

La réadaptation professionnelle :

Un parcours semé d'embûches !



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Mohamadi EL BAUZROTI** – Référence S10

Permanence juridique : le mardi de 9h à 12h et de 13h à 16h - le mercredi de 9h à 12h

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - www.atelierrydroitssociaux.be

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source.

Table des matières

Introduction	<u>3</u>
La réadaptation professionnelle – définitions	<u>5</u>
Le rôle du médecin-conseil	<u>7</u>
La prise en charge des frais de la réadaptation	<u>9</u>
L'orientation professionnelle	<u>10</u>
La formation professionnelle	<u>11</u>
La phase d'intégration	<u>12</u>
Le stage pratique	<u>12</u>
Les aides régionales (le PHARE et l'AVIQ)	<u>13</u>
Des mesures spécifiques dans le cadre des études supérieures ou universitaires	<u>15</u>
Quelques pistes de réflexion	<u>17</u>
Adresses utiles	<u>18</u>



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : www.atelierdroitssociaux.be

Introduction

L'article 26 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées prévoit explicitement la mise en place de programmes d'adaptation et de réadaptation. Il y est stipulé que *« Les États Parties prennent des mesures efficaces et appropriées, faisant notamment intervenir l'entraide entre pairs, pour permettre aux personnes handicapées d'atteindre et de conserver le maximum d'autonomie, de réaliser pleinement leur potentiel physique, mental, social et professionnel, et de parvenir à la pleine intégration et à la pleine participation à tous les aspects de la vie. À cette fin, les États Parties organisent, renforcent et développent des services et programmes diversifiés d'adaptation et de réadaptation, et en particulier dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation et des services sociaux »*.

Dans le cadre de la réglementation belge de l'assurance soins de santé et indemnités, le dispositif de la réintégration professionnelle a pour ambition de contribuer à atteindre ces objectifs.

Plusieurs facteurs concourent à faire aboutir un parcours de réintégration : celui-ci ne doit jamais s'accomplir sous la contrainte, l'aspect thérapeutique doit primer et une bonne coordination entre les différents acteurs (médecin traitant, médecin du travail, médecin conseil et autres intervenants) est indispensable.

Or, nous sommes loin du compte face aux nombreuses lacunes dans ce domaine : médecins du travail surchargés de dossiers, médecins-conseils des mutuelles inaccessibles, médecins traitants démunis face aux différentes réglementations sociales, travailleurs malades dépassés par les exigences des uns et des autres.

D'après les statistiques de l'INAMI¹, le nombre de dossiers dans le cadre de la réinsertion professionnelle est passé de 435 dossiers en 2010 à 1473 en 2014. Pour la même période, le budget consacré à la prime octroyée en cas de réussite de la formation est passé de 2 000 € à 48 000 €. Cette augmentation des demandes est sans doute due à plusieurs facteurs, parmi lesquels on peut citer : la dégradation des conditions de travail (pression constante, violence au travail, etc.) entraînant une augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail en lien avec de nouvelles pathologies (le burn out), l'augmentation du budget lié à la prise en charge des frais de réadaptation...

Le caractère volontaire de toute forme d'incitation à la réinsertion professionnelle est évidemment la condition indispensable pour qu'un tel projet se réalise. Le Conseil National du travail l'a réaffirmé dans un récent avis « [...] *ce processus doit se dérouler sur une base volontaire* ». ²

Il s'agit donc d'informer de toutes les possibilités de réadaptation afin que les travailleurs souhaitant entrer dans ce processus puissent le faire en toute connaissance de cause.

À la date du 1^{er} décembre 2016, deux arrêtés royaux sont entrés en vigueur, l'un concerne les travailleurs en incapacité qui pourraient reprendre un travail adapté auprès de leur dernier

1. Source: INAMI - Service des indemnités- Direction finances et statistique.

2. Avis 2090 du Conseil National du Travail – Séance du 26/6/2018.

<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2090.pdf>

employeur, l'autre aborde la procédure de réintégration auprès d'un autre employeur ou dans une autre branche d'activité, notamment pour les travailleurs qui ne sont plus liés par un contrat de travail.

La présente brochure abordera uniquement la situation des personnes en incapacité qui ne sont pas (ou plus) liées par un contrat de travail³ ou qui ne peuvent plus reprendre leur activité auprès du dernier employeur. En effet, la réadaptation les concerne particulièrement et est formulée comme suit : « *Le trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle au sens de cette section a pour objectif de favoriser la réintégration socioprofessionnelle du titulaire qui n'est plus ou ne peut plus être employé par son employeur en l'accompagnant vers une fonction auprès d'un autre employeur ou dans une autre branche d'activité* ».⁴

3. Art. 215*decies*, §3 de l'arrêté royal du 8.11.2016 (M.B. du 24.11.2016) modifiant l'arrêté royal du 3.7.1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14.7.1994 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle.

4. Art. 215*novies* de l'arrêté royal du 8.11.2016 (M.B. du 24.11.2016).

La réadaptation professionnelle - définitions

Au niveau international, l'Organisation internationale du travail a défini, dans sa recommandation de 1955, l'adaptation et la réadaptation professionnelle comme un : « [...] *processus continu et coordonné d'adaptation et de réadaptation qui comporte la mise à la disposition des invalides des services propres à leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi convenable, ces moyens comprenant notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement sélectif* ». La même recommandation désigne sous le terme d'invalides « *toute personne dont les chances d'obtenir et de conserver un emploi convenable sont effectivement réduites par suite d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales* ».⁵

Trois aspects sont circonscrits :

- 1. L'orientation professionnelle** spécialisée par la mise en place, si possible, de mesures telles que notamment :
 - ♦ un entretien avec un conseiller d'orientation;
 - ♦ un examen des antécédents professionnels;
 - ♦ la détermination des capacités physiques de l'intéressé par rapport aux exigences des diverses professions et l'appréciation des possibilités d'augmentation de ces capacités;
 - ♦ la communication de renseignements relatifs aux possibilités d'emploi et de formation, eu égard aux qualifications professionnelles, aux capacités physiques, aux aptitudes, aux préférences et à l'expérience de l'intéressé, ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi.
- 2. La formation professionnelle** des invalides qui devrait, autant que possible, mettre les intéressés en mesure d'exercer une activité économique qui leur permette d'utiliser leurs connaissances ou aptitudes professionnelles, compte tenu des perspectives d'emploi.
- 3. Le placement** notamment par une assistance permettant aux invalides de bénéficier des services d'orientation ou de formation professionnelles et de tous autres services médicaux ou sociaux qui pourraient être nécessaires.

Dans sa recommandation de 1983, le Bureau International du Travail (BIT) a reconnu ce droit à la réadaptation professionnelle. Il a également, compte tenu de l'évolution des législations nationales, réaménagé certaines définitions et recommandations. Ainsi, est défini « *personne handicapée* » « [...] *toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu* ».⁶

5. Recommandation 99 de l'Organisation Internationale du Travail – 1955.

6. BIT - Recommandation n°168 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, No 168, 1983.

Ne sont pas concernées les personnes dont la pathologie ne permet pas de suivre un programme de réadaptation.

Le BIT mentionne également les dispositifs permettant de favoriser la réadaptation professionnelle :

- ♦ **La participation de la collectivité** (syndicats, organisations d'employeurs et de personnes handicapées), à l'organisation de services de réadaptation professionnelle à l'intention des personnes handicapées devrait être facilitée par une action d'information du public.
- ♦ **La formation du personnel** : outre les conseillers et les spécialistes en matière de réadaptation professionnelle, qui ont été expressément préparés à leur tâche, toutes les autres personnes s'occupant de la réadaptation professionnelle des personnes handicapées et du développement de possibilités d'emploi devraient bénéficier d'une formation ou d'une orientation portant sur les questions de réadaptation.
- ♦ **La contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs** au développement des services de réadaptation professionnelle par l'adoption d'une politique favorisant la formation et l'occupation dans des emplois convenables des personnes handicapées, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

En Belgique, le dispositif de la réadaptation professionnelle est contenu dans la réglementation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.⁷ Ce programme vise les personnes qui ne sont plus capables d'exercer leur dernier métier ou un de leurs métiers de référence (en fonction de la formation). En absence de définition précise de la notion de métier de référence dans la législation, on se réfère aux catégories établies par les organismes de placement (ACTIRIS, FOREM, VDAB). Il est à noter qu'il existe également une classification internationale.⁸

Lorsque la santé d'un travailleur en incapacité de travail ne lui permet plus d'exercer sa profession, il peut donc envisager d'acquérir de nouvelles compétences, la réadaptation professionnelle permet au travailleur salarié ou indépendant en incapacité de travail de se réorienter et le cas échéant, de se former en vue d'une réinsertion socioprofessionnelle. La dernière modification législative en ce domaine est intervenue fin de l'année 2016. La réadaptation y est définie comme suit : « *Le trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle au sens de cette section a pour objectif de favoriser la réintégration socioprofessionnelle du titulaire qui n'est plus ou ne peut plus être employé par son employeur en l'accompagnant vers une fonction auprès d'un autre employeur ou dans une autre branche d'activité* ».⁹

7. Articles 215*novies* et suivants de l'arrêté royal du 3.7.1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.7.1994.

8. Classification internationale type des professions du Bureau International du travail : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/classification-internationale-type-des-professions>

9. Arrêté royal du 8.11.2016 modifiant l'arrêté royal du 3.7.1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14.7.1994 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle (M.B. du 24.11.2016).

Le rôle du médecin-conseil

Au sein de la mutualité, le médecin-conseil a plusieurs missions, notamment l'évaluation de l'incapacité de travail et de l'invalidité et l'accompagnement de la réintégration socioprofessionnelle.

L'évaluation de l'incapacité de travail

Pendant les 6 premiers mois d'incapacité de travail, l'évaluation médicale se fait par rapport au dernier métier. Après les 6 premiers mois, elle se fait sur base des métiers de référence du travailleur.

Dans les deux mois du début de l'incapacité de travail et si l'assuré social n'est pas lié par un contrat de travail, le médecin-conseil classe le titulaire dans une des catégories suivantes¹⁰ :

- 1° catégorie 1 : il peut être présumé raisonnablement qu'au plus tard à la fin du sixième mois de l'incapacité de travail le titulaire peut reprendre un métier sur le marché du travail régulier;
- 2° catégorie 2 : la reprise d'un métier sur le marché du travail régulier ne semble pas possible pour des raisons médicales;
- 3° catégorie 3 : la reprise d'un métier sur le marché du travail régulier n'est momentanément pas d'actualité parce que la priorité doit être donnée au diagnostic médical ou au traitement médical;
- 4° catégorie 4 : la reprise d'un métier sur le marché du travail régulier semble possible, le cas échéant après une réadaptation ou une formation professionnelle.

La réadaptation concerne particulièrement cette quatrième catégorie. Ce dispositif ne concerne donc pas en principe, les personnes qui pourraient à terme reprendre une activité dans leur catégorie professionnelle, que ce soit auprès de l'employeur avec lequel elles sont encore sous contrat de travail ou auprès d'un autre employeur.

Les conditions et la procédure

La personne intéressée introduit la demande auprès du médecin-conseil. Un formulaire type doit être complété, généralement avec l'aide du service social de la mutualité. Les renseignements relatifs au passé professionnel et scolaire doivent permettre d'évaluer, par exemple, la pertinence de la formation envisagée.

Tout comme le médecin-conseil, le CMI peut refuser la prise en charge du programme de réorientation professionnelle en raison par exemple, d'une inaptitude ou parce que

10. Article 215^{decies}, §3 de l'arrêté royal du 3.07.1996 inséré par l'arrêté royal du 8.11.2016 modifiant l'arrêté royal du 3.07.2016 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14.7.1994 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle (M.B du 24.11.2016).

dans le cas contraire, ils estiment que la personne a la possibilité de reprendre une activité dans une des professions de référence.

À la demande du titulaire, le dossier peut être soumis à l'examen de la commission supérieure du Conseil Médical de l'Invalidité de l'INAMI (CSCMI). C'est cette commission qui a en définitive, la mission d'autoriser la prise en charge par l'assurance indemnités, du programme de réadaptation professionnelle.¹¹

Bon à savoir : en cas de suivi d'un programme de réadaptation, il y a une présomption légale d'incapacité de travail, c'est-à-dire que les conditions médicales pour être indemnisé ne seront pas remises en cause. Par conséquent, le bénéficiaire continue à être indemnisé dans les mêmes conditions que celles qu'il avait avant d'entamer son programme.

11. Parmi ses autres missions, la CSCMI se prononce sur l'état d'invalidité du bénéficiaire et sur la durée de la période d'invalidité.

La prise en charge des frais de la réadaptation

Les prestations de réadaptation professionnelle sont prises en charge par l'INAMI.

Les remboursements prévus dans ce cadre sont : *«Toutes les interventions ou tous les services visant à restaurer tout ou partie de la capacité de travail initiale du titulaire reconnu incapable de travailler ou à valoriser la capacité de travail potentielle de ce titulaire, en vue de son intégration complète dans un milieu de travail. Elles comprennent notamment tout examen, tel qu'un examen d'orientation professionnelle, visant à déterminer la possibilité d'entreprendre un programme de réadaptation professionnelle et son utilité, et toute formation, encadrement ou apprentissage, qui contribue directement à l'intégration»*.¹²

Sont donc visés :

- ♦ les frais d'orientation ou d'inscription à un programme de formation, en priorité, avec les organismes avec lesquels il y a une convention ou qui sont agréés par un pouvoir public. Pour les autres organismes, la décision se prend au cas par cas ;
- ♦ les frais de transport lesquels sont remboursés sur base du tarif des transports en commun.

Sont également prévues :

- ♦ une indemnité de 5 € par heure de formation,
- ♦ une prime forfaitaire 500 € en cas de réussite.

Pour la phase d'intégration de 6 mois après la formation, les frais liés à cet objectif pourront être pris en charge.

Il faut tenir compte du fait que les avantages financiers peuvent être diminués, voire refusés s'il y a une intervention d'un autre organisme (AVIQ, Phare, Bruxelles-Formation...). Si le montant de ces avantages est inférieur au montant des avantages octroyés dans le cadre de l'assurance indemnités, l'intéressé peut prétendre à la différence à charge de l'assurance.

12. Articles 215^{quater} à 215^{septies} de l'arrêté royal du 3.7.1996.

L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle doit permettre de choisir une formation.
Tout centre d'orientation professionnelle peut être sollicité dans le cadre de la réadaptation.

Le médecin-conseil proposera cette formule si elle s'avère utile.
Il pourra orienter l'assuré social vers un des partenaires conventionnés.
Des conventions de partenariat dans le cadre du programme de réadaptation professionnelle existent depuis 2012 :

- ♦ en région flamande : VDAB - GTB¹³ - CIN¹⁴ - INAMI
- ♦ en région wallonne : INAMI – CIN - FOREM/AWIPH (actuellement AVIQ)
- ♦ à Bruxelles : ACTIRIS – Forem – Phare –VDAB - CIN

Auparavant, les services d'orientation professionnelle, proposés par ACTIRIS ou le FOREM, n'étaient pas accessibles aux personnes en incapacité de travail.

13. Le GTB est le service spécialisé en région flamande pour l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi.

14. Le Collège Intermutualiste National (CIN) belge est une association de mutualités composée des représentants des 5 Unions Nationales de mutualités ainsi que de la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité et de la Caisse des Soins de Santé de HR Rail.

La formation professionnelle

La procédure pour suivre une formation suite à la réorientation professionnelle est la même à Bruxelles et en Wallonie. Après avoir obtenu l'accord du médecin-conseil (proposition de formation permettant une réadaptation professionnelle), la personne en incapacité doit prendre contact avec ACTIRIS ou le FOREM. Le bénéficiaire doit se présenter auprès d'un de ces organismes qui lui attribue un conseiller référent. Ce dernier établit un bilan professionnel.

Sur la base de ce bilan, plusieurs pistes peuvent être envisagées :

- ♦ soit conclure à une remise à l'emploi,
- ♦ soit décider de la nécessité de suivre une ou plusieurs formations,
- ♦ soit constater que la personne n'est pas en mesure de retourner sur le marché de l'emploi.

Avec l'accord du bénéficiaire, le conseiller introduit une proposition de formation auprès du médecin-conseil. Ce dernier introduit alors une demande de prise en charge des frais auprès de la CSCMI (Commission supérieure du Conseil médical de l'invalidité).¹⁵

Une fois qu'il a obtenu la décision du CSCMI, le médecin-conseil la communique au conseiller d'Actiris ou du FOREM afin que ce dernier organise, le cas échéant, la mise en œuvre du plan d'action avec le bénéficiaire.

Plusieurs filières de formations ou d'études sont envisageables : études de plein exercice, promotion sociale, formation professionnelle... En ce qui concerne cette dernière, les domaines sont larges.

À titre d'exemples : Bruxelles-Formation organise ou finance des centres de formation dans des domaines aussi variés que sont l'alimentation, l'animation dans les arts du spectacle, les arts et l'industrie graphique, le bâtiment, les travaux de bureau et la comptabilité, les bureaux d'études, le commerce et la vente, la confection, la gestion, l'Horeca, l'industrie mécanique, l'informatique le tourisme, les langues, la logistique, les métiers d'art, le nettoyage, la préparation à une formation à l'obtention du CESS, le secteur de la santé et du social, la sécurité, les technologies de Web.

15. Voir page 10.

La phase d'intégration

La période d'intégration dure six mois. À son issue, le médecin-conseil procède à une évaluation, en tenant compte des nouvelles compétences. En fonction de cette évaluation (maintien ou pas de l'incapacité), l'assuré pourra entamer une recherche d'emploi. Si la réadaptation s'est faite dans le cadre de la convention qu'a l'INAMI avec ACTIRIS ou le FOREM, il pourra être accompagné dans sa recherche d'emploi. Les frais engendrés dans le cadre de cet accompagnement pourront être pris en charge.

Le stage pratique

Un stage pratique est possible au cours de chacune des trois phases (orientation, formation ou réintégration) d'un programme de réadaptation professionnelle¹⁶.

La phase d'orientation a pour objectif d'identifier les compétences et les aptitudes de l'assuré social, en tenant compte de ses préférences. Dans le cadre de cette phase, le médecin-conseil peut ainsi faire appel, après concertation avec l'assuré social et sans autorisation préalable de la CSCMI, à un centre spécialisé ou à un psychologue (dans le cadre de la procédure classique) ou à l'office régional de l'emploi et de la formation compétent. Durant cette phase d'orientation et donc, préalablement au suivi d'une formation qualifiante, un volet pratique de très courte durée (une semaine pour la plupart) pourrait déjà être entrepris par l'assuré social en vue de tester un métier. Ce volet pratique fait partie intégrante de la phase d'orientation. Une autorisation spécifique du médecin-conseil n'est donc pas requise dans ce cas.

Le suivi d'une **formation qualifiante** approuvée par la CSCMI dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle peut également impliquer un volet pratique pour lequel l'assuré social ne devra pas non plus obtenir d'autorisation.

Durant **la phase de réintégration**, une fois la qualification acquise, l'assuré social pourrait également entreprendre le suivi d'un volet pratique (stage) permettant l'exercice de son nouveau métier sous la forme d'un "testing en entreprise", qui ne peut dépasser six mois maximum à dater de l'expiration du mois pendant lequel le programme de formation a été achevé. Dans ce cas précis, l'autorisation du médecin-conseil doit être demandée et obtenue.

16. Circulaire de l'INAMI O.A. n° 2015/135 - 407/12 du 12.5.2015.

Les aides régionales (le PHARE et l'AVIQ)

Ces dispositifs viennent en complément de ceux organisés par l'INAMI.

En région bruxelloise, le PHARE (Personnes handicapées autonomie retrouvée) est l'institution compétente pour l'aide aux personnes en vertu du décret inclusion.¹⁷

Les missions sont les suivantes¹⁸ :

- 1° permettre à la personne d'accéder à un travail adapté et rémunéré ;
- 2° lui permettre de se former, de se perfectionner professionnellement et de valoriser ses compétences et ce, de manière continue;
- 3° mettre, éventuellement, en place, en son sein, un dispositif d'accueil préprofessionnel ayant pour objectif d'amener la personne handicapée à avoir les compétences requises pour accéder ensuite à une occupation professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail ;
- 4° prévoir, éventuellement, en place en son sein un dispositif de soutien au travail afin d'aider la personne handicapée ayant des difficultés à se maintenir au travail à préserver son occupation professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail.

En matière d'emploi, plusieurs types d'aide sont prévus.¹⁹

Les aides à l'emploi sont les suivantes :

- 1° **le stage de découverte** permettant à la personne handicapée de découvrir un métier ou une situation de travail ;
- 2° **le contrat d'adaptation professionnelle**, conclu entre une personne handicapée ou son représentant légal et un employeur. Il a pour objectif de leur permettre une adaptation mutuelle en vue d'un engagement éventuel ;
- 3° **la prime de tutorat** destinée à l'employeur pour soutenir et guider le travailleur handicapé par un tuteur qui est membre du personnel de l'employeur, lors de l'engagement ou du retour de la personne handicapée après une absence de longue durée ;
- 4° **la prime de sensibilisation** à l'inclusion destinée à l'employeur pour permettre aux collègues du travailleur handicapé de bénéficier d'une sensibilisation ou d'une formation relatives au handicap de ce dernier ;

17. Décret de la COCOF du 17.1.2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée (M.B. du 3.10.2014).

18. Article 53 du Décret de la COCOF du 14.1.2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée.

19. Article 48 du Décret de la COCOF du 17.1.2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée (M.B. du 3.10.2014).

- 5° **la prime d'insertion** en faveur de l'employeur consistant en une intervention dans la rémunération et les charges sociales du travailleur handicapé, en vue de compenser sa perte de rendement ;
- 6° **la prime d'installation** en faveur de la personne handicapée qui, sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, exerce une profession en tant que travailleur indépendant. Cette prime vise à compenser sa perte de rendement ;
- 7° **l'adaptation** du poste de travail et de l'environnement de travail, justifiée par la déficience du travailleur ;
- 8° **toute autre aide** à l'emploi nécessaire à l'inclusion professionnelle de la personne handicapée fixée par le Collège.

En région wallonne, l'AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité) est l'institution compétente pour l'aide aux personnes. En vertu du Chapitre V du code wallon de l'action sociale et de la santé intitulé : « *Égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi* ». ²⁰ Les aides octroyées par l'AVIQ sont du même type mêmes que celles mises en place par le PHARE.

20. Code wallon de l'action sociale et de la santé du 29.09.2011 (M.B. du 11.12.20011 - En vigueur le 31.12.2011).

Des mesures spécifiques dans le cadre des études supérieures ou universitaires

Le décret de la Communauté française du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif fixe le cadre des aides aux étudiants à besoins spécifiques.²¹

L'article 2 définit l'objet : « *Sans préjudice des dispositions existantes, le présent décret a pour objet de favoriser le développement d'un enseignement inclusif dans les établissements d'enseignement supérieur. Il vise à favoriser la mise en place de mesures et de ressources destinées à répondre à la demande des étudiants bénéficiaires en prévoyant les aménagements matériels, sociaux, culturels, méthodologiques et pédagogiques tendant à rencontrer les difficultés, liées à leur situation, qu'ils éprouvent dans leur vie d'étudiants et dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle pendant et à l'issue de leur cursus* ».

Il existe 2 moyens pour bénéficier de la mise en place d'aménagements du cursus :

- ♦ soit sur base de la décision d'un organisme public chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- ♦ soit sur base d'un rapport circonstancié au niveau de l'autonomie du demandeur au sein de l'établissement d'enseignement supérieur établi par un spécialiste dans le domaine médical ou par une équipe pluridisciplinaire datant de moins d'un an au moment de la demande.

Les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans plusieurs domaines :

- 1° Les relations d'emploi;
- 2° L'enseignement;
- 3° La politique de santé;
- 4° Les avantages sociaux;
- 5° L'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française;
- 6° L'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.
- 7° L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

21. Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif du 30.1.2014 (M.B. du 9.4.2014 – Entrée en vigueur le 01.01.2014).

Les missions du service d'accueil et d'accompagnement sont les suivantes :

- 1° assurer l'accueil de l'étudiant demandeur,
- 2° prendre connaissance de la demande, examiner le dossier et analyser les besoins avec l'étudiant demandeur et soumettre la demande pour décision aux autorités académiques ;
- 3° élaborer le plan d'accompagnement individualisé en concertation avec l'étudiant bénéficiaire ;
- 4° assurer la mise en œuvre du plan d'accompagnement individualisé :
- 5° participer aux actions d'information et d'orientation à destination des étudiants du 3^e degré de l'enseignement secondaire ;
- 6° coordonner les actions de sensibilisation et d'information et les actions de formation des acteurs du plan d'accompagnement ;
- 7° assurer la coordination des actions des membres du personnel de l'établissement d'enseignement supérieur et des acteurs du plan d'accompagnement individualisé ;
- 8° évaluer de manière continue le plan d'accompagnement individualisé et l'adapter, s'il échet, en fonction des besoins de l'étudiant bénéficiaire ;
- 9° sélectionner les étudiants accompagnateurs et organiser leurs prestations.

Le service d'accueil et d'accompagnement analyse avec les acteurs les besoins :

- matériels,
- pédagogiques,
- sociaux,
- culturels,
- médicaux,
- psychologiques.

L'étudiant bénéficiaire et le service précité établissent, en concertation, un plan d'accompagnement individualisé.

Quelques pistes de réflexion

L'insertion professionnelle des personnes en incapacité de travail ne peut se faire sans accompagnement spécifique. Pour les organismes de placement, ces mesures entraînent inévitablement une surcharge de travail. Il est donc indispensable de recruter un personnel spécialisé, si l'on souhaite que ce public puisse être convenablement soutenu. Le Bureau international du Travail en fait notamment une de ses priorités : *« Les personnes affectées à des tâches d'orientation professionnelle, de formation et de placement des travailleurs en général devraient posséder une connaissance suffisante des incapacités et de leurs effets invalidants ainsi que des services d'appui existants pour faciliter l'insertion d'une personne handicapée dans la vie sociale et économique active. Des possibilités devraient être offertes à ces personnes pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et d'étendre leur expérience dans ces domaines »*.²²

Un autre problème récurrent est le respect des quotas de travailleurs handicapés occupés dans le secteur public. Le comité des droits des personnes handicapées auprès du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a mis en évidence, les carences dans le secteur public : *« Le Comité note avec préoccupation qu'un faible nombre de personnes handicapées sont employées dans un travail régulier. Il note également que le gouvernement ne parvient pas à atteindre les objectifs liés à l'emploi des personnes handicapées dans ses propres services, ainsi que l'absence de quota dans le secteur privé »*.²³

Le Bureau International du Travail l'encourage également : *« Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les entreprises devraient être encouragées à créer ou à gérer leurs propres services de réadaptation professionnelle, y compris divers types d'emploi protégé, en collaboration étroite avec les services de réadaptation, qu'ils soient ou non pris en charge par la collectivité »*.²⁴

Il faut également envisager la situation des personnes ne pouvant plus s'insérer dans le monde du travail. Ces personnes peuvent avoir des projets tels que la reprise d'études, sans objectif professionnel mais avec pour résultat un bénéfice thérapeutique !

Enfin, tout programme de réadaptation doit se faire sur une base volontaire et ne peut s'exercer sous la contrainte et/ou la menace de sanctions telles que la réduction des indemnités d'incapacité de travail, sanctions décidées à des fins purement budgétaires.

22. BIT - Recommandation n°168 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, No 168, 1983, p.21.

23. Comité des droits des personnes handicapées (ONU) - Rapport concernant la mise en place de la Convention par les états membres de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

24. BIT - Recommandation n°168 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, No 168, 1983, p.23.

Adresses utiles

1. Services d'orientation agréés par le PHARE et l'AVIQ

Bruxelles Formation

Carrefour-Formation

Avenue de l'Astronomie, 14 – 1210 Saint-Josse

Tél : 02 211 16 23 – 02 505 16 77

Email : carrefour.format@bruxellesformation.be

Service généraliste : centre d'information et de conseils sur l'offre de formation pour adultes en Région bruxelloise

Ouvert le matin sans rendez-vous de 9h00 à 12h30.

Le Service PHARE assure une permanence tous les jeudis matin de 9h00 à 12h30 (en dehors des congés scolaires) pour les personnes handicapées qui peuvent venir accompagnées.

Base de données qui regroupe toutes les offres de formations pour adultes à Bruxelles :
www.dorifor.be

Les missions locales

Services d'accueil, de conseils et d'informations en matière d'orientation professionnelle, de formation et d'emploi.

Pour trouver les coordonnées de la mission locale la plus proche de chez vous :

www.actiris.be : onglet « nos partenaires », puis « liste complète des partenaires d'Actiris ».

2. Les services d'accompagnement agréés par le service PHARE

Toute déficience

Transition

Chaussée d'Alseberg, 303 bte 2.2 – 1190 Bruxelles

Tél : 02 346 08 00

Email : transition@transitionasbl.be

Service d'accompagnement de Bruxelles

Rue du Pavillon, 3 - 1030 Bruxelles

Tél : 02 527 30 40

Email : sabx@sabx.be

Partenaire d'Actiris dans le cadre de l'accompagnement de publics spécifiques

Bataclan

Avenue Général Bernheim, 31 - 1040 Bruxelles

Tél : 02 646 30 13

Email : info@bataclan.be

Accessible aux personnes handicapées mentales ou sourdes

Déficiência intellectuelle

SISAHM

Chaussée de Roodebeek, 128 – 1200 Bruxelles

Tél : 02 219 49 78

Email : sisahm@sisahm.be

La Maison des Pilifs

Rue F. Vekemans, 212 – 1120 Bruxelles

Tél : 02 268 62 23

Email: maison@maisondespilifs.be

SAHAM

Rue Gillebertus, 25 – 1090 Bruxelles

Tél: 02 426 26 19

Email : saham@scarlet.be

Troubles autistiques

SISAHM

Chaussée de Roodebeek, 128 – 1200 Bruxelles

Tél : 02 219 49 78

Email : sisahm@sisahm.be

Susa-Bruxelles

Rue d'Enghien, 40 – 1080 Bruxelles

Tél : 02 346 41 70

Email : susa-bruxelles@susa.be

Déficiência auditive (entretiens en langue des signes)

Info-Sourds de Bruxelles

Avenue Brugmann, 76 – 1190 Bruxelles

Tél : 02 644 68 90 ou 0486 29 67 05

Fax : 02 644 68 91

Email : sare@infosourds.be ou direction@infosourds.be

Partenaire d'Actiris dans le cadre de l'accompagnement de publics spécifiques

Partenaire de Bruxelles-Formation dans le cadre de modules d'orientation et de détermination professionnelle généraliste

Formations données en langue des signes

L'Escale

Avenue Léon Mahillon, 38 – 1030 Bruxelles

Tél : 02 218 79 01 ou 0494 71 34 37

Fax : 02 735 32 20

Email : escale.info@gmail.com

Bataclan

Avenue Général Bernheim, 31 – 1040 Bruxelles

Tél : 02 646 30 13

Email : info@bataclan.be

Déficiences visuelles

Ligue Braille

Rue d'Angleterre, 57 – 1060 Bruxelles

Tél : 02 533 33 88

Email : info@braille.be

Partenaire d'Actiris dans le cadre de l'accompagnement de publics spécifiques

Service d'orientation professionnelle

Centre de formation professionnelle spécialisé

Cérébro-lésion

La Braise

Rue de la Vigne, 56 – 1070 Bruxelles

Tél : 02 522 20 03

Email : la.braise@skynet.be

3. Les bureaux de l'AVIQ

Bureau de Charleroi

Rue de la Rivelaïne, 11 – 6061 Charleroi

071/33.79.50

br.charleroi@aviq.be

Bureau de Mons

Bld Gendebien, 3 – 7000 Mons

065/32.86.11

br.mons@aviq.be

Bureau de Dinant

Rue Léopold, 3 - 1^{er} étage – 5500 Dinant

082/21.33.11

br.dinant@aviq.be

Bureau de Namur

Place Joséphine Charlotte, 8 – 5100 Jambes

081/33.19.11

br.namur@aviq.be

Bureau du Luxembourg

Rue du Village 5 – 6800 Libramont

061/22.85.10

br.libramont@aviq.be

Bureau d'Ottignies

Espace Cœur de Ville, 1 – 1340 Ottignies

010/43.51.60

br.ottignies@aviq.be

Bureau de Liège

Rue du Vertbois, 23-25 – 4000 Liège

04/220.11.11

br.liege@aviq.be

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

