvelle Classification Internationale du Fonctionnement, qui va au-delà de la trilogie déficience-incapacité-handicap :



Dans cette conception plus globale,

- ↳ les **problèmes de santé** couvrent la maladie, les troubles, les lésions, les traumatismes, ... Il peut aussi s'agir de situations telles que la grossesse, le vieillissement, le stress, une anomalie congénitale, une prédisposition génétique, ...
- ↳ les **structures anatomiques** désignent les parties anatomiques du corps, telle que les organes, les membres et leurs composantes ; les **fonctions organiques** désignent les fonctions physiologiques des systèmes organiques (y compris les fonctions psychologiques).
- ↳ l'**activité** désigne l'exécution d'une tâche ou d'une action par une personne.
- ↳ la **participation** désigne l'implication d'une personne dans une situation de vie réelle.
- ↳ les **facteurs environnementaux** désignent l'environnement physique et social dans lequel les gens mènent leur vie. On peut distinguer :
 - ↳ des **facilitateurs** qui désignent les éléments de l'environnement qui peuvent améliorer le fonctionnement ou réduire le handicap : normes architecturales, moyens techniques, attitudes positives des gens, services qui soutiennent la participation, politiques qui facilitent l'implication des personnes handicapées, ...
 - ↳ des **obstacles** qui désignent les facteurs qui limitent le fonctionnement ou provoquent l'incapacité : environnement physique inaccessible, absence d'aides techniques, attitudes négatives de l'entourage, absence de services adéquats, politiques qui entravent la participation ou sont inexistantes, ...
- ↳ les **facteurs personnels** sont des facteurs tels que l'âge, le sexe, la condition sociale, les expériences de vie qui contribuent à la variation des résultats observés.

Le **handicap** désigne les déficiences, les limitations d'activité et les restrictions de la participation, compte tenu des facteurs environnementaux et personnels. Il désigne le "versant" négatif de l'interaction entre un individu et les facteurs contextuels dans lesquels il évolue.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



LE HANDICAP ET L'EMPLOI

- ***Voir ce que le travailleur handicapé sait faire, c'est intégrer. Voir ce qu'il ne sait pas faire, c'est discriminer.***
- ***Employer des travailleurs handicapés donne une image positive à l'entreprise.***
- ***Analyser les besoins des travailleurs handicapés, c'est améliorer le fonctionnement de l'entreprise.***
- ***Engager une personne ayant une déficience ...une valeur ajoutée !***

L'emploi représente souvent pour la personne handicapée un moyen de sortir du circuit d'assistance ou d'exclusion. Sa participation à la vie active est un droit mais correspond aussi à l'intérêt financier de la société. L'entreprise qui participe à l'intégration de la personne handicapée pose un acte de solidarité. Mais pas seulement :

- les personnes handicapées possèdent des compétences professionnelles qu'elles souhaitent mettre au service des entreprises ;
- l'intégration d'une personne moins valide, à compétence égale avec une personne valide, peut se traduire en avantages pour l'entreprise, ...une valeur ajoutée !
- les adaptations mises en place pour le travailleur handicapé sont souvent bénéfiques à l'ensemble du personnel (ergonomie repensée) ;
- l'intégration d'un travailleur handicapé apporte un autre regard sur l'organisation interne de l'entreprise ;
- la présence d'une personne handicapée conscientise les collègues, favorise l'esprit d'équipe et l'entraide. Elle peut devenir une force de motivation interne. Sa faculté à surmonter les difficultés liées à sa déficience est un stimulant pour chacun.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



REMEDES ET RECOMMANDATIONS

Des sources de soutien

L'impact de beaucoup de déficiences peut être réduit plus ou moins efficacement :

- à l'aide d'adaptations techniques,
- par l'une ou l'autre réorganisation du travail (modifier légèrement les attributions du travailleur, permuter des tâches entre travailleurs, ...),
- via une formation complémentaire,
- par la démonstration de qualités personnelles qui sortent de l'ordinaire.

Le choix de ces mesures peut être facilité grâce aux conseils de personnes ressources mis à votre disposition par certains organismes et associations. Ces *conseillers* vont développer une approche globale :

- aider le travailleur à réaliser un bilan individuel qui fasse le point sur ses connaissances, capacités, limites, aspirations, attitudes, ... ;
- informer l'employeur (et les collègues) et par là démystifier la déficience, dédramatiser la situation, établir un climat de confiance ;
- analyser le poste de travail : les tâches que le travailleur handicapé est supposé assumer, les tâches en amont et en aval, le matériel utilisé, ... ;
- suggérer l'une ou l'autre modification de l'organisation ou de l'environnement de travail, par exemple le choix de matériel particulier ou l'adaptation du matériel existant ;
- si nécessaire, mettre en route une demande de prise en charge des coûts parfois générés par ces adaptations auprès des organismes spécialisés. Mais qu'on se rassure : beaucoup d'aménagements ne coûtent rien !

Parfois, malheureusement, aucune solution ne pourra être trouvée dans le cadre de l'entreprise. Il s'agira alors d'épauler la personne dans la recherche d'un autre emploi, plus adéquat.

Soutiens de l'AWIPH

Au sein de chaque Bureau régional de l'Agence, des **attachés en intégration professionnelle** sont à l'écoute tant des travailleurs handicapés que des employeurs. Ils peuvent analyser les capacités du travailleur ainsi que les exigences du poste de travail, et vous conseiller pour garantir l'adéquation de ces capacités et exigences. Ils pourront aussi vous mettre en contact avec des services spécialisés. N'hésitez donc pas à les contacter !

Au-delà de l'information et du conseil, l'AWIPH peut accorder certaines aides financières :

- l'embauche d'un travailleur handicapé, ou la reprise de travail après une longue interruption, est encouragée par le biais de la **prime à l'intégration** ;
- le soutien et l'attention des collègues de travail est primordiale et le législateur l'a bien compris en encourageant l'employeur à instituer le **tutorat** : une formule qui permet à un travailleur de l'entreprise de dégager une partie de son temps de travail pour guider le nouvel engagé ;
- diverses mesures d'adaptation des conditions et de l'organisation du travail permettent de faire face aux difficultés rencontrées par le travailleur handicapé. Si ces mesures entraînent des coûts pour l'entreprise, la **prime de compensation** permettra à l'AWIPH de les prendre en charge ;
- de même, l'AWIPH peut intervenir lorsqu'un **aménagement du poste de travail** est nécessaire.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



Quelques recommandations aux employeurs

- Ne pas **se** poser trop de questions... mais **les poser au travailleur handicapé** : c'est lui qui connaît le mieux les problèmes qu'il rencontre, les solutions envisageables, ...
- Se souvenir que bien des problèmes de santé n'ont pas d'influence sur les possibilités de travail...
- ...et que s'il y a des problèmes, le mieux est de chercher à les atténuer voire à les éliminer (voir ci-dessus, « Des sources de soutien »).
- De toute façon, mieux vaut concentrer son attention sur ce que le travailleur sait faire plutôt que sur ce qu'il ne sait pas ou plus faire.
- Il faut savoir qu'un travailleur handicapé est généralement peu absent ; il est, en effet, d'autant plus attaché à son travail qu'il mesure très bien ce qu'il perdrait s'il en était privé.
- La présence d'un travailleur handicapé peut parfois constituer un stimulant pour ses collègues :
 - il suscite une certaine solidarité ;
 - Il amène, par sa présence, à réfléchir plus que d'habitude à l'organisation du travail. Et, quand on améliore l'ergonomie du lieu de travail, ou que l'on développe une culture d'entreprise attentive à chacun, ou encore que l'on fait l'effort de préciser ou d'afficher les procédures de travail, ... tout le monde en bénéficie !
- L'accueil d'un travailleur est toujours important... ne dit-on pas que ce sont les premiers instants qui comptent ? Ce qui se fait habituellement pour chacun des nouveaux travailleurs est sans doute tout à fait adéquat pour un travailleur handicapé. Il ne faut changer les habitudes que dans des cas particuliers.
- Une attention particulière doit cependant être accordée à la sécurité et aux procédures d'urgence :
 - chacun doit avoir pu être confronté aux procédures à suivre en cas d'urgence ;
 - chacun doit pouvoir être averti d'un danger et y faire face, même s'il ne voit ou n'entend pas.

Il faut aussi charger quelqu'un de s'assurer que le travailleur handicapé peut quitter les lieux (qu'il n'y a pas d'obstacles, par exemple !) en cas d'urgence telle qu'un incendie.

- Les collègues doivent dans certains cas, mais pas toujours, savoir que tel travailleur a un handicap, notamment :
 - si des précautions doivent être prises,
 - s'il faut éviter certaines situations,
 - s'il faut réagir à certaines situations...
- ...mais trop attirer l'attention des collègues sur les problèmes qui pourraient éventuellement survenir ne rassure pas toujours... Inutile d'en faire trop !
- Il importe surtout que le travailleur handicapé sache qu'en cas de difficulté, il peut trouver un interlocuteur, à savoir :
 - une personne désignée au sein de l'entreprise,
 - le médecin du travail,
 - un conseiller spécialisé extérieur.
- Lorsque l'entreprise bénéficie d'une intervention financière pour l'aider à faire face aux difficultés du travailleur liées à son handicap, en informer les collègues peut parfois aider à dédramatiser certaines situations. Le fait de savoir que le salaire de ce travailleur handicapé est financé en partie par l'AWIPH, peut lever certaines incompréhensions.

Les différentes fiches de cette série, de même que le site Internet de l'AWIPH, proposent aussi quelques outils.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



Quelques recommandations au travailleur handicapé

Faut-il parler de son handicap ?

Il semblerait raisonnable que chacun recherche une profession dans laquelle les conséquences de ses déficiences ou incapacités sont minimales, voire nulles. On peut comprendre que certains tiennent à se surpasser, à relever des défis..., mais multiplier les difficultés n'est pas toujours la bonne stratégie !

Si la déficience ne se voit pas et n'a pas de conséquences sur l'emploi, il devrait être parfaitement inutile d'en parler à son employeur. La loi interdit d'ailleurs aux entreprises de refuser l'embauche d'un travailleur handicapé si ses déficiences ou incapacités n'ont pas d'impact sur l'emploi envisagé. Mais même dans ce cas, il vaut quand même mieux être prêt à défendre sa cause !

Si la déficience se voit (*un problème moteur qui oblige à utiliser un fauteuil roulant*), ou doit être compensée (*une mauvaise vue qui oblige à recourir à des aides techniques*)... il est alors utile d'en débattre. Il y a aussi des problèmes qui peuvent entraîner des risques (*pour soi ou pour autrui*) et il est, dans ce cas, souhaitable de les aborder.

Qui doit en parler ?

Le travailleur handicapé est en principe le mieux placé pour parler de ses difficultés. C'est lui qui les connaît le mieux ! Il peut cependant se faire aider par un conseiller spécialisé (*un professionnel de l'insertion ou un spécialiste de son type de déficience, par exemple*), ou tout simplement préparer avec lui ce qu'il souhaitera dire.

A qui en parler ? et quand ?

Idéalement, il faudrait pouvoir n'en parler à son employeur ou à ses collègues qu'une fois que l'on est accepté et reconnu pour ses qualités professionnelles. Tout dépendra bien sûr du type de handicap.

Le médecin du travail est souvent un bon interlocuteur car il sera en mesure de faire la part des choses entre ce qui importe du point de vue du travail et ce qui est secondaire. Il pourra aussi, parfois, proposer des mesures pour rendre le travail possible malgré le handicap, ou prendre contact avec un service spécialisé, qui pourra le conseiller.

Que dire ?

Dans certains cas : **RIEN**,

par exemple parce que la déficience ou les incapacités n'ont (quasi) pas de répercussions au niveau du travail envisagé !

Dans d'autres cas :

- les précautions à prendre,
- les situations à éviter,
- la conduite à tenir en cas de problème, ... **en n'oubliant pas de souligner tout ce qui ne demande pas de changer les habitudes !**

De toute façon, un employeur n'engage pas pour faire une bonne action. Il embauchera **si**, et seulement **si**, le candidat possède à ses yeux les compétences requises pour exercer le poste ouvert.

Le handicap n'est donc pas la première chose dont il faut parler. Il vaut mieux mettre en avant ce pourquoi l'on estime être à la hauteur des attentes de l'employeur. Il faut aussi être prêt à démontrer que les incapacités dont on est affecté n'ont pas de conséquences sur l'emploi postulé ou que celles-ci sont négligeables au regard des atouts que l'on peut faire valoir.

En effet, grâce à leur handicap, pas mal de travailleurs ont par exemple développé des qualités comme :

- des capacités de concentration, d'analyse,
- une méthode de travail,
- ou « tout simplement », une motivation au-dessus de la normale...

Il importe de se dire que tous les candidats à l'emploi postulé sont dans la même situation : l'employeur pourra toujours craindre que telle personne qui habite loin, qui a des enfants, qui est trop jeune ou trop vieille, ... pose un jour problème. Le handicap n'est jamais qu'une caractéristique parmi d'autres !

En résumé : même et surtout si le handicap empêche d'assumer toutes les exigences de la fonction, il faut arriver à mettre en avant les raisons pour lesquelles l'entreprise a intérêt à vous choisir... à commencer par les compétences professionnelles ! Et cela, dès les premiers contacts – la lettre de sollicitation, par exemple. Cela nécessite sans doute un travail d'évaluation personnelle. Un conseiller peut vous y aider.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



ADRESSES UTILES

Vous trouverez des adresses de services spécialisés en fonction d'un type de déficience à la fin de chaque fiche. La présente liste reprend des services s'intéressant à l'ensemble des déficiences.

1. L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées



- > elle a son siège à 6061 Charleroi, Rue de la Rivelaine, 21
tél. 071/20 57 11 – fax. 071/20 51 04. Sur son site Internet : <http://www.awiph.be>, on peut trouver de précieuses informations.
- > elle dispose d'une bibliothèque spécialisée, qui peut être contactée :
tél. 071/20 51 03 – fax. 071/20 51 04 - e-mail : sdoc@awiph.be - <http://www.awiph.be/html/documentation/index.html>
- > elle a développé un Centre d'Information et de Conseil en Aides Techniques : tél. 071/20 57 48 – fax 071/20 51 04 - e-mail : cicat@awiph.be - http://www.awiph.be/html/vous/pershandicap/aides/equipements_autonomie.html
- > les Bureaux régionaux de l'Agence se tiennent par ailleurs à la disposition des employeurs et des personnes handicapées :

pour les provinces ou les arrondissements suivants :	Bureau régional compétent
Province de Hainaut <i>Arrondissements de Tournai, Mons, Ath, Soignies et Mouscron</i>	Boulevard Gendebien, 3 – 7000 Mons Tél. 065/32 86 11 – Fax 065/32 86 50 e-mail : brmons@awiph.be
Province de Hainaut <i>Arrondissements de Charleroi et de Thuin</i>	Rue de la Rivelaine, 11 – 6061 Charleroi Tél. 071/20 49 50 – Fax 071/20 49 53 e-mail : brcharleroi@awiph.be
Province de Namur <i>Arrondissements de Namur</i>	Place Joséphine Charlotte, 8 – 5100 Jambes Tél. 081/33 19 11 – Fax 081/30 88 20 e-mail : brnamur@awiph.be
Province de Namur <i>Arrondissements de Dinant et de Philippeville</i>	Rue Léopold, 3 (1 ^{er} étage) – 5500 Dinant Tél. 082/21 33 11 – Fax 082/21 33 15 e-mail : brdinant@awiph.be
Province de Liège <i>Tous les arrondissements</i>	Rue du Vertbois, 23-25 - 4000 Liège Tél. 04/221 69 11 – Fax 04/221 69 90 e-mail : brliege@awiph.be
Province du Brabant Wallon <i>Tous les arrondissements</i>	Chaussée des Collines, 54 (1 ^{er} étage) – 1300 Wavre Tél. 010/23 05 60 – Fax 010/23 05 80 e-mail : brwavre@awiph.be
Province de Luxembourg <i>Tous les arrondissements</i>	Rue du Village, 5 – 6800 Libramont Tél. 061/23 03 60 – Fax 061/23 03 76 e-mail : brlibramont@awiph.be

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



2. Le Centre de Recherche et d'Evaluation des Technologies (CRETH)



Le Centre de Ressources et d'Evaluation des Technologies pour les personnes Handicapées (CRETH) permet aux entreprises d'adapter les postes de travail pour engager ou maintenir à l'emploi des personnes handicapées.

Le CRETH est un projet issu d'une convention avec l'AWIPH et les Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix.

Partant du principe selon lequel un handicap n'est pas forcément un handicap professionnel, le CRETH utilise les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour amener les personnes handicapées à une employabilité optimale.

Leur approche pluridisciplinaire de la situation et une étude du poste de travail, en étroite collaboration avec les responsables de l'entreprise, permettent de proposer des solutions efficaces et innovantes.

Rue de Bruxelles, 61 – 5000 Namur
Tél. : 081/ 72 44 30 – Fax : 081/ 72 44 31 – <http://www.creth.be>

3. Le Centre d'Adaptation à la Route pour Automobilistes handicapés (CARA)



Le CARA est intégré à l'Institut belge pour la sécurité routière. Les candidats conducteurs ou les conducteurs souffrant d'une affection aux membres, d'une affection cérébrale ou neurologique influençant l'aptitude pratique à la conduite doivent s'adresser au CARA sur avis de leur médecin.

Il offre gratuitement ses services aux personnes handicapées et notamment :

- il détermine leur aptitude à conduire,
- il établit la liste de l'équipement et des adaptations à prévoir sur le véhicule,
- il prête à l'auto-école de la personne handicapée un véhicule adapté qui pourra aussi servir à l'examen pratique.

Il étudie également de nouveaux systèmes d'adaptation de véhicules et les problèmes que peuvent poser l'embarquement et le débarquement d'une personne handicapée.

Chaussé de Haecht, 1405 – 1130 Bruxelles
Tél. : 02/ 244 15 52 – Fax : 02/ 244 15 92 –
<http://www.ibsr.be/main/OverBIVV/DeOrganisatie/Cara.shtml?language=fr>

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



4. Autonomia asbl



Le site <http://acesat.anlh.be> met à votre disposition une information de base sur les aides techniques.

Cette banque de donnée reprend les types de produit, les marques, les services ainsi que leurs fournisseurs. C'est aussi un **portail** vers les sites des fournisseurs, des fabricants, des centres ressource spécialisés.

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN - STARH



QUELQUES SITES INTERNET POUR L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

> en français :

- adaptations.awiph.be : une "base de ressources" destinée à stimuler l'imagination,
- www.prevent.be et en particulier la "banque de connaissances" : <http://fr.prevent.be/p/MM20-03>
- www.prosafe.be. La campagne Pro-safe a pour objectif principal de créer une vaste plate-forme sur laquelle les diverses activités ayant trait à la sécurité, la santé et au bien-être des travailleurs des PME peuvent être réunies.
- www.p-i.be : la rubrique "publications" de Prévention Interim (<http://www.p-i.be/p/MM20-03>) contient des trésors, en particulier les fiches d'instruction, les "fonctions types" (fonctions les plus courantes confiées à des travailleurs intérimaires et où il peut y avoir des risques pour la santé) et les fiches sur le poste de travail : <http://www.p-i.be/p/MM20-03>
- <http://www.suva.ch/fr>. Un site suisse dont les pages <http://www.suva.ch/fr/home/suvapro.htm> sont particulièrement consacrées à la prévention
- www.start-labor.org : des informations sur la législation, les politiques publiques en matière d'emploi, les méthodes et les approches, mais également sur des études de cas, des bons exemples, des mesures, schémas et processus qui ont bien fonctionné, sur des succès individuels, pour l'emploi des personnes handicapées mentales.

> en allemand :

- <http://db1.rehadat.de/rehadat/index.jsp> : Rehadat est une banque de données sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées.

> en anglais :

- <http://www.jan.wvu.edu/soar/index.htm>. Le "Job Accommodation Network's Searchable Online Accommodation Resource (SOAR) system" permet de consulter différentes possibilités d'aménagement des conditions de travail. Il existe également une version du site en espagnol.
- <http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/policy.htm>, et en particulier la brochure "Gestion du handicap sur le lieu de travail" sur : <http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/download/code.pdf>
- http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/index_fr.php : sur le site de l'Agence pour la Sécurité et la Santé au Travail (OSHA), un *portail* qui donne accès à de précieuses informations venant d'un peu partout ... et donc dans toutes les langues européennes ... mais surtout en anglais !

Nous sommes à l'affût de toute nouvelle ressource ... merci de nous signaler tout site intéressant !

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH



LES AUTRES FICHES

L'AWIPH diffuse une série de fiches d'information, dont la présente constitue l'introduction.

Ces fiches sont destinées :

- aux tuteurs qui, au sein des entreprises, soutiennent ces travailleurs handicapés,
- aux employeurs qui ont décidé d'embaucher un travailleur handicapé ou qui ont la volonté de maintenir à l'emploi un travailleur devenu handicapé,
- aux professionnels des services généraux du secteur de l'insertion professionnelle (Forem, entreprises de travail intérimaire, IFAPME, Missions régionales, ...),
- aux professionnels de l'insertion des personnes handicapées (de l'AWIPH, des Centres de Formation spécialisée, des services d'accompagnement, des associations, ...).

Elles ont été réalisées en étroite collaboration avec des experts des différentes déficiences abordées.

Chaque fiche est structurée selon un plan commun :

1. présentation de la déficience. Ses principales caractéristiques, mais aussi ses causes, sa fréquence, les traitements, ... sont abordés dans un langage aussi simple que possible.
2. conséquences en matière d'emploi. Les principales difficultés rencontrées par un travailleur affecté de cette déficience sont passées en revue. On souligne aussi les qualités professionnelles souvent développées par les travailleurs concernés.
3. recommandations. Des mesures simples et à la portée de tous pour aider le travailleur, ou tout simplement mieux comprendre pourquoi telle ou telle adaptation des conditions de travail est tellement importante pour lui.
4. ressources. Les services qui peuvent conseiller ou soutenir.
5. bibliographie. Une fiche de quelques pages ne peut traiter tous les aspects. Pour ceux qui veulent aller au-delà de l'essentiel.

A ce jour, onze fiches sont disponibles :

- fiche n° 1 : la déficience visuelle (8 pages, + deux annexes),
- fiche n° 2 : la déficience auditive (10 pages),
- fiche n° 3 : les épilepsies (7 pages),
- fiche n° 4 : la sclérose en plaques (6 pages),
- fiche n° 5 : le traumatisme crânien (6 pages),
- fiche n° 6 : la déficience intellectuelle (15 pages),
- fiche n° 7 : l'aphasie (8 pages),
- fiche n° 8 : l'infirmité motrice cérébrale (11 pages),
- fiche n° 9 : les troubles psychiques (10 pages),
- fiche n° 10 : la mobilité réduite (24 pages abondamment illustrées),
- fiche n° 11 : le diabète (13 pages).

Elles sont disponibles sur le site Internet de l'Agence, à l'adresse :

http://www.awiph.be/html/publications/deficiences_emploi.html

En collaboration avec le coordinateur du projet SAFRHAN-STARH

