

## Fiche 7.4. Les personnes handicapées

Les situations de handicap sont de nature différente selon les déficiences, qui peuvent être physiques, sensorielles (surdité, cécité, sens de l'odorat et du toucher...), ou d'ordre mental (déficit intellectuel, troubles du comportement, etc.). L'intensité en est variable et l'origine différente (de naissance, suite à un accident, à une maladie chronique, à une maladie professionnelle, etc.). C'est pourquoi chaque situation et chaque personne sont à considérer de manière spécifique, afin d'évaluer les points forts et d'aménager au mieux le travail.

Concernant la législation sur le bien-être au travail, les travailleurs handicapés font partie des catégories particulières de travailleurs. Par conséquent, lors de l'analyse des risques, l'employeur doit tenir compte des postes de travail et des situations qui leur sont propres, afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Les principaux points à examiner lors de l'évaluation des risques sont :

- l'**accessibilité des lieux**, c'est-à-dire la présence de rampes, de signalisation sonore et visuelle, la possibilité d'accès pour les fauteuils roulants, la qualité de l'éclairage, l'état des sols, les procédures en cas d'évacuation, etc.;
- l'**aménagement des postes de travail**, en fournissant des équipements adéquats;
- l'**adaptation de l'organisation du travail**, c'est-à-dire des horaires, de la répartition du travail, de l'équipe, etc.;
- le **choix des équipements de protection individuelle**, en tenant compte par exemple, de la nécessité du port de verres correcteurs ou de semelles orthopédiques ;
- les **formations et informations adaptées**.

La **surveillance de santé des travailleurs handicapés** est appliquée au même titre que pour tout autre travailleur occupant un poste de sécurité, un poste de vigilance et une activité à risque défini.

Dès lors, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que le travailleur soit soumis à la surveillance de la santé. Celle-ci vise à prendre en considération de manière appropriée les caractéristiques spécifiques ou la nature de la relation au travail des travailleurs handicapés; caractéristiques ayant pour conséquence qu'ils sont considérés comme des travailleurs à risques particuliers, pour lesquels des mesures spécifiques de protection et de surveillance de la santé s'imposent.



La mise à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le circuit de travail dit ordinaire ou dans le circuit de travail adapté, est soutenue par les différents niveaux de pouvoir.

A Bruxelles, le service Phare de la Cocof propose des aides à l'intégration professionnelle, à la demande de la personne et/ou de l'employeur dans le circuit ordinaire, et subventionne 13 entreprises de travail adapté (ETA).

[www.phare-irisnet.be](http://www.phare-irisnet.be)

En Wallonie, c'est l'Agence pour une vie de qualité qui joue le même rôle dans le circuit ordinaire, et subventionne près de 70 entreprises de travail adapté.

[www.aviq.be](http://www.aviq.be)