



DUODAY : UNE FAUSSE BONNE IDÉE ?

Maï Paulus

Analyse ASPH 2021

Éditrice responsable :
Ouiam Messaoudi
ASPH a.s.b.l.
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles

Numéro d'entreprise : 0416.539.873
RPM – Bruxelles
IBAN : BE81 8778 0287 0124



Introduction

Peut-être avez-vous déjà entendu parler du concept permettant à des entreprises, des sociétés indépendantes ou des associations d'accueillir, lors d'une journée, un ou une stagiaire en situation de handicap en créant un duo avec une personne travaillant dans l'organisme pour lui faire découvrir le métier. Ce concept s'appelle le DUODay¹.

Chaque année, à l'approche de cette journée (la même date au niveau national pour chaque pays y participant), des voix s'élèvent contre ce type de pratique, provenant notamment de personnes en situation de handicap. En tant qu'association œuvrant dans le domaine du handicap, nous travaillons tous les jours à défendre les droits des personnes en situation de handicap et sensibiliser le grand public. Bien que le DUODay a pour vocation d'être un outil contribuant à l'inclusion, nous avons souhaité comprendre pourquoi cette pratique ne fait pas l'unanimité et mettre en avant les critiques qui lui sont adressées. À ce titre, nous souhaitons pouvoir questionner des projets comme le DUODay afin d'évaluer leur pertinence, les tensions qu'ils mettent en avant et croiser deux réalités : la manière dont des personnes en situation de handicap perçoivent cette action et la manière dont des entreprises, associations ou sociétés la vivent.

Le DUODay, c'est quoi ?

Présent dans plusieurs pays européens, ce concept permet lors d'une journée spécifique voire davantage dans certains cas², d'accueillir une personne en situation de handicap dans une association ou une entreprise. Une collaboratrice ou un collaborateur y travaillant se porte volontaire pour former un duo/un binôme avec la personne en situation de handicap et lui fait ainsi découvrir le métier en l'immergeant dans l'ambiance entre collègues, en la faisant activement participer à certaines tâches, etc.

Le but de ces journées annuelles est de faire naître des vocations chez les visiteurs et visiteuses en situation de handicap en découvrant un nouveau métier, peut-être aboutir à une proposition de stage de la part de l'organisme, mais aussi de changer le regard du personnel sur le handicap et aller au-delà des préjugés portés par les personnes dites valides. C'est aussi l'occasion pour les entreprises privées et publiques de se questionner sur le handicap, de penser à la manière dont elles pourraient inclure une personne en situation de handicap ou maintenir un employé qui aurait connu un handicap ou une maladie au cours de sa carrière.

¹ L'écriture du DUODay varie selon les pays : DUODay en Belgique, DuoDay en France... Le concept est parfois encore appelé « Job Shadow Day », comme à l'origine. En Hongrie, le programme s'appelle JOB for you, DREAM for me! Day. Dans cette analyse, nous utilisons le terme belge « DUODay ».

² Par exemple, à Bruxelles, pour les personnes francophones en situation de handicap, le nombre de jour peut varier d'un à vingt. Plus d'informations : <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/informations-aux-employeurs/>, consulté le 08/12/2021

En fin de compte, ce sont les idées de partage d'expérience et d'inclusion qui sont sous-jacentes à ces actions, étant donné que le travail au sens large est généralement vu comme un vecteur d'inclusion³ pour les personnes en situation de handicap.

Nous le comprenons donc, les avantages seraient multiples, tant pour les employeurs et employeuses : « le DuoDay permet de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap, lors d'un moment chaleureux et bienveillant »⁴, que pour les personnes en situation de handicap : « le DuoDay offre l'opportunité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, convaincre un employeur de ses possibilités en termes d'intégration, de performance et d'autonomie ».

Le concept du DUODay a d'abord été créé en Irlande en 2008 sous le nom « Job Shadow Day » où l'idée était que la personne en situation de handicap était l'ombre de la personne qu'elle suivait⁵. Il s'est ensuite implanté dès 2010 en Belgique, dans la province du Brabant flamand sous le nom de « DUODay ». Notre pays est donc pionnier dans le domaine. Avec les années, le concept a pris de l'ampleur et s'est ensuite répandu au sein d'une douzaine de pays en Europe les années suivantes⁶. Par exemple, la première initiative de ce type s'est déroulée en 2015 pour la France.

Les critiques envers le DUODay

Malgré des récits, des vidéos et des photos relatant des expériences visiblement concluantes tant pour la personne en situation de handicap que pour les employés de l'entreprise l'ayant accueillie, le concept du DUODay ne fait pas l'unanimité. Il est en effet sujet à des critiques, notamment de la part de certaines personnes en situation de handicap. Nous faisons un tour d'horizon de ces critiques et voyons en quoi elles peuvent nous apporter un autre regard sur cette initiative.

Suite à nos diverses lectures, il semble que le militantisme et les groupements pour la défense des droits des personnes en situation de handicap soient plus développés en France qu'en Belgique⁷. Nous citerons ainsi principalement des arguments de sources françaises s'étant exprimées sur les réseaux sociaux sur la question. Cette précision est importante, car la Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzet, axe grandement sa communication sur les réseaux et crée des effets d'annonce sans forcément maîtriser l'ensemble des enjeux attenants au domaine et mener une politique efficace. Les

³ Encore faut-il que la société en général soit « inclusive » dans d'autres domaines telles que l'éducation et les transports, et que les politiques puissent donner les moyens aux entreprises d'être inclusives, ce qui est loin d'être le cas.

⁴ DuoDay France : <https://www.duoday.fr/2-duoday-on-vous-explique-tout.htm>, consulté le 08/12/2021

⁵ DUODay Allemagne : <https://www.duoday.de/en-english/>, consulté le 09/12/2021

⁶ DUODay Vlaanderen & Brussel : <https://www.duoday.be/wat-is-duoday>, consulté le 08/12/2021

⁷ Ce constat à lui seul pourrait faire l'objet d'une analyse ultérieure.

communications pour le DUOday vont donc également bon train sur les réseaux et les critiques fusent.

Plus largement, les réseaux sociaux sont aussi exploités par le gouvernement pour visibiliser des rencontres avec des personnes en situation de handicap, par exemple au travers de photos promotionnelles montrant des personnes en situation de handicap, des déclarations d'intention, mise en avant d'un projet... C'est ce qui a valu aux politiques d'être la cible de nombreuses personnes en situation de handicap qui ne se sentent pas du tout représentées et soutenues dans certains combats qui, pour elles, sont essentiels et dont la ministre ne semble pas comprendre la portée.

De la communication... mais où sont les actes ?

« Les personnes handicapées ne sont pas des bêtes de foire que l'on sort une fois par an. Nous on ne veut pas la #CHARITÉ, mais L'#ÉGALITÉ », tweet de @mobilitereduit1 de novembre 2021⁸.

L'une des critiques majeures qui a été faite est **l'occultation**, par la grande médiatisation et l'engouement pour ce programme, **des besoins et combats réels des personnes en situation de handicap**, relatifs à leur qualité de vie et à leurs droits dans les domaines de l'accessibilité, de l'éducation, du logement... et justement de l'emploi.

En effet, pour certaines personnes militantes en situation de handicap, le fait de médiatiser et de se féliciter (employeurs, politiques...) d'une seule journée où des entreprises accueillent une personne en situation de handicap ne contribue en rien **aux actions de fond** attendues qui doivent être beaucoup plus importantes et portées sur le long terme. La priorité est celle de la défense des droits des personnes en situation de handicap et de la lutte contre les discriminations.

Des initiatives telles que les DUOday n'ont pas de réel impact sur l'employabilité des personnes en situation de handicap : elles ne vont pas, du jour au lendemain, trouver un travail dans le secteur ordinaire et les employeurs ne vont pas tout à coup se mettre à engager des personnes en situation de handicap. Rappelons tout de même que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique est de 24 %⁹ et celui de l'Europe est de 38 %¹⁰, on est très loin du compte. Au-delà du recrutement, il faut en amont des compétences professionnelles à ces dernières, mais : où est, par exemple, l'accessibilité universelle des salles de cours, des sites

⁸ Mobilitereduite sur Twitter :

<https://twitter.com/mobilitereduit1/status/1457793875267899399?t=LKGdtNq1VkYYXBpgFnEtgg&s=08>, consulté le 09/12/2021

⁹ Statbel, la Belgique en chiffres : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-travaillent-beaucoup-plus-souvent-temps-partiel> consulté le 10/12/2021

¹⁰ Mémoire ASPH 2019 : <https://www.asph.be/wp-content/uploads/2020/11/M%C3%A9morandum-ASPH-elections-2019.pdf> consulté le 10/12/2021

Internet en E-learning, des documents et des informations ? Sans parler ensuite de l'accessibilité au travail et de l'appréhension du handicap chez les employeurs...

De ce fait, cette journée découverte n'a pas non plus d'impact réel sur un supposé changement de regard, car, en outre, la société n'est pas assez mûre et en mesure d'inclure toute une partie de la population. C'est actuellement par des luttes constantes et par l'acquisition de divers droits que ces personnes se retrouveront sur le chemin de l'inclusion dans différents domaines de la vie. À ce moment seulement, des changements de regard de la part de la société peuvent s'amorcer.

L'engouement pour cette journée dont nous parlions plus tôt est par ailleurs plutôt suscité auprès des entreprises, selon certaines personnes en situation de handicap. Ces dernières ont l'impression que c'est surtout l'occasion pour les entreprises de renforcer leur communication vers l'extérieur en se montrant comme une entreprise « inclusive », démontrant des valeurs de partage, d'ouverture à la diversité, etc. Une photo est systématiquement prise avec la personne en situation de handicap, elle est postée sur les réseaux sociaux et cette même personne retourne chez elle avec un sentiment parfois de « faux espoirs ». Quand l'excitation de la journée est redescendue, le risque est peut-être de plonger dans une déprime après avoir réalisé que, finalement, rien à changer, la personne en situation de handicap retourne dans sa routine d'inaccessibilité et n'aura peut-être jamais accès à ce job. Les effets de cette journée sont loin d'être durables.

Céline Bœuf, une personne atteinte de déficience visuelle, souligne d'ailleurs sur Twitter que, suite à la lecture du dossier de presse établissant le bilan du DuoDay 2019, elle avait pris connaissance du fait que l'entreprise Carrefour avait participé à l'action. Entreprise qui, pourtant, quelques semaines plus tôt, avait refusé l'entrée à un chien d'assistance. De même, elle indique que le Pôle Emploi a également participé à l'action. Elle écrit : « *Je vais faire bref : si Pôle emploi voulait vraiment s'impliquer dans l'accès des personnes #Handicapées au travail, ils commenceraient par avoir un site Internet #Accessible. #JDCJDR* »¹¹.

Par ce type de pratique « one shot », l'enjeu est de ne pas faire se dédouaner les entreprises et les politiques des problématiques et des difficultés vécues quotidiennement par les personnes en situation de handicap.

Un regard validiste toujours aussi présent ?

Ensuite, c'est le caractère paternaliste du concept qui est critiqué : sur les réseaux sociaux, les entreprises postent des photos avec une personne en situation de handicap, « *voici X, qui passera*

¹¹ Céline Bœuf sur Twitter : <https://twitter.com/CelineBoeuf/status/1196178888973533185>, consulté le 09/12/2021

la journée avec nous »... c'est tellement paternaliste et larmoyant, et c'est exactement le discours que l'on essaye de combattre aujourd'hui », avait souligné en 2018 Marina Carlos sur Twitter¹².

Ce paternalisme se manifeste également dans l'utilisation constante du prénom de la personne en situation de handicap ou, parfois même, dans l'utilisation du mot « binôme », « copain », sans mentionner le nom de famille de la personne (« Voici mon binôme pour aujourd'hui ! »). Nous déplorons qu'il s'agisse de discours validistes¹³, où la personne valide présente la personne en situation de handicap comme un être, voire même comme un objet, fragile et infantilisé ou à l'inverse parfois, comme un héros. Certaines personnes dénoncent le fait que les stagiaires d'un jour ne font que suivre et observer le travail de personnes dites valides, sans rien à la clé.

Ce tweet de 2018¹⁴ résume le propos en ces termes :

« Pour le #duoday2018 je me mets à l'adoption tel un Pokémon. Je suis une gentille handicapée souriante qui se plaint jamais, qui vous permettra de relativiser sur votre vie et dire "heureusement je suis valide". Pas besoin de s'inquiéter pour mes droits et mon accessibilité » — Leila CheckTesPrivilèges (@CheckTprivilege)¹⁵

Pour les personnes valides, il s'agit en soi d'une « expérience inédite », d'une « bonne action », qui ne fait que renforcer l'essentialisation des personnes en situation de handicap¹⁶ : on tend à oublier leur **humanité** et la complexité de leurs identités. D'ailleurs, certaines d'entre elles ont récemment partagé leur expérience du DUODay. C'est le cas de « Citron Mitermite » qui a relaté en novembre 2021¹⁷ sur Twitter :

« [...] Les regards insistants, les commentaires sur les autres stagiaires, les discussions avec la binôme et la directrice, la photo... Tout prend un autre sens. Je n'étais pas un stagiaire, **j'étais l'animation de la journée**. Une expérience enrichissante et gratuite pour valides.

¹² Marina Carlos est une femme activiste et paraplégique : <https://www.huffingtonpost.fr/2018/04/26/duoday-linitiative-en-faveur-des-personnes-handicapees-loin-de-faire-lunanimite-a-23420876/>, consulté le 08/12/2021

¹³ Une **société validiste** est un monde construit par des personnes « valides » (sans handicap), pour des personnes « valides » et « capables ». C'est un monde où des discriminations sont établies sur base de capacités humaines, psychologiques, intellectuelles et physiques : les personnes en situation de handicap y sont invisibles et oubliées. Pour en savoir plus sur les conséquences du **validisme**, veuillez consulter notre étude 2020 : « Femmes en situation de handicap, une double discrimination violente », disponible ici : <https://www.asph.be/etude-2020-femmes-en-situation-de-handicap/>, consulté le 10/12/2021

¹⁴ Article de Jeanne Massé : « DuoDay, l'initiative en faveur des personnes handicapées, loin de faire l'unanimité » <https://www.huffingtonpost.fr/2018/04/26/duoday-linitiative-en-faveur-des-personnes-handicapees-loin-de-faire-lunanimite-a-23420876/>, consulté le 08/12/2021

¹⁵ pic.twitter.com/sAPWeNZhCr

¹⁶ Selon les mots d'Elisa Rojas, pour aller consulter son article sur le DuoDay : <https://auxmarchesdupalais.wordpress.com/2018/04/26/26-avril-2018-triste-duoday/>, consulté le 08/12/2021

¹⁷ Lien vers le tweet : <https://twitter.com/CMitermite/status/1461315191849824258?t=5i0OUgCHKkMT9ZjtcPNuOA&s=08>, consulté le 08/12/2021

Et le pinacle de cette journée, le moment incontournable et essentiel, c'était la photo. Une photo souvenir de tous les mignons petits handicapés de sortie qui servira de promo facile et pas chère pour montrer l'entreprise sous un regard inclusif (ou charitable, au choix). (...) Je me suis fait avoir.

On m'a utilisé comme une attraction étrange, inspirante, pitoyable ou mignonne, sans salaire ou compensation et sans m'avoir prévenu.

Je me suis senti sale, et c'est ça l'essence du #DuoDay » - @CMitermite

Enfin, cette expérience du DUODay ne servirait pas tant aux personnes en situation de handicap qui y participent qu'aux employeurs qui se doivent d'être rassurés quant à l'employabilité de ces personnes, surtout dans un contexte de remise à l'emploi de personnes non actives sur le marché de l'emploi. Il ne s'agirait donc pas uniquement d'un moment « bienveillant » propice à faire connaître les entreprises. Elisa Rojas¹⁸ ajoute que cette journée :

« vient servir de façon subliminale un discours des plus nauséabonds sur l'emploi et le handicap. En donnant l'impression de combattre les préjugés relatifs à l'emploi des personnes handicapées, l'objectif est de **valoriser les personnes handicapées qui travaillent au détriment de celles qui ne travaillent pas.** »¹⁹

L'important est de ne pas stigmatiser les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas travailler pour des raisons diverses²⁰ et également de ne pas stigmatiser les personnes qui ne sont pas aptes ou ne se sentent pas en sécurité pour intégrer une entreprise ordinaire. Rappelons-nous de ce biais validiste qui est celui de croire que toutes les personnes en situation de handicap veulent et doivent travailler comme des personnes dites valides²¹.

DUOday, une fausse bonne idée ?

« Mascarade », « comédie », « gaspillage d'argent public »... les mots ne manquent pas sur Twitter pour qualifier cette journée DUOday. La question de savoir si cette pratique est légitime

¹⁸ Avocate et militante connaissant de nombreux problèmes d'accessibilité, cofondatrice du Collectif Lutte et Handicaps pour l'Égalité et l'Émancipation : <https://clhee.org/>

¹⁹ Selon les mots d'Elisa Rojas, pour aller consulter son article sur le DuoDay :

<https://auxmarchesdupalais.wordpress.com/2018/04/26/26-avril-2018-triste-duoday/>, consulté le 08/12/2021

²⁰ Pour aller plus loin sur ce sujet, nous vous conseillons la lecture de ces deux analyses : 1. Analyse ASPH 2018 « **La participation sociale via l'activité professionnelle : une voie incontournable ?** », disponible ici :

<https://www.asph.be/analyse-2018-la-participation-sociale-via-activite-professionnelle-une-voie-incontournable/>

et 2. Analyse ASPH 2018 « **Parcours de réintégration professionnelle obligatoire pour les personnes malades de longue durée, quels enjeux pour les personnes en situation de handicap ?** » <https://www.asph.be/analyse-2018-parcours-de-reintegration-professionnelle-obligatoire-pour-les-personnes-malades-de-longue-duree/>

²¹ Nous vous conseillons la lecture de notre étude ASPH 2021 « Les entreprises de travail adapté : un secteur en constante tension », disponible ici : <https://www.asph.be/etude-2021-les-entreprises-de-travail-adapte/>, consulté le 13/12/2021

a toute sa place dans l'espace public et nous avons relaté quelques arguments qui, nous semble-t-il, sont pertinents et nous permettent de nous interroger sur la thématique, notamment en s'obligeant à changer de point de vue et à écouter ce que les personnes concernées en disent. Ces arguments recadrent le débat sur les combats prioritaires pour les personnes en situation de handicap, qui sont parfois tout à fait autres et où les interventions ponctuelles de ce type n'ont pas leur place. Le DUOday à lui seul ne pourra jamais produire les effets que nous attendons, c'est-à-dire l'inclusion dans le monde de l'emploi.

C'est toute la société qui doit évoluer, ce sont les écoles, les formations qui doivent être accessibles, les transports en commun et les lieux de travail (parmi tellement d'autres domaines !). L'information sur les aménagements raisonnables doit être connue et mise en application. Seulement à ce moment, nous pourrions avancer vers une société plus inclusive où tous les citoyens et citoyennes, en situation de handicap ou non, peuvent participer pleinement à la société, selon un principe d'égalité de droit²².

Le DUOday, par sa médiatisation, coche aujourd'hui toutes les cases d'une pratique validiste. Le but ne devrait pas être de proposer à une personne en situation de handicap de suivre une personne valide et rendre son lieu de travail accessible une journée, dans une optique de « charité ou de pitié ». Parfois même, cette optique est inconsciente, tant les fondamentaux validistes de la société dans laquelle nous évoluons sont ancrés et rythment nos vies. La finalité du DUOday devrait être repensée, par exemple en inscrivant cette journée dans un cursus de stage au sein de l'entreprise qui participe, voire d'un emploi. Notons enfin que ces démarches-là demandent en effet aux structures un réel engagement qui dépasse l'effet de communication, comme la mise en place d'éventuels aménagements raisonnables pour la personne, la prise en compte de ses besoins spécifiques dans la réalisation au quotidien de ses différentes missions, etc.

La pratique du DUOday remet en quelque sorte une certaine responsabilité aux entreprises dans l'inclusion des personnes en situation de handicap sans pour autant leur donner les moyens de le faire concrètement. Le gouvernement n'est donc pas incité à prendre certaines dispositions (assorties de sanctions si elles ne sont pas respectées) pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, que ce soit en Belgique ou en France.

Cette discussion nous amène en parallèle à nous questionner sur la pertinence d'événements et d'initiatives de « charité », dans le secteur du handicap et ailleurs, qui viennent parfois combler le manque étatique d'actions et de politiques réelles et de fonder sur ces questions. Mais cela ne devrait pas être le cas. L'État ne peut se reposer sur ces initiatives de récolte de fonds via des partenaires et particuliers en se dédouanant de cette enveloppe. Pour ne citer que quelques

²² Depuis 10 ans, la Belgique s'est engagée en faveur de l'inclusion, en signant la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Pour plus d'informations sur notre positionnement sur l'inclusion, veuillez consulter notre Mémoire 2019 : <https://www.asph.be/wp-content/uploads/2020/11/M%C3%A9morandum-ASPH-elections-2019.pdf> consulté le 10/12/2021

exemples : le Téléthon, Viva for life... C'est un sujet qui mériterait une réflexion plus approfondie, car comme souvent, la réponse ne sera pas binaire.

En conclusion, pour sortir de sa pratique validiste, le DUOday devrait être ancré dans un projet global plus consistant, présentant un réel engagement des entreprises au-delà de l'effet de communication et d'un simple pansement sur une problématique beaucoup plus profonde. Appuyons aussi le fait que cet événement ne pourra jamais remplacer et combler le vide étatique sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap, quelle que soit la forme d'emploi.

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée

L'ASPH – **Association Socialiste de la Personne Handicapée** — défend les personnes en situation de handicap et/ou atteintes de maladie grave et invalidante, quels que soient leur âge ou leur appartenance philosophique.

Véritable syndicat des personnes en situation de handicap depuis presque 100 ans, l'ASPH agit concrètement pour **faire valoir les droits de ces personnes** : lobby politique, lutte contre toutes formes de discriminations, campagnes de sensibilisations, services d'aide et d'accompagnement, etc.

1. Nos missions

- Conseiller, accompagner et défendre les personnes en situation de handicap, leur famille et leur entourage
- Militer pour plus de justice sociale
- Informer et sensibiliser le plus largement possible sur les handicaps et les maladies graves et invalidantes
- Informer le public sur toutes les matières qui le concernent
- Promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de la vie

2. Nos services

Un contact center

Pour toute question sur le handicap ou les maladies graves et invalidantes, composez le **02/515 19 19** du lundi au vendredi de 8h à 12h.

Le contact center est accessible de 9h30 à 11h00 aux personnes sourdes ou malentendantes habitant en Région wallonne ou bruxelloise. Il suffit de cliquer sur le logo "Relais Signes" du site de l'ASPH. L'ASPH prend en charge le coût de l'interprète. Pour s'assurer de la présence d'un interprète, il peut être utile de vérifier les horaires sur le site de Relais Signes.

Pour en savoir plus : <https://www.asph.be/defense-de-vos-droits/contact-center/>

Handydroit®

Service de défense en justice auprès des juridictions du Tribunal du Travail. Handydroit® est compétent pour les matières liées aux allocations aux personnes handicapées, aux allocations familiales supplémentaires, aux reconnaissances médicales, aux décisions de remise au travail et aux interventions octroyées par les Fonds régionaux.

Handyprotection

Pour toute personne en situation de handicap ou avec une maladie grave et invalidante, l'ASPH dispose d'un service technique spécialisé dans le conseil, la guidance et l'investigation dans le cadre des législations de protection de la personne handicapée.

Cellule Anti-discrimination

L'ASPH est un point d'appui UNIA (anciennement Centre pour l'Égalité des Chances) en ce qui concerne les situations discriminantes « handicap » afin d'introduire un signalement (plainte).
Ex : votre compagnie d'assurance vous refuse une couverture, car vous êtes atteint d'une maladie chronique ? Elle vous propose une surprime ? Elle supprime votre police familiale en raison du handicap de votre enfant ou de votre partenaire ? Faites-nous-en part, nous assurerons le relais de votre situation.

Handyaccessible

Notre association dispose d'un service en accessibilité compétent pour :

- Effectuer des visites de sites et proposer des aménagements adaptés
- Analyser des plans et vérifier si les réglementations régionales sont respectées
- Auditer les festivals et bâtiments selon les normes « Access-i »
- Proposer un suivi des travaux pour la mise en œuvre de l'accessibilité

Contact

ASPH – Rue Saint-Jean 32/38 – 1000 Bruxelles

Tél. 02/515 02 65 — asph@solidaris.be