

Intégration de la personne handicapée

Les communes s'y engagent



ALAIN DEPRET *SECRETAIRE DE REDACTION*

Au delà de leurs obligations réglementaires en la matière, les communes wallonnes sont nombreuses à manifester leur engagement à donner à la personne handicapée sa place dans la cité en prenant des mesures concrètes pour répondre aux attentes de ces personnes dans les domaines de la vie quotidienne : information, mobilité et transport, accès aux lieux publics, emploi, logement, éducation, culture, sports, loisirs, vacances, vie à domicile, vie sociale. Pour chacune des municipalités, il s'agit dès lors de définir, en fonction des besoins de terrain et en partenariat avec les associations locales, les mesures pratiques à mettre en place. Et elles peuvent être très éclectiques.





CAR, DANS CE DOMAINE, l'imagination et la volonté n'ont pas de limite : établir un partenariat avec les associations et les instances publiques en charge des personnes handicapées, sensibiliser la population pour favoriser l'intégration et l'égalité citoyenne, assurer la diffusion des informations utiles à toutes les démarches nécessaires, aménager l'espace public communal afin d'assurer la libre circulation en toute sécurité, promouvoir l'accessibilité des transports en commun par du matériel adapté et l'aménagement des arrêts et de leurs abords ou encore faciliter la participation réelle des personnes handicapées aux activités et manifestations culturelles, artistiques, sportives et de loisirs... Parfois, tout cela à la fois!

Nombreuses sont, d'ailleurs, les communes qui ont désigné, au sein de leur personnel, un Handicontact pour faciliter l'intégration de la personne handicapée à la vie de tous les jours. Sans oublier l'emploi des personnes handicapées au sein des administrations communales, comme le prévoit d'ailleurs aujourd'hui un arrêté de mai 2009 obligeant les communes et associations de communes à occuper au moins un travailleur handicapé à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein.

Le présent dossier tente donc de donner un aperçu de quelques bonnes pratiques en la matière, parmi tant d'autres. Il s'agit tout d'abord de rencontrer l'Awiph, organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées, sur le sujet de l'emploi des travailleurs handicapés auprès des pouvoirs locaux, et ce via l'interview de Thérèse Darge, Adjointe à la Direction des Dispositifs ordinaires d'emploi et de formation.

Le Mouvement communal s'attardera ensuite sur la Ville de La Louvière et sa plate-forme d'intégration de la personne handicapée (Jean-Marie Huet, Président de la plate-forme, et Alexia Debailleux, Handicontact), sur la Ville de Namur et sa section handicap (Aurélien Dufour, Responsable de la section), ainsi que sur la Commune de Vielsalm, où une véritable synergie entre les services communaux et ceux du CPAS ont permis une meilleure approche de la problématique (Françoise Caprasse, Présidente du CPAS). Ou comment des économies d'échelle peuvent aussi favoriser l'aspect social du travail quotidien des pouvoirs locaux.

THÉRÈSE DARGE, ADJOINTE À LA DIRECTION DES DISPOSITIFS ORDINAIRES D'EMPLOI ET DE FORMATION DE L'AWIPH

« Inciter à l'intégration et au maintien des travailleurs handicapés sur base volontaire »

L'Awiph, organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées, a pour mission d'établir périodiquement la synthèse des états des lieux de l'emploi des travailleurs handicapés auprès des pouvoirs locaux. En ce sens, l'agence a des contacts très réguliers avec les communes et les incite donc à intégrer, mais surtout à maintenir, les travailleurs handicapés dans l'administration locale.

UNE OBLIGATION IMPOSÉE PAR la législation, certes, mais que l'Awiph voudrait voir établie sur base volontaire, comme nous l'explique Thérèse Darge, Adjointe à la Direction des Dispositifs ordinaires d'emploi et de formation.

Madame Darge, pouvez-vous nous rappeler quelles sont les missions de l'Awiph ?

L'Awiph est un organisme public placé sous la tutelle du Ministre wallon de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances. 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 et 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. L'Awiph exécute ses missions en fonction des priorités et des orientations définies dans un contrat de gestion passé entre le Gouvernement et le Comité de gestion de l'Agence. Comme tout organisme d'intérêt public de type B, l'Awiph est gérée par un Comité de gestion, dont les membres sont nommés par le Gouvernement wallon. Le Comité de gestion est assisté de trois conseils d'avis; sept bureaux régionaux reçoivent et instruisent les demandes des personnes handicapées tandis que l'administration centrale, située à Charleroi, abrite les services généraux. Les commissions subrégionales de coordination, au nombre de treize, ont pour mission de promouvoir la concertation et la coordination des services sociaux s'adressant aux personnes handicapées dans des zones géographiques déterminées.

Et plus concrètement ?

L'objectif de l'Agence est surtout de faire en sorte que la personne handicapée soit reconnue, d'une part, en tant que personne à part entière et, d'autre part, pour ses qualités et ses compétences. Le fondement de notre action est de donner à la personne handicapée une place dans la société afin qu'elle puisse vivre sa vie et s'épanouir. Concrètement, notre action se scinde en deux parties : d'un côté, l'aide aux personnes en tant que telle et, de l'autre, le subventionnement des services avec lesquels nous travaillons en partenariat

dont font par exemple partie les institutions d'accueil et les entreprises de travail adapté. En matière d'aide à la personne handicapée, nous couvrons aussi bien les pôles de l'emploi et de la formation que l'aide en milieu de vie qui consiste en des aides matérielles permettant aux personnes de vivre aussi dignement et confortablement que possible.

En quoi l'Awiph est-elle active en matière d'intégration professionnelle de la personne handicapée dans les pouvoirs locaux ?

Une des missions de l'Awiph concerne effectivement l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Et l'Awiph est chargée, par le Gouvernement wallon, de manière relativement récurrente, d'élaborer un état des lieux en matière d'obligation d'emploi de personnes handicapées au sein des pouvoirs publics locaux. Notre but aujourd'hui : favoriser à la fois l'intégration, mais plus encore le maintien à l'emploi de travailleurs ayant été recrutés comme personnes handicapées, ou de travailleurs devenus handicapés suite à un accident au cours de leur carrière professionnelle.

Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les obligations des communes en cette matière ?

Dans ce domaine, deux législations différentes sont en vigueur. Une pour les provinces, communes et associations de communes, datant de 2009, et l'autre, datant de 1999, pour les CPAS. L'obligation consiste à l'emploi de travailleurs en situation de

handicap à raison d'un demi-équivalent temps plein par tranche de 20 travailleurs au sein de l'organisme. Les bases de calculs sont cependant différentes d'une législation à l'autre et concernent des personnes différentes. Au niveau des CPAS, c'est le statut de personne handicapée au moment du recrutement qui est pris en compte, alors que, dans le cadre de la législation plus récente concernant les communes, c'est la situation du handicap à n'importe quel moment qui entre en ligne de compte. Le fait d'imposer cette norme aux structures qui ont un effectif qui va au-delà de 20 travailleurs a pas mal de répercussions. C'est surtout visible dans les CPAS, où deux tiers de ceux-ci ne sont plus concernés en raison de leur taille.

La nouvelle législation vous paraît donc plus adéquate ?

Tout à fait. Nous plaignons pour la fusion des deux réglementations afin de prendre en compte non plus le statut du travailleur handicapé lors de son recrutement, mais également tout type d'action positive consentie par l'employeur pour faire en sorte que le travailleur puisse conserver son emploi.

Le Gouvernement vous demande de dresser un état des lieux. Où en est-on à ce propos en Wallonie ?

Les résultats sont vraiment à géométrie variable. Certaines institutions, qui devraient normalement respecter la législation, ne la respectent pas, tandis que d'autres, non contraintes, le font automatiquement. L'idée est que chaque entité établisse son propre état des lieux de manière annuelle. L'Awiph est, elle, chargée d'effectuer la synthèse et d'informer le Gouvernement via un état des lieux global. Lorsque l'on parle d'intégration et de maintien à l'emploi de travailleurs handicapés, nous avons l'habitude de faire référence à une étude sur les forces de travail réalisée à l'échelon européen. Dans cette étude, lorsque l'on interroge une population de 15 à 65 ans, 15 à 20 % s'estiment être limités dans leur activité. C'est évidemment une proportion très importante. Autres données intéressantes : trois quarts d'entre elles considèrent avoir acquis une maladie ou un handicap en cours de vie. On peut donc imaginer que pas mal de travailleurs ont démarré leur carrière professionnelle sans aucun problème de santé, mais ont fini par en connaître en cours de carrière. Il revient donc à l'Awiph de se préoccuper



de cela, dans la mesure où le capital compétence d'une personne est précieux pour tout employeur. Devoir se séparer d'un travailleur en cours de carrière, parce que le handicap surgit, ne peut avoir que des répercussions négatives pour l'entreprise.

Il s'agit donc ici de remédiation, plutôt que de prévention. C'est aussi le rôle de l'Awiph ?

Oui, car cette enquête nous apprend aussi que 55 % des personnes s'estimant handicapées estiment pouvoir malgré tout continuer à exercer leur activité professionnelle sans avoir besoin d'une assistance ou d'une aide précise. Par contre, les 45 % restants estiment avoir besoin d'une aide particulière, d'un aménagement du type de travail. D'où la nécessité de réfléchir en termes de formation continuée, voire de reconversion professionnelle, en vue d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec l'état de santé. Plus ou moins 10 % des personnes estiment avoir besoin d'une aide particulière estiment que c'est davantage en termes de quantité de travail à produire qu'il y a lieu d'envisager des aménagements. 8 % estiment avoir besoin d'une assistance particulière via les collègues et via l'encadrement.

Que se passe-t-il si une commune ou un CPAS ne respecte pas la législation ?

On sait tous aujourd'hui que la sanction formelle pure et dure n'existe pas, et c'est plutôt une bonne chose, je pense. Car, à l'Awiph, nous voulons travailler dans un contexte beaucoup plus constructif, où l'idée est d'inciter à l'intégration et au maintien des travailleurs handicapés sur base volontaire. D'où l'idée de mettre plutôt l'accent sur des campagnes de sensibilisation, mais aussi et surtout sur un travail in situ. L'Awiph tente ainsi d'analyser le poste de travail de la personne handicapée, de juger ce qui pourrait améliorer sa qualité de travail ou son rendement.

Cela veut-il dire que vous rencontrez régulièrement les communes ?

En effet. Car, si l'état des lieux est réalisé au siège central, tout ce qui concerne l'analyse du poste de travail et le conseil est pris en charge par nos sept bureaux régionaux, via le travail des attachés en intégration professionnelle qui ont un contact direct avec le travailleur et ses responsables directs.

Je suppose que les communes vous contactent aussi pour en savoir plus sur cette obligation...



Awiph - Eweta : pour un emploi éthique et adapté

Depuis plus de 15 ans, l'Awiph veille à l'application de la politique wallonne en matière d'intégration de la personne handicapée. Parmi ses missions principales, l'Agence tente de faciliter l'accès à l'emploi aux personnes souffrant d'un handicap physique ou mental. Pour réaliser cet objectif, elle collabore avec l'Entente wallonne des Entreprises de Travail adapté (Eweta) qui dispose de sièges à son comité de gestion. Ensemble, elles oeuvrent pour promouvoir l'aspect éthique et responsable du travail adapté.

Afin d'encourager l'emploi des travailleurs handicapés, le Gouvernement wallon a ainsi adopté un arrêté en mai 2009 obligeant les provinces, communes et associations de communes à occuper au moins un travailleur handicapé à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel. Une série de collaborations avec des ETA sont également valorisées dans ce cadre. Certains contrats de marchés publics au niveau des communes se voient ainsi réservés à des ETA. Pour le secteur privé, les autorités ont préféré recourir à des incitants plutôt qu'à des contraintes. Les seules mesures légales qui sont prévues sont l'interdiction de toute discrimination ainsi que l'obligation d'adapter les conditions et l'environnement de travail.

L'activité commune à chaque ETA, c'est avant tout la mission sociale d'emploi adapté aux personnes handicapées. Pour développer le partenariat avec les communes, la Région wallonne a, dans la réglementation, reconnu le travail des ETA comme pris en compte pour l'emploi des personnes handicapées. Une ETA offre les mêmes garanties qu'une autre entreprise et est comparable au niveau du prix, de la qualité, de la quantité et de la rapidité du service fourni. Elles sont donc concurrentielles et flexibles, mais avec la caractéristique supplémentaire qu'elles ont une dimension éthique ainsi qu'une plus-value sociale de par l'engagement de travailleurs handicapés.

Dans la conjoncture actuelle, le secteur est également prêt à développer des services de manière innovante. C'est donc un secteur intéressant pour des entreprises traditionnelles qui souhaitent proposer un projet et recherchent un partenaire pour le mettre en oeuvre. Imaginer, créer ou détecter les niches de l'emploi adapté de demain, c'est une part essentielle de la mission de l'Eweta.

C'est vrai, soit à la demande du responsable direct du travailleur, mais aussi via le conseiller en prévention, le comité de concertation de base, le médecin du travail... Tous ces services peuvent interpeller l'agence quand ils sont confrontés à une situation devenue difficile. Mais cela peut également provenir d'un agent en intégration professionnelle qui aurait été interpellé par le travailleur lui-même. L'agence peut donc proposer tout un dispositif d'aide à la fois financière, mais également de conseils aux entités qui embauchent ou qui ont dans leur personnel des personnes en situation de handicap. Cela se présente sous forme d'interventions financières, de

“ S'INSCRIRE DANS UN CONTEXTE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ”

primes à l'embauche, mais aussi de primes de compensation. Finalement, depuis un an, l'absence d'intervention financière est la seule sanction donnée aux communes qui ne respectent pas la législation. Il s'agit donc plutôt d'une sanction indirecte.

Quand vous rencontrez les communes, quelles sont les difficultés auxquelles elles sont confrontées?

Le handicap est encore un sujet très tabou, qui fait relativement peur. La façon de gérer ce problème pose pas mal de difficultés, probablement avant tout pour une question de méconnaissance. Malgré un travail relativement poussé de médiation, l'agence reste malheureusement un organisme insuffisamment connu au

niveau du grand public. Et les pouvoirs publics n'échappent malheureusement pas à cette réalité. Je pense que l'on assimile trop vite handicap et manque de compétences. Comment doit-on s'adresser au travailleur handicapé, comment doit-on lui confier un travail, comment doit-on le recruter? Ce n'est pas toujours évident de mettre une offre d'emploi en correspondance.

Finalement, vous touchez ici aux changements de mentalité. C'est un travail de longue haleine...

Oui, c'est vraiment un travail de fond. C'est en ce sens que la communication de bonnes pratiques donne de bons résultats. Souvent, un employeur qui a eu l'occasion d'embaucher un travailleur handicapé ne se limite pas à une expérience unique. L'arrivée d'un travailleur handicapé dans une équipe amène parfois à l'embauche d'autres personnes en situation de handicap. Dans le même ordre d'idée, une des actions de l'Awiph, dans le cadre de l'insertion professionnelle, est de fournir de l'aide à un employeur lorsqu'il se prépare à recruter un travailleur handicapé. Il y a donc un véritable coup de pouce dans l'aménagement des modalités de sélection. On engage alors avant tout un travailleur parce qu'on a besoin de compétences, parce qu'on a besoin d'un certain rythme de travail, d'une certaine rentabilité. Les

exigences doivent être identiques à celles du recrutement de n'importe quel autre travailleur. Par contre, réfléchir à des modalités de sélection qui permettraient au travailleur de faire valoir ses compétences comme n'importe qui, cela nous semble vraiment important.

Vous préparez également les personnes handicapées à s'intégrer aux institutions?

Oui, il existe un fort partenariat entre les treize centres de formations agréés par l'Awiph qui mettent en place une formation d'agents administratifs communaux pour les personnes handicapées. Non seulement elle offre l'avantage de former de futurs agents communaux en référence aux attentes des employeurs, mais elle permet aussi, dans le cadre d'une formation dont la méthodologie repose essentiellement sur l'alternance, de mettre en lien l'opérateur de formation qu'est le centre Awiph avec le terrain. Cela a déjà permis d'ouvrir pas mal de portes et de déboucher sur l'embauche d'un nombre assez important de travailleurs handicapés. Le centre peut également intervenir dans le cadre de la gestion de difficultés de la personne handicapée au quotidien, dans le cadre de son contrat de travail.

Quel message voudriez-vous faire passer aujourd'hui auprès des communes?

Avant tout, nous voudrions que les communes et CPAS rétablissent un certain équilibre et s'inscrivent dans un contexte d'égalité des chances en osant franchir le pas. Nous souhaitons aussi faire part de la disponibilité des dispositifs, au sein de l'Awiph, visant à assurer l'intégration et le maintien à l'emploi. Il s'agit notamment de conseils en termes d'aménagement de postes de travail, de conditions de travail... Nous avons ainsi créé récemment des services dédiés à l'ergonomie au travail, qui peuvent fournir une assistance à tout responsable en ressources humaines ou à tout responsable d'entité locale confronté à une situation de handicap parmi les membres de son personnel. C'est également la mise à disposition de petits outils visant à démystifier le handicap, mais aussi à fournir de l'information sur l'accueil d'un nouveau travailleur handicapé au sein d'une équipe. Que faut-il dire et ne pas dire, comment sensibiliser les collègues, comment ne pas les effrayer à l'idée d'accueillir quelqu'un de différent ?





La Louvière - Plate-forme communale d'intégration de la personne handicapée

**JEAN-MARIE HUET, PRÉSIDENT DE LA PLATE-FORME,
ET ALEXIA DEBAILLEUX, HANDICONTACT**

« Citoyens à part entière ou entièrement à part ? »

La plate-forme communale d'intégration de la personne handicapée mise en place à la Ville de La Louvière est un lieu ouvert de concertation. Elle est placée sous la tutelle de la présidente du CPAS et est présidée par Jean-Marie Huet, Responsable associatif et membre du Conseil wallon des Personnes handicapées, qui nous présente ici Alexia Debailleux, véritable cheville ouvrière de la plate-forme.

L'OBJECTIF EST BIEN ÉVIDEMMENT d'améliorer la qualité de vie des personnes handicapées vivant sur le territoire de la ville, qui a d'ailleurs reçu le label Handycity, le champ d'intervention se limitant cependant aux compétences communales. Ainsi, d'initiative ou à la demande des autorités, la plate-forme donne un avis

sur les matières qui concernent le domaine du handicap louviérois.

Pouvez-vous nous tracer un rapide historique de votre plate-forme d'intégration ?

Jean-Marie Huet : La plate-forme a été mise en place par Willy Taminioux lorsqu'il était bourgmestre de La Louvière et, ensuite, perpétuée par Jacques Gobert,

l'actuel maieur. Elle est sous la houlette de Danièle Staquet, Présidente du CPAS. Notre plate-forme est donc communale, certes, mais est surtout le fruit d'une synergie entre la ville et le CPAS. Le but du jeu est de partir des compétences communales, et uniquement d'elles. Nous ne donnons pas de conseil en matière d'allocations, de pension ou de mutuelle, par exemple.

Quelles sont, dès lors, vos compétences exactes ?

C'est une action collective qui concerne l'ensemble des personnes porteuses d'un handicap, vivant à La Louvière, mais uniquement, je le répète, en ce qui concerne tout ce qui intéresse la commune. Il n'est donc pas question de problèmes purement personnels ou de matières dépendant d'autres niveaux de pouvoir. Dans

“ UNE PLATE- FORME DE CE TYPE FONCTIONNE AVEC DES GENS QUI SAVENT DE QUOI ILS PARLENT ”

le concret, il s'agit, par exemple, des problèmes d'accessibilité dans la ville. Pour ce faire, nous travaillons en partenariat avec d'autres plates-formes qui ont été créées à La Louvière, comme celle des seniors. Nous avons donc proposé à la Région wallonne des projets d'aménagement en collaboration avec le service mobilité de la Ville. Nous avons aussi mis en place une procédure d'accueil pour les personnes handicapées pendant les grandes festivités.

Quel était le constat à la base de la création de cette plate-forme ?

A l'époque, nous avons réalisé un livre blanc qui reprenait toutes les compétences de la Ville et les demandes que nous avions pour chacun des postes. Ce livre avait été écrit à l'initiative du bourgmestre qui voulait vraiment faire quelque chose de concret pour la personne handicapée à La Louvière. C'est l'époque où la Ville a été labellisée « Handicity ». Nous venons également de rentrer un dossier pour garder ce label après les élections. Nous en sommes assez fiers car cela nous fixe des challenges et des deadlines pour l'action de la plate-forme. Cela permet d'avoir une vue générale sur ce qui doit être fait.

Comment fonctionnez-vous ?

Outre les réunions en séance plénière, une fois par trimestre, la plate-forme développe sept groupes de travail thématiques : emploi - formation, accueil de la petite enfance, accessibilité - transports, handicourtact, logement, communication et Téléthon. En ce qui concerne l'emploi et la formation, notre rôle est de constituer des fiches destinées aux jeunes qui sortent de l'école et qui sont souvent désabusés parce qu'ils ne savent pas quelle démarche

entreprendre par rapport à leur situation. Ces fiches constituent un aide-mémoire qui peut leur servir de guide. Pour l'accueil de la petite enfance, nous avons favorisé, avec l'échevine compétente en la matière, l'intégration des enfants handicapés dans deux centres de vacances. Dans ce cadre, nous avons pu créer, depuis l'année passée, un centre de vacances spécifiquement dédié aux handicaps lourds, à la grande joie des parents qui nous font totalement confiance.

Et pour les autres groupes de travail ?

En matière de logement, nous tentons de distinguer des logements adaptés, pas uniquement au niveau architectural, mais aussi en ce qui concerne les appartements supervisés pour les personnes qui ont un handicap mental. C'est donc le logement au sens très large. Le CPAS a d'ailleurs mis en place un appartement d'urgence, de dépannage, accessible aux personnes handicapées en cas de problème. Cela nous permet d'obtenir un lieu de logement en situation de crise. Les pièces et les surfaces y sont adaptées, et tout a été réaménagé pour qu'il soit opérationnel aussi pour les personnes handicapées. Il s'agit, je pense, d'une première en Wallonie. En matière de communication, par contre, le groupe de travail est purement technique. Il s'agit d'un lieu où l'on réfléchit sur la manière de communiquer sur toutes nos actions. C'est aussi très important.

Quoi d'autre ?

Un nouveau groupe de travail vient également de voir le jour. Il concerne le domaine de l'enseignement. L'idée est de réaliser

des reportages photographiques dans les écoles pour constituer un état des lieux. Cela permettra de distinguer les établissements où il faudra prioritairement faire des aménagements. Parallèlement à l'accessibilité architecturale, on va aussi entamer une sensibilisation des enseignants à l'accueil des enfants handicapés.

Vous évoquez également un groupe de travail Handicourtact... Cela a-t-il à voir avec les personnes références au sein de l'administration communale ?

En effet. Handicourtact, cela concerne tous les relais qui peuvent se constituer entre les personnes handicapées et les services communaux. Pour la commune en elle-même, il s'agit donc de la personne-ressource qui oriente et guide les gens dans leurs démarches ou dans leurs recherches de documents. C'est très important car, dans une commune, il n'est pas toujours simple d'accueillir correctement des personnes handicapées si l'on n'a pas été formé au préalable. L'Handicourtact sert aussi de relais d'information auprès des collègues.

Vous pouvez nous expliquer comment La Louvière a décidé de désigner un Handicourtact au sein de l'administration ?

Alexia Debailleux : Je suis assistante sociale de formation et je travaille au CPAS de La Louvière depuis 20 ans. J'ai rejoint la plate-forme il y a quatre ans et je m'y investis depuis beaucoup. Pendant 17 ans, je me suis occupée de jeunes de 18 à 25 ans et puis ça a été un souhait de ma part de pouvoir faire autre chose, de me réaliser dans un autre domaine, de voir d'autres





personnes. Je crois qu'à un moment donné de sa carrière professionnelle, on a tous envie de connaître de nouveaux horizons. On m'a alors proposé de devenir Handi-contact et de coordonner la plate-forme personnes handicapées, mais aussi celle des seniors et les centres communautaires du CPAS de La Louvière.

Votre site (www.pciph.be) est, par ailleurs, une mine d'or en matière d'informations...

Jean-Marie Huet: En effet, on y trouve pas mal de choses et nous en sommes assez fiers. Ainsi, nous y avons, par exemple, annoncé une formation qui s'est tenue en mars pour les futurs candidats aux élections communales sur le thème « Les personnes handicapées et les aînés sont-ils des citoyens à part entière ou des citoyens entièrement à part ? ». Parce qu'en effet, ces citoyens représentent une part non négligeable de la population. La plate-forme, en collaboration avec le Conseil consultatif communal des Séniors, a donc pensé mettre sur pied une formation. Comment avoir une communication inclusive vers ces publics, comment organiser un meeting accessible à tous, comment avoir une communication vers des publics dont le niveau de compréhension est moindre, comment réaliser un site personnel accessible au plus grand nombre, des affiches lisibles par tous ? Autant de réponses que nous avons tenté d'apporter lors de cette formation grâce à l'expertise de l'asbl Passe Muraille à laquelle nous avons fait appel car nous connaissons sa maîtrise des solutions liées à l'accessibilité pour toutes les formes de handicap, mais aussi parce que cette association développe une réflexion profonde quant à la participation citoyenne des personnes handicapées et âgées.

Quel conseil donneriez-vous aux communes qui voudraient se lancer dans ce genre d'initiative ?

Je crois qu'une plate-forme de ce type ne saurait fonctionner qu'avec des gens qui savent de quoi ils parlent parce qu'ils sont directement concernés par le handicap. Il est aussi important qu'elle soit constituée de personnes extérieures à l'administration communale. Il faut aussi veiller à ne pas dépasser les compétences communales, à avoir une bonne communication entre la plate-forme et les échevins. Et puis, faire également appel à des spécialistes lorsqu'il s'agit d'accessibilité.

Namur - Section handicap

AURÉLIE DUFOUR, RESPONSABLE DE LA SECTION

« L'important est de communiquer davantage »

A Namur, une section handicap est ouverte au public au sein de l'administration. L'objectif de cette section est de travailler dans le sens d'une meilleure intégration de la personne porteuse d'un handicap, et ce sur tout le territoire de la commune. La section handicap namuroise compte atteindre cet objectif via la réflexion, la mise en place et la coordination de projets collectifs, en concertation avec les citoyens. Ces derniers concernent des domaines très diversifiés comme la scolarité, les loisirs et les sports, l'accessibilité, la mise en réseau... Rencontre avec Aurélie Dufour, Responsable de la section.

La section handicap de Namur reprend un projet de plate-forme de la personne handicapée qui avait été quelque peu abandonné, semble-t-il...

En effet, nous avons réactivé la section handicap en janvier 2011. Elle avait été créée par Barbara Bovy, Psychologue à la Ville, qui a depuis malheureusement quitté ce poste. Son idée était de créer une réelle plate-forme dont le but était de regrouper autour d'une même table les associations qui s'occupent de personnes en situation de handicap du Namurois, pour appréhender des problématiques diverses. Des groupes de travail avaient déjà été mis sur pied au niveau des loisirs, de la jeunesse, mais le handicap est une matière tellement complexe qu'il a été difficile de mobiliser les gens autour d'une problématique comme, par exemple, l'insertion professionnelle, qui n'est pas la même pour une personne souffrant de déficience visuelle ou pour une personne à mobilité réduite. Aujourd'hui, j'ai donc repris le poste et nous avons créé cette section handicap.

Qu'est-ce qui a changé ?

Avec la réactivation de cette section handicap, nous nous sommes posé la question de savoir quelle était la bonne forme à adopter pour faire aboutir un projet porté sur la personne handicapée à Namur. Au sein de l'administration, il existe en effet déjà un



conseil consultatif social. Et les travailleurs sociaux ont déjà tant de lieux de rencontres et d'échanges... Pourquoi, dès lors, ne pas intégrer les thématiques qui portent plus sur le handicap au sein du conseil consultatif social? L'idée, actuellement, n'est donc plus d'avoir une plate-forme en tant que telle.

On le voit, le projet a fortement évolué cette dernière année. Vous avez donc aujourd'hui une vue plus transversale par rapport aux différents problèmes que rencontrent les personnes handicapées?

Tout à fait. Nous avons, au sein de la Ville, un comité « personnes à mobilité réduite » (PMR) qui regroupe les différents services concernés par l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Ce service regroupe également le collectif « Accessibilité Namur », qui discute de différents points qui nous sont relayés par le service PMR. Ce service se préoccupe particulièrement des personnes qui ont une déficience visuelle, des problèmes de mobilité. Et ce comité aborde des problèmes tels que les abribus, la réfection des trottoirs, les spectacles accessibles, les fêtes de Wallonie... Bref, tous les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes handicapées à Namur.

Quelle est votre mission au sein de la section handicap?

Ma mission consiste à promouvoir, en tant qu'assistante sociale, des projets d'intégration de la personne en situation de handicap au niveau de la commune. C'est-à-dire développer des projets d'insertion, exacerber la volonté au niveau des autres services et, notamment, au niveau de l'accessibilité aux bâtiments. Avec ma collègue, nous sommes en train de réaliser un cadastre de tous les services de la ville et des établissements qui en dépendent: les écoles, les piscines, les crèches. La question est de connaître les freins à l'accueil de la personne handicapée, mais aussi de savoir quels sont les projets que les services souhaiteraient développer en ce sens. Nous sommes donc présents en appui pour soutenir l'un ou l'autre établissement qui voudrait développer un projet.

Vous êtes donc devenue la personne-ressource en matière de handicap au sein de la Ville...

A la base, mon rôle n'est pas d'avoir un contact direct avec le public, mais d'être une personne-ressource afin que je puisse

réorienter la personne soucieuse de cette problématique. Le cadastre que nous mettons actuellement en place va beaucoup nous aider, notamment afin de définir les besoins. Pas mal d'initiatives sont déjà prises sur le territoire de la commune, mais elles sont parfois méconnues. Quelque 80 associations s'occupent du handicap dans le Namurois. Il faut donc apprendre à se connaître et se montrer à l'écoute. Mon rôle est donc, finalement, d'être à l'affût de ces initiatives pour pouvoir les relayer ensuite auprès des citoyens.

“

NOUS DEVONS APPRENDRE SUR LE TERRAIN

”



Comment appréhendez-vous la matière depuis votre arrivée à la Ville de Namur?

L'expérience et les sujets à développer, nous les tenons des associations, des initiatives privées. Et nous devons donc vraiment apprendre sur le terrain. Des formations sont aussi organisées. Tout contact est bon à prendre: l'association Passe Muraille concernant l'illettrisme dû au handicap, par exemple. De même, l'asbl Gamah est très active dans le domaine de la mobilité et nous aide beaucoup. Mon

rôle est finalement plutôt celui d'un agent facilitateur.

Et envers les autres services de la Ville?

Notre service est très transversal au sein de l'administration. Tous les agents de la commune sont très attentifs au problème et nous travaillons beaucoup en partenariat avec l'architecte de la Ville, les services économiques, le service espaces publics, les services de la jeunesse, les écoles... Vous savez, Namur n'a pas attendu que la section handicap se crée pour être active en matière d'aide à la personne handicapée. Il faut d'ailleurs savoir que Namur a reçu un prix en avril 2009 pour la Maison du Citoyen. Nous avons également obtenu le prix Cap 48 édition 2008. Sans oublier l'abri de nuit que la Ville a mis en place, aujourd'hui accessible aux personnes handicapées. Vous le voyez, ce ne sont pas les projets qui manquent.

A votre avis, quels sont les points importants auxquels il faut être attentif pour bien gérer le domaine du handicap dans une commune?

Il faut dire que la législation est devenue très pointue. La mobilité, mais aussi la culture, font partie de ces priorités. L'important est donc de communiquer davantage sur le sujet. Il faut aussi considérer qu'il y a une différence entre le handicap vécu au domicile ou en résidentiel. Il est aussi nécessaire de bien distinguer le rôle de chacun: le rôle de la commune et le rôle du monde associatif. Bref, il nous faut travailler ensemble tout en respectant les missions de chacun.

Qu'auriez-vous envie de mettre en place dans le futur?

Le cadastre sera un outil très important... C'est déjà pas mal comme projet. Ensuite, la Ville de Namur a organisé le premier salon du volontariat et nous y avons participé. Nous nous sommes ainsi rendu compte que les associations ont un besoin urgent de volontaires et que, nous, nous recevions régulièrement des offres de volontariat. Nous avons donc voulu faire coïncider l'offre et la demande. 52 associations étaient présentes, dans différents domaines, comme le sport, les loisirs, la jeunesse, les aînés. Je pense que cette expérience sera renouvelée en 2012. Sinon, nous continuons à développer des nouveaux projets, au niveau des places de parking, entre autres, mais aussi en matière d'enfance ou de sport.



Vielsalm - Synergie commune/CPAS

FRANÇOISE CAPRASSE, PRÉSIDENTE DU CPAS

« Entrer de plein pied dans une vraie cohésion »

Faisons d'une pierre deux coups : une bonne pratique en matière de synergie entre la commune et le CPAS de Vielsalm s'intègre parfaitement à ce dossier consacré à l'intégration de la personne handicapée. Ainsi, à Vielsalm, Françoise Caprasse, Présidente du CPAS, a-t-elle mis en place un partage de la politique en faveur de la personne handicapée entre les deux institutions. La synergie est complète, de la prise en charge globale de la personne demandeuse par un assistant social du CPAS à l'introduction formelle de la demande d'allocations. La Présidente du CPAS nous présente ici son équipe : Stéphane Lambert, Assistant social Handicontact, Wendy Verlinde, Coordinatrice du service social, et Dominique Gennen, Assistante sociale au CPAS.

Madame Caprasse, pouvez-vous nous expliquer pourquoi la réflexion sur la synergie entre la Commune et le CPAS de Vielsalm a finalement abouti sur l'intégration de la personne handicapée ?

La Commune de Vielsalm a été retenue comme commune-pilote en matière de synergies communes/CPAS. Etant présidente du CPAS de Vielsalm, mais aussi secrétaire du CPAS de la Commune

d'Houffalize, j'avais la certitude de pouvoir faire quelque chose en ce sens pour améliorer le travail social de la commune. Au CPAS de Vielsalm, j'ai en effet découvert d'autres pratiques et, notamment, des pratiques en matière de politique envers la personne handicapée. On remarque souvent que, dans les petites communes rurales, le CPAS remplit le rôle de service social communal. Ce n'était pourtant pas le cas à Vielsalm : le CPAS renvoyait les handicapés vers la commune et la commune accueillait ceux-ci comme n'importe quel citoyen venant chercher son permis de conduire. A mon sens, cette situation ne convenait pas du tout car la commune ne disposait pas de personnel formé pour recevoir et aiguiller correctement la personne handicapée.

D'où votre idée de mutualiser les efforts en transférant l'accueil des personnes handicapées dans les services du CPAS...



Il faut savoir que Vielsalm est une commune qui a pignon sur rue en matière de handicap. Nous avons une école spécialisée, un centre de formation et d'insertion professionnelle, un atelier protégé, un centre d'hébergement. Mais, en termes de demande et d'aide à la personne handicapée, la structure existante ne fonctionnait pas. J'ai donc pensé à mettre en place des synergies entre la commune et le CPAS, sans dépenser trop d'argent, avec un assistant social qui s'occupait déjà des personnes âgées et du Fonds mazout. Le collège a approuvé cette proposition et cela fait maintenant une bonne année que nous développons ce projet. Nous avons eu une augmentation du nombre de demandes. Parce que le fait de recevoir les personnes dans un seul endroit favorise, à mon sens, les échanges et ne limite plus la démarche à une simple formalité.

Quels sont, selon vous, les avantages de votre nouvelle structure ?

Il s'agit d'une prise en charge de la personne handicapée dans sa globalité. On peut ainsi orienter les demandeurs vers d'autres services du CPAS, si nécessaire. Grâce à cette synergie, Stéphane Lambert, notre assistant social Handicontact, est proactif et le CPAS est donc plus conscient des problèmes que rencontrent les personnes handicapées. Par rapport à la situation d'avant, Stéphane peut relancer la personne, lui proposer un accompagnement

plus spécifique et assurer le suivi de tout le dossier. Il peut aussi motiver les personnes car, pour certaines, les démarches demandent un gros effort puisque les termes « handicapé » ou « allocations pour handicapés » restent très péjoratifs. Par ailleurs, l'accueil se fait dans un local, situé au centre-ville, dans lequel la personne handicapée retrouve de l'intimité, alors qu'avant, les démarches se faisaient au guichet, en public. Cette synergie nous a permis, au final, d'offrir un meilleur service à la population.

Grâce à cette synergie, avez-vous pu également faire des gains financiers ?

Nous n'avons pas diminué le personnel communal depuis que la synergie existe. Au contraire, Stéphane, qui était auparavant à mi-temps, a été engagé pour un quart temps supplémentaire pris en charge par le CPAS. Le Handicontact communal, lui, a disparu. Il y a donc eu décharge de personnel communal, avec du temps récupéré pour d'autres tâches.

Sentez-vous les citoyens plus satisfaits qu'auparavant ?

Oui. Mais surtout, ce nouveau service donne une image plus positive du CPAS, surtout dans une petite commune

comme la nôtre. Nous avons du personnel qualifié, nous offrons des tas d'autres services, souvent méconnus par la population. Et les contacts sont aujourd'hui plus complets.

Quels conseils donneriez-vous aux communes qui voudraient, elles aussi, réfléchir aux synergies ?

La première difficulté est politique. Il faut en effet convaincre chaque partie que chacun en sort gagnant. Ici, à Vielsalm, cela s'est plutôt bien passé puisque la commune comme le CPAS étaient plutôt demandeurs. En matière de formation de personnel, je pense qu'il est possible de mettre en place une synergie avec les compétences qui existent déjà en interne. Le recrutement n'est donc pas obligatoire. Par contre, il faut bien se rendre compte que la synergie demande souvent un surcroît de travail. Ainsi, comme je vous l'ai déjà dit, notre Handicontact a dû aug-

menter sa durée de travail d'un quart temps.

Cette synergie, dorénavant installée, vous permettra-t-elle d'envisager d'autres approches entre la commune et le CPAS dans le futur ?

C'est déjà le cas, notamment dans le

cadre de l'accueil extra-scolaire. Le CPAS reprend ainsi à son compte un agent communal compétent en ce domaine, tout en lui laissant une partie de son travail communal. De plus, la commune et le CPAS ont engagé en commun un conseiller hygiène de niveau 1. Par ailleurs, nous essayons de mettre en place des synergies au niveau des partenaires socioculturels de la région. En 2011, nous avons ainsi organisé une quinzaine socioculturelle où les forces et les compétences de nombreux acteurs ont été sollicitées. Cette quinzaine a permis de découvrir tous les services, tant au niveau de la santé, que du travail, de l'aide au citoyen ou encore de la culture, que la commune offre. Une magnifique synergie s'est créée entre les différents organisateurs qui ont rencontré un véritable succès durant ces différentes journées. Finalement, tout cela dépasse le cadre pur de la synergie pour entrer de plein pied dans une vraie cohésion.

“
**CONVAINCRE
CHAQUE PARTIE
QUE CHACUN EST
GAGNANT**
”