

Favoriser l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap : l'ergothérapeute, référent des entreprises de travail adapté

Eva Da Silva et Laure Reybier

Mots-clés

classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé, personnes handicapées, évaluation, simplification du travail, ergothérapie

Résumé

L'ergothérapeute en tant que référent des entreprises de travail adapté (ETA) collabore d'une part avec les référents des écoles spécialisées dans le cadre du projet Transition Insertion 2020 et d'autre part avec les entreprises membres de la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (Febrap). Cette dernière permet d'améliorer le bien-être au travail des personnes en situation de handicap. De ce fait, l'accompagnement ergothérapeutique est primordial pour favoriser cette insertion socio-professionnelle de la personne.

Cet article définit précisément le projet ainsi que les enjeux de la Febrap. Il suggère également les moyens d'intervention ergothérapeutiques dans ce secteur peu connu.

Introduction

Depuis les années 1990, le secteur des Entreprises de travail adapté (ETA) est en constante réflexion pour répondre au mieux à sa mission sociale : l'inclusion par le travail des personnes en situation de handicap. La Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (Febrap) a souhaité la présence d'ergothérapeutes pour améliorer le bien-être au travail des personnes concernées. La venue de ces professionnels a été rendue possible dans les ETA bruxelloises en 2018, grâce à un renforcement du projet européen Transition Insertion 2020 (TI2020), soutenu par la Febrap. Ce projet TI2020 vise l'intégration socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Peu d'écrits relatent les rôles de l'ergothérapeute en ETA. Par conséquent, l'écriture d'un article sur ce sujet semble attrayant. Dans un premier temps, des précisions sur les objectifs des ETA et de la Febrap sont abordés. Des détails sur le projet Transition Insertion 2020 et des définitions concises du handicap sont exposés. Dans un second temps, les enjeux de l'enseignement spécialisé et des ETA sont examinés. Enfin, la description de plusieurs situations vécues avec des jeunes issus de l'enseignement spécialisé, permettent d'apporter davantage de précisions sur les problématiques rencontrées.

Cadre conceptuel

Les Entreprises de Travail Adapté

Une ETA est une entreprise d'économie sociale qui a pour mission prioritaire de favoriser l'inclusion par le travail de la personne en situation de handicap :

- En lui permettant d'accéder à un travail significatif, adapté et rémunéré ;
- En lui permettant de se former, de se perfectionner professionnellement et de valoriser ses compétences de manière continue.

Les travailleurs en situation de handicap sont engagés par les ETA dans les liens d'un contrat de travail, leur offrant un niveau de salaire garanti, un statut social et une sécurité d'emploi, et ce, dans des conditions de travail adaptées à leurs compétences (De Backer, 2005).

Jusqu'en 1995, les ETA étaient nommées « Ateliers Protégés ». L'évolution de ce terme indique qu'au-delà de l'adaptation de l'emploi et du bien-être au travail qu'elles défendent, les ETA sont devenues de véritables entreprises, soumises aux exigences du marché. Effectivement, le but d'une ETA est social mais les moyens sont économiques.

Chaque ETA développe ses propres secteurs d'activités. On y retrouve bien souvent les tâches du conditionnement, de l'alimentaire, des jardins, du nettoyage, du brochage et bien d'autres activités diverses et complexes. Chaque équipe de travailleurs

en situation de handicap est encadrée par des moniteurs qui font preuve de compétences techniques et sociales. Cette supervision assure la qualité des travaux effectués. Le service social endosse également un rôle important dans le suivi des travailleurs. Il permet de faire la liaison entre le travail et les situations personnelles de chacun permettant au travailleur d'éprouver du bien-être dans son milieu professionnel (Huytebroek, 2006).

Actuellement, il existe 55 ETA en Wallonie, 13 à Bruxelles et 59 en Flandre. Ces entreprises sont regroupées en Fédération. Pour la Wallonie, la Fédération Wallonne des Entreprises de Travail adapté (EWETA) les représente. A Bruxelles, il s'agit de la Febrap et en Flandre de Groep Maatwerk. Afin de promouvoir l'engagement des personnes en situation de handicap, ces ETA perçoivent des subsides. Pour la Wallonie, elles sont subsidiées par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ). A Bruxelles, 12 ETA sont agréées par la Commission Communautaire Française (COCOF) et perçoivent des subsides du service Personne Handicapée Autonomie Recherche (PHARE) ; et pour la Flandre il s'agit du Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (VDAB). La 13ème ETA Bruxelloise est néerlandophone et dépend donc du VDAB.

Afin d'évaluer le taux de subsides à verser aux ETA à Bruxelles, le service PHARE soumet les travailleurs à une évaluation nommée « capacités professionnelles ». Cette dernière permet de définir la catégorie dans laquelle le travailleur se situe, entre A et F. A correspond à un profil de travailleur dit « plus fort » et F à un profil de travailleur dit « plus faible ». En fonction de ce classement, l'ETA va recevoir plus ou moins de subsides. L'objectif étant de compenser la perte de productivité liée aux faiblesses des travailleurs, permettant ainsi à l'ETA de rester rentable et de couvrir une partie des frais du personnel encadrant.

Pour lutter contre les discriminations des personnes en situation de handicap, les ETA ont pour obligation d'engager au moins 20% de personnes en situation de handicap, dites « plus faibles ». Les postes de travail sont adaptés et les tâches de travail sont décomposées pour favoriser l'intégration de chaque personne porteuse de handicap (PHARE, 2019).

Ces subsides, combinés à la rentabilité des ETA, permettent à 25000 personnes en situation de handicap en Belgique, d'exercer un emploi répondant à leurs besoins spécifiques. A Bruxelles, 1450 personnes en situation de handicap sont engagées dans les 12 ETA agréés par la COCOF. Les travailleurs présentent différents types de handicap dont le handicap mental, représenté à 61%, le handicap psychique à 14%, le handicap physique à 10%, le handicap sensoriel à 8% et le handicap social à 7% (Lans, 2019).

Cependant, toute personne porteuse de handicap ne peut travailler en ETA. Pour pouvoir y accéder, le candidat en situation de handicap doit être admis auprès d'une administration du Service Public. Pour Bruxelles, il s'agit donc du PHARE. L'équipe pluridisciplinaire de ce service s'informe sur base du dossier médical du candidat, et le rencontre par la suite pour un entretien. Les candidats doivent présenter un handicap qui résulte d'une limitation d'au moins 30% de la capacité physique ou d'au moins 20% de la capacité mentale. Ainsi, ils obtiendront « une carte jaune » d'autorisation d'embauche en ETA (PHARE, 2019). Les ETA offrent alors au travailleur une expérience de travail valorisant ses compétences

professionnelles et sociales ; un tremplin pour l'intégration des personnes en situation de handicap dans la société (De Backer, 2005).

L'asbl Febrap

La Febrap a été créée en 1991 par quelques directeurs d'Entreprises de Travail Adapté, désireux de se regrouper en une fédération patronale. Cette organisation travaille sur 4 pôles : le pôle représentation chargé de représenter les membres et les travailleurs sur le plan institutionnel et politique ; le pôle bien-être et formation permet d'accompagner les membres sur les conditions de travail et la prévention des risques ; le pôle promotion pour coordonner des actions économiques afin d'améliorer la visibilité des ETA et les accompagner dans la recherche de nouvelles activités; et le pôle des projets européens. Dans ce dernier, on retrouve, d'une part, le projet Dev'Up team financé par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) et ayant pour but de permettre aux ETA de développer et/ou diversifier leurs activités. Et, d'autre part, le projet Transition Insertion 2020, financé par le Fonds Social Européen (FSE). Ce dernier vise à favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap.

La fédération compte 11 membres et une équipe de 7 permanents composée d'une secrétaire générale, une chargée de projets pour le pôle bien-être, un chargé de relations pour les pôles représentation, promotion et le projet Dev'Up team, une chargée de projets pour Transition Insertion. Les postes d'ergothérapeutes ont été proposés par l'asbl afin de soutenir le projet TI2020 et apporter un service d'accompagnement aux ETA. Leurs missions principales sont l'accueil et l'accompagnement des stagiaires et nouveaux engagés dans les ETA.

Les projets d'insertion socio-professionnelle pour les jeunes en situation de handicap

Transition du milieu scolaire vers celui de l'emploi

Les jeunes issus de l'enseignement spécialisé en Wallonie éprouvent des difficultés pour s'orienter par leurs propres moyens parmi toutes les propositions d'insertion socio-professionnelle. Ces problèmes d'orientation naissent, d'une part, du manque de coordination institutionnelle entre le monde du handicap et celui du travail et, d'autre part, de l'insuffisance des ressources concernant les passerelles et les filières professionnelles. De plus, un environnement familial difficile peut entraver l'évolution du jeune dans son orientation socio-professionnelle (Fédération Wallonie Bruxelles, s.d).

Ainsi, développer une collaboration entre les écoles spécialisées et les entreprises, et proposer un accompagnement de ces élèves, permet de répondre en partie à ces besoins.

Transition Insertion en Wallonie

Afin de répondre à l'objectif favorisant l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap issus de l'enseignement spécialisé, le Centre de Coordination et de Gestion des Projets Européens (CCCGPE), la Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire (DGEO) et l'EWETA ont initié le projet pilote Transition Insertion en Région Wallonne de 2009 à 2013. Il a débuté avec 10 écoles spécialisées en provinces de Liège et de Namur. Ce dernier

a été renouvelé de 2014 à 2020. 40 écoles spécialisées sont désormais concernées par le projet renouvelé (EWETA, 2015). Chaque année, les écoles participant au projet inscrivent les élèves qui bénéficient de celui-ci. Les critères de sélection sont les suivants : avoir entre 18 et 24 ans, être inscrit dans un établissement de l'enseignement spécialisé (forme 2 et forme 3), avoir un risque de difficulté d'insertion comme le décrochage scolaire, un manque de soutien familial et un handicap nécessitant un temps important pour l'intégration.

Les possibilités de passage du système scolaire vers le milieu professionnel sont diverses : transition vers l'enseignement ordinaire professionnel, formations professionnelles, entreprise de travail ordinaire, entreprise de travail adapté, bénévolat et centre de jour. Le projet définitif concerne 40 écoles de la Région Wallonne et a développé une nouvelle fonction, celle du « référent coordinateur », prenant en charge et accompagnant l'élève durant sa dernière année scolaire et dans les 12 mois suivant sa sortie. Le rôle de ce dernier étant donc d'assurer l'articulation entre l'enseignement spécialisé et l'insertion socio-professionnelle (Fédération Wallonie Bruxelles, s.d).

Transition Insertion à Bruxelles

Sur base du projet Wallon et à la suite de la réussite de ce dernier, le CCGPE et la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ont collaboré au lancement du projet pilote Transition Insertion 2020 en Région de Bruxelles-Capitale, en 2015, financé par le FSE. Ce dernier est composé d'une coordinatrice, de référents coordinateurs, de 9 écoles spécialisées et de 3 ergothérapeutes pour accompagner les jeunes en ETA. Il est basé sur les mêmes critères d'inclusion que pour la Wallonie. De plus, depuis le 1^{er} septembre 2018, le projet s'étend à l'enseignement ordinaire. Cela concerne 18 écoles et les élèves de dernière année de l'enseignement qualifiant. Les référents coordinateurs collaborent avec les référents de ce nouveau projet nommé Transition Insertion Enseignement Qualifiant Ordinaire (TIQO). Ces derniers assurent l'accompagnement et le suivi des jeunes, dans la recherche d'un emploi (Fédération Wallonie Bruxelles, s.d).

Cadre théorique

Définir le handicap

Le modèle du Docteur Philip Wood (1980) définit le handicap en 3 points généraux : la déficience physiologique (aspect lésionnel du handicap) ; l'incapacité (aspect fonctionnel du handicap) ; et le désavantage pour l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle (aspect situationnel du handicap).

Philippe Wood (1980) avait déterminé une première proposition de classification des déficiences, incapacités et handicaps. Depuis, cette dernière a été revue par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2001) et a permis de faire émerger la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (CIF, 2001).

L'OMS définit le handicap à travers la CIF, comme : « Un terme générique désignant les déficiences, les limitations d'activité et les restrictions de participation. Il désigne les aspects négatifs de l'interaction entre un individu (ayant un problème de santé) et les facteurs contextuels face auxquels il évolue (facteurs personnels et environnementaux). » (Chapireau, 2001, p.3)

Les types de handicap

Les milieux associatifs et professionnels spécialisés ont eu un rôle déterminant dans l'évolution des termes péjoratifs et dévalorisants définissant le handicap. L'expression « personne en situation de handicap » supplante désormais les anciens caractères et est aussi bien utilisée dans le discours quotidien que dans le langage médical, social et juridique (Hamonet, 2006).

La CIF (2001) a répertorié 5 catégories de handicaps :

- Le handicap mental : déficience des fonctions mentales et intellectuelles, entraînant des difficultés de compréhension et de réflexion et pouvant conduire à des problèmes d'expression et de communication. On y retrouve les troubles du spectre de l'autisme (TSA) et les troubles du développement et des apprentissages (troubles dys).
- Le handicap moteur : capacité limitée pour une personne de se déplacer et de se mouvoir.
- Le handicap psychique : perturbation dans la personnalité. La présence d'une pathologie mentale entraîne des troubles affectifs et émotionnels.
- Le handicap sensoriel : difficultés liées aux organes sensoriels. Ainsi, on distingue le handicap visuel (déficience de la fonction visuelle) et le handicap auditif (perte partielle ou totale de l'audition).
- Les maladies invalidantes : ce sont des maladies pouvant générer un handicap, par leurs effets sur l'organisme (exemple : maladies respiratoires, diabète...).

Ces catégories de handicap sont classées différemment dans l'enseignement spécialisé : Type 1 : arriération mentale légère ; Type 2 : arriération mentale modérée ou sévère ; Type 3 : troubles du comportement et/ou de la personnalité ; Type 4 : déficiences physiques ; Type 5 : maladies ou élèves convalescents ; Type 6 : déficiences visuelles ; Type 7 : déficiences auditives ; et Type 8 : troubles instrumentaux « -dys ».

De plus, afin de prendre en compte le projet personnel de chaque élève, l'enseignement spécialisé secondaire s'organise en 4 formes : Forme 1 : Enseignement d'adaptation sociale ; Forme 2 : Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle ; Forme 3 : Enseignement professionnel ; Forme 4 : Enseignement général, technique, artistique ou professionnel (PHARE, s.d).

Une autre catégorie de handicap est désormais reconnue. Il s'agit du handicap social, se caractérisant par des difficultés de communication et de compréhension des codes sociaux (Castel, 2010).

Cadre pratique

Les enjeux des collaborations ergothérapeutiques

Avec les ETA

Pour toutes les ETA, une ligne de conduite spécifique est proposée :

- Suivi des apprentissages des élèves, des nouveaux engagés, des contrats d'adaptations professionnelles (CAP).
- Transmission des informations des suivis au service social, moniteurs et responsables de production.
- Rédaction de bilans ergothérapeutiques.
- Création d'aides techniques.
- Réalisation de fiches posturales.

- Apprentissages à l'utilisation correcte de certains outils (débroussailleuse, transpalette...)
- Organisation de séances d'étirements aux postes de travail répétitif.
- Sensibilisation des équipes au handicap.

Chaque ETA adopte son propre fonctionnement. Cependant, dans chacune d'elle, la collaboration des ergothérapeutes s'effectue principalement avec le service social, les ressources humaines (RH), les moniteurs et responsables de production. Ces coopérateurs transmettent les informations nécessaires aux ergothérapeutes ; à savoir qu'il n'y a pas de dossiers médicaux en ETA. Ces collaborations, combinées aux suivis, permettent aux stagiaires et aux travailleurs d'évoluer et de se sentir épanouis à leur poste de travail.

Avec les écoles spécialisées

Une fois la liste des élèves complétée par les référents coordinateurs du projet TI2020, un récapitulatif des stages est

prévu pour ces jeunes durant l'année scolaire. Afin d'assurer une continuité dans les objectifs mis en place pour l'insertion socio-professionnelle du jeune, ces données sont transmises aux ergothérapeutes en amont d'un stage professionnel. Le type et la forme de handicap ainsi que les compétences et les objectifs à atteindre sont fournis par les référents coordinateurs. Les élèves sont préparés en amont du stage avec leur chef d'atelier et leur référent coordinateur. Suite à la réalisation du stage, les ergothérapeutes transmettent un bilan. Ce dernier permettra, lors d'un conseil de classe, de clôturer une période scolaire ou d'ajuster la préparation pour un futur stage. Les référents et les ergothérapeutes collaborent étroitement dans la création de supports pour les élèves. Un carnet de stage commun aux écoles spécialisées est réalisé suite à cette collaboration. La création de jeux sur le projet professionnel et les compétences à acquérir pour les diverses sections proposées en ETA permettent la préparation du jeune au stage. Le but final étant donc l'engagement du jeune.

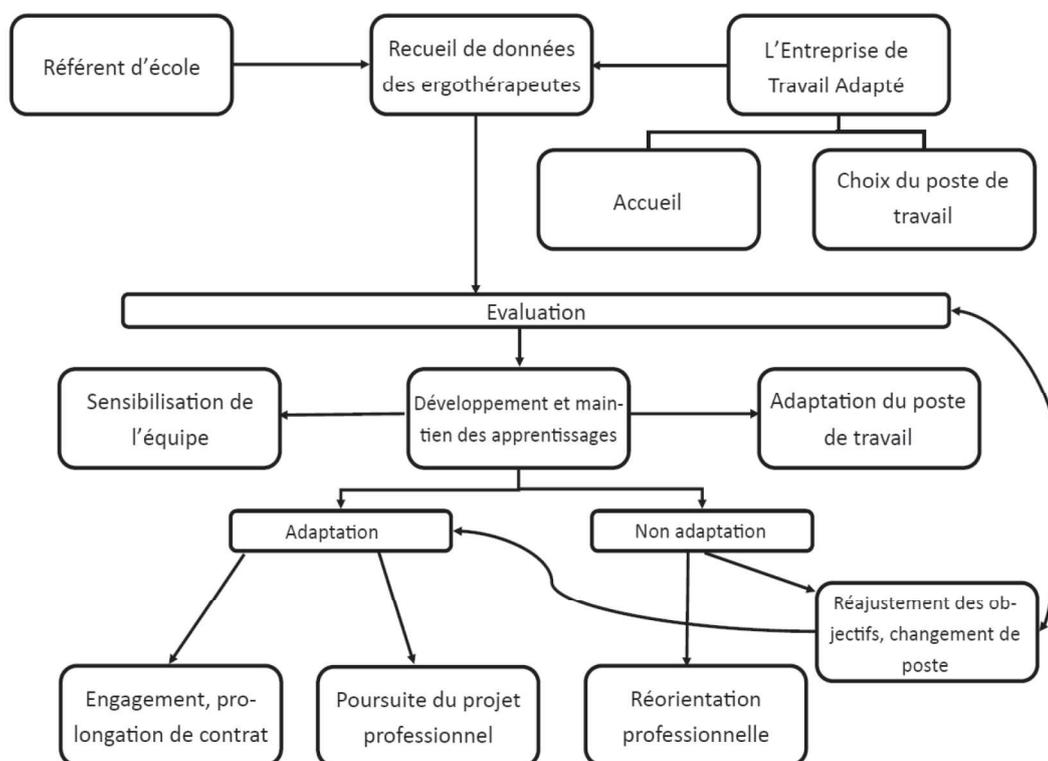


Figure 1 : Schéma récapitulatif des étapes d'accompagnement ergothérapeutique

Principaux outils d'évaluation utilisés

Les modèles de classifications comme la CIF ou le Processus de Production du Handicap (PPH) ont pour but d'analyser la situation d'une personne. Leur application ne vise pas l'intervention. En revanche, des évaluations standardisées ont été créées à cette fin. L'une d'elles est l'Évaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles (ESAP). Elle découle du Modèle de développement humain – Processus de production du handicap (MDH-PPH2) (Castelein, 2019).

L'ESAP est basée sur un système d'évaluation de la personne et de l'emploi, par confrontation des aptitudes intrinsèques de l'individu et des exigences spécifiques de

l'emploi. Cette méthode permet d'apporter une aide dans la décision de l'orientation professionnelle de la personne vers une activité antérieure ou différente. Elle est également utilisée pour adapter l'environnement social et physique, pour aider à développer la conscience professionnelle ou encore pour adapter l'organisation des tâches (GRAVIR, 2008).

En complément de l'évaluation, il existe un autre outil non standardisé. Il s'agit de la toile des capacités. Elle permet d'évaluer les savoir-faire, les savoir-être et l'adaptation générale de chaque individu, dans le contexte du travail en ETA.

Etude de cas

Afin d'entrevoir les interventions ergothérapeutiques, deux situations rencontrées en ETA sont présentées suivant l'ESAP.

Première situation

G.S, 21 ans, était scolarisé dans une école spécialisée (type 2 forme 3) à Bruxelles et a été engagé dans une des 12 ETA. Il travaille dans le secteur du conditionnement.

Ses aptitudes :

- Il respecte l'autorité et les règles professionnelles (horaires, temps de pause...).
- Il a une tenue de travail adaptée (chaussures de sécurité, pantalon de travail) et une bonne hygiène corporelle.
- Il s'adapte aux changements : changement de tâches, travailler avec plusieurs collègues...
- Il établit des relations sociales avec ses collègues.
- Il est motivé et apprécie les différentes tâches qui lui sont proposées.
- Il respecte le matériel et en prend soin.
- Il pose des questions à ses moniteurs lorsqu'il n'a pas compris le travail demandé.
- Il a une bonne condition physique. Il peut travailler debout durant un long laps de temps.
- Il repère facilement les erreurs.
- Il sait lire et compter.

Ses restrictions :

- Il n'est pas autonome dans la réalisation du trajet aller-retour en transports en commun de chez lui au lieu de travail. Ce sont ses parents qui le conduisent au travail.
- Il ne communique pas avec l'équipe pour transmettre des informations. Il communique uniquement lorsqu'il a besoin d'aide.
- Il n'est pas dynamique dans son travail.
- Il ne prend pas d'initiatives et ne propose pas de l'aide à ses collègues. Il attend que le travail vienne à lui.
- Il n'utilise pas toujours le matériel alors qu'il le devrait. Par exemple, il n'utilise pas de transpalette pour lever la palette à bonne hauteur.
- Il n'a pas confiance en lui et demande constamment s'il a bien travaillé.
- Il n'arrive pas à rester concentré longtemps sur une même tâche.
- Lenteur idéatoire dans la réalisation de ses tâches et ne comprend pas la notion de temps de réalisation imposée par les clients.
- Troubles mnésiques. Il faut lui répéter plusieurs fois les consignes avant qu'il ne les intègre.
- Troubles au niveau de la compréhension. Il faut lui expliquer les tâches en utilisant des mots simples.
- Il n'utilise pas la coordination bimanuelle pour travailler et n'arrive pas à réaliser les tâches qui demandent une préhension fine. Par exemple, il ne sait pas mettre un élastique autour d'un paquet.
- Il n'est pas toujours organisé dans son travail. Par exemple, s'il doit fermer des boîtes, il ne va pas directement penser à aller chercher un dérouleur.

- Il ne travaille pas de façon ergonomique : il ne fléchit pas ses jambes quand il se baisse, il n'adopte pas toujours la bonne position pour utiliser le transpalette, il ne se tient pas droit quand il travaille à une table.
- Il n'arrive pas à utiliser l'ordinateur pour indiquer à quel poste de travail il se situe.

Buts ergothérapeutiques :

- Favoriser l'apprentissage des transports en commun.
- Pallier les difficultés de mémorisation dans le processus de réalisation de certaines tâches.
- Montrer des techniques de travail pour réaliser les tâches demandées.
- Développer sa rapidité dans le travail.
- Augmenter sa confiance en lui.
- Développer la coordination et la dextérité au niveau de ses mains.
- L'inciter à vérifier la qualité de son travail.
- Eviter les maux de dos.
- Apprendre à pointer sur l'ordinateur.

Moyens mis en place pour y parvenir :

- Travail en collaboration avec l'assistante sociale. Présentation de la brochure reprenant les horaires et les tâches réalisées par l'entreprise.
- Lui apprendre à utiliser l'application STIB sur son GSM et google maps pour qu'il utilise le trajet le plus rapide pour arriver au travail.
- Réalisation de fiches procédurales reprenant les différentes étapes pour la réalisation de certaines tâches.
- Mises en situation répétitives en dehors de la chaîne de travail pour apprendre à utiliser un transpalette, fermer une boîte correctement...
- Lui indiquer un laps de temps fixé pour réaliser les tâches demandées. Expliquer également le processus d'une entreprise : commande du client avec un laps de temps imposé.
- Mises en situations où il doit montrer à ses collègues comment bien se positionner pour utiliser un transpalette, afin de le valoriser dans son travail.
- Montrer comment utiliser ses deux mains pour faire les tâches proposées, comment tenir correctement des paquets avec ses mains, comment manipuler un élastique avec une seule main. Il doit également s'entraîner chez lui à faire plus de tâches quotidiennes pour développer ses capacités.
- Il doit regarder pour chaque tâche s'il ne s'est pas trompé.
- Entraîner aux bons positionnements en fléchissant ses jambes quand il se baisse, utiliser systématiquement un transpalette pour éviter de se baisser...
- Réalisation d'une fiche procédurale reprenant toutes les étapes du pointage, combinée aux répétitions et entraînements.

Finalité : G.S a atteint les buts fixés. Il doit encore prendre davantage confiance en lui et développer sa rapidité. Il est désormais polyvalent dans l'entreprise et est donc amené à travailler dans différents secteurs.

Deuxième situation

O.V a 21 ans, il est en dernière année scolaire (type 1, forme 3) en section horticulture. Il présente le Trouble de Spectre

Autistique (TSA). Il est en stage de 3 semaines dans une ETA qui propose de la création et de l'aménagement d'espaces verts. Il aimerait décrocher un contrat dans cette entreprise.

Ses aptitudes :

- O.V. est ponctuel, il respecte les horaires.
- Il s'adapte aux nouveautés sur le terrain.
- Il est sociable avec les moniteurs et les autres travailleurs.
- Il est souriant, dynamique et motivé.
- Il respecte les autres, les règles de vie au travail ainsi que le matériel utilisé.
- Il collabore pour travailler en binôme ou en équipe.
- Il connaît bien l'ensemble des outils et porte les équipements de protection individuels (casque, gants, chaussures de sécurité...).
- Il intègre les consignes si elles sont claires. Par exemple, au moment où elles doivent être appliquées, sinon il ne fera pas le lien.
- Il est capable de fixer son attention sur une tâche demandée si on ne l'interrompt pas.
- Son rythme de travail est régulier.
- Sa vitesse de travail est rapide quand il faut enlever les « mauvaises herbes ».

Ses restrictions :

- Il ne communique pas avec le moniteur quand il n'a pas compris ce qu'il faut faire.
- Il attend d'avoir une consigne avant de commencer une tâche.
- Il a du mal à visualiser l'espace où la tâche doit être réalisée. Par exemple, il continue de désherber ou tondre en dehors de la zone demandée.
- Il n'a pas acquis le réflexe de mettre de l'ordre dans la zone terminée avant de commencer une nouvelle tâche.
- Il n'a pas encore acquis certains réflexes comme : vider le réservoir de la tondeuse à gazon, vérifier le niveau d'essence, vérifier si l'ensemble du matériel dont on a besoin est bien présent dans la camionnette, vider le sac à déchets verts avant qu'il ne soit trop lourd.
- Il n'a pas encore l'habitude de vérifier la tâche qu'il vient de terminer avant d'en commencer une autre (contrôle qualité).
- Il n'utilise pas les postures adéquates pour porter une charge.

Buts ergothérapeutiques :

- Aider à se familiariser avec le matériel à utiliser en jardin.
- Organiser son espace de travail.
- Vérifier la compréhension des consignes.
- Apprendre les procédures relatives à l'utilisation de la tondeuse à gazon.
- Éviter les erreurs.
- Stimuler à l'utilisation des postures adéquates en travaillant.

Au terme de son stage, O.V. sera capable de :

- Lister, aller chercher et vérifier le matériel nécessaire pour le travail de la journée.
- Choisir les matériaux nécessaires à la réalisation d'une tâche sur le chantier (pelles, sacs à déchets verts) ; placer l'ensemble de ces outils à portée de main (afin d'éviter les

allers-retours sur le chantier) ; Ranger son espace de travail une fois la tâche terminée.

- Prendre l'habitude de demander au moniteur ou à un collègue s'il n'est pas sûr d'avoir compris.
- Vérifier le niveau d'essence de la tondeuse à gazon ; choisir le type d'essence ; vider le bac à gazon une fois plein.
- Prendre le temps de trouver ses repères pour vérifier son travail.
- Penser à fléchir les genoux pour se baisser ; Développer le réflexe de demander à un collègue pour porter un objet lourd à deux (sacs de pavés, tondeuse, sacs à déchets).

Moyens mis en place pour y parvenir :

L'ensemble de l'équipe a été sensibilisée sur la façon de communiquer avec lui en prenant en compte son handicap. La ligne de conduite pour l'ensemble des objectifs est la suivante :

- Donner une consigne à la fois avec des explications claires et structurées.
- Poser des questions pour vérifier sa compréhension.
- Diviser le travail et induire les gestes du travail à réaliser (travail en binôme).
- Utiliser une ardoise pour écrire les procédures avec les différents outils à prendre, les étapes à réaliser.
- Utiliser une ardoise pour dessiner la/les parties du terrain concernées par la consigne (surtout pour tondre le gazon).
- Répéter les consignes si besoin est et lui rappeler les étapes oubliées afin de créer un automatisme.
- Montrer l'exemple en se positionnant avec lui et l'inciter à le faire le plus souvent possible.

Finalité : Lors de son stage, il a dû s'adapter aux différents cadres : parcs, squares et jardins partagés bruxellois ainsi que l'aménagement chez des particuliers. Les principales tâches confiées à O.V. ont été de tondre, bêcher, désherber et participer au dépavage d'une terrasse. En trois semaines de stage, O.V. a pris ses marques, s'est montré volontaire pour l'ensemble du travail demandé et s'est bien intégré à l'équipe. Certains travailleurs ont été bienveillants envers lui. Il est motivé pour apprendre de nouvelles choses. O.V. a atteint les buts fixés. Le temps sera son meilleur atout pour améliorer et perfectionner la suite de ses apprentissages. L'ETA a décidé de lui proposer un Contrat d'Adaptation Professionnel (CAP) de 3 mois.

Discussion et perspectives professionnelles

Le secteur des ETA commence à engager des ergothérapeutes au sein de ses entreprises. Ces dernières recrutent en priorité des conseillers en prévention et des assistants sociaux.

L'ergothérapeute permet aux référents des écoles spécialisées de bénéficier de conseils et d'objectifs à atteindre pour le parcours professionnel des jeunes. De plus, proposer aux entreprises des objectifs spécifiques sur l'adaptation des postes de travail et sensibiliser des équipes au handicap est un atout. Ce professionnel est une ressource permettant d'offrir un accompagnement individualisé. Ce dernier permet d'améliorer les compétences des travailleurs pour répondre aux exigences du poste de travail.

Un poste d'ergothérapeute dans chaque école spécialisée pourrait être complémentaire aux autres professions. Les élèves plus jeunes pourraient bénéficier d'un suivi sur leurs apprentissages. La profession a également toute sa place dans le rôle d'accompagnant des personnes en situation de handicap

dans les entreprises ordinaires. Elles pourraient bénéficier des services proposés afin de faciliter leur intégration dans les équipes.

Références bibliographiques

- Agence pour une Vie de Qualité. (2019). *Wallonie, familles, santé, handicap*. Repéré le 3 juin, 2019 de <https://www.aviq.be/handicap.html>
- Castelein, P. (2019). CIF & PPH, « un langage commun » pour comprendre le handicap. Repéré le 24 septembre, 2019 de <https://www.crea-helb.be/wp-content/uploads/2019/04/LES-CLASSIFICATIONS-CIF-PPH-CASTELEIN.pdf>.
- Castiel, D. (2010). De la précarité au handicap social. Hirsh, E. *Traité de bioéthique. I - Fondements, principes, repères*. Toulouse : ERES. doi : 10.3917/eres.hirsc.2010.01.0592
- Chapireau, F. (2001). La Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. *Gérontologie et société*, 4 (99), 37-56. doi : 10.3917/g.s.099.0037
- De Backer, B. (2005). Des entreprises pour travailleurs handicapés à Bruxelles. Réalités, défis et perspectives. Monographie des Entreprises de Travail Adapté (pp. 31-57). Bruxelles : APEF asbl.
- Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté. (2019). On s'adapte. Repéré le 27 juin, 2019 de <https://www.febrap.be/home>
- Fédération Wallonie Bruxelles. (s.d). Transition Insertion. Repéré le 11 mars, 2019 de <http://www.ccgpe-dgeo.cfwb.be/index.php?id=3453>
- Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté. (2015). Transition Insertion 2020. Rapport d'activité 2015. Repéré le 25 juin, 2019 de <http://eweta.pragmacom.eu/wp-content/uploads/2018/11/rapport-annuel-2015-version-definitive.pdf>
- GRAVIR asbl. (2008). Pour un projet de réinsertion professionnelle individualisé. Repéré le 3 avril, 2019 de <http://www.gravir.be/spip.php?article30>.
- Hamonet, C. (2006). *Les personnes handicapées*. Paris : Que sais-je, Presses Universitaires de France.
- Huytebroek. (2006). L'emploi en entreprise de travail adapté. Pratiques et analyse de l'Équipe pluridisciplinaire du Service bruxellois francophone des personnes handicapées. Note au cabinet de la Ministre, Bruxelles.
- Lans, M. (2019). L'emploi des personnes en situation de handicap. Communication présentée à la conférence Les Midis du Handicap, Bruxelles.
- Organisation Mondiale de la Santé. (2001) Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Définitions du handicap. Repéré le 26 mai, 2019 de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42418/9242545422_fre.pdf
- Personne Handicapée Autonomie Recherche (2019). Emploi dans le circuit adapté. Repéré le 20 mai, 2019 de <https://phare.irisnet.be/site-en-langue-des-signes/activit%C3%A9s-de-jour/entreprise-de-travail-adapt%C3%A9-eta/>
- Personne Handicapée Autonomie Recherche (s.d). *Enseignement spécialisé*. Repéré le 20 mai, 2019 de <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/enseignement/enseignement-sp%C3%A9cialis%C3%A9/>
- VLAB, Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (2019). *About VLAB*. Repéré le 4 mai, 2019 de <https://vlab.org/about-vlab/>