

AMENAGEMENTS RAISONNABLES ET EMPLOI
Déficiência intellectuelle

La déficiência intellectuelle n'est pas une maladie mentale, c'est un **handicap permanent**. Elle survient avant l'âge de 18 ans. Elle peut être légère, modérée, sévère ou profonde.

Une personne déficiente intellectuelle peut présenter des limitations dans les domaines repris dans le tableau suivant :

Fonctionnement intellectuel	Comportement adaptatif	Expression émotionnelle
Ex : attention, concentration, mémorisation, traitement des informations, compréhension des concepts abstraits et généraux, maîtrise du raisonnement logique, résolution de problèmes ...	Ex : habiletés conceptuelles (lecture, écriture, calcul, orientation spatio-temporelle ...), habiletés pratiques (tâches de la vie quotidienne, prise de décision, gestion des imprévus ...), habiletés sociales (prise d'initiative, influençabilité, vulnérabilité, peur de demander de l'aide ...)	Ex : décalage entre ce qui est dit et ce que la personne comprend et ressent, émotivité et sensibilité accrue

Pour Inclusion asbl, le handicap intellectuel est le désavantage lié à une **déficiência intellectuelle dans un environnement non accessible**. On entend par environnement accessible l'accès à l'environnement physique, mais aussi à l'information et aux autres équipements ou services fournis au public : transports, école, logement, loisirs, santé, emploi, etc.¹

L'origine de la déficiência intellectuelle peut être prénatale (ex : infection, exposition aux rayons X...), périnatale (problème à l'accouchement...) ou post natale (accident, convulsions ...).

Il est important d'identifier les besoins d'aménagements raisonnables avec la personne en situation de handicap (et son service d'accompagnement) avant son entrée en fonction.

« Un **aménagement raisonnable est** une mesure concrète permettant de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement sur la participation d'une personne à la vie en société.

¹ <https://www.inclusion-asbl.be/le-handicap-intellectuel/definition-du-handicap-intellectuel/>

Le **caractère raisonnable** est apprécié sur la base du coût, de la fréquence et de la durée d'utilisation, des répercussions sur l'organisation, sur la personne en situation de handicap et sur l'environnement, sur l'absence d'alternatives équivalentes...

L'aménagement raisonnable répond à un problème individuel, ce qui le distingue de l'accessibilité.

Des mesures dites « aménagements raisonnables » doivent être prises dans certaines situations afin **d'éliminer les obstacles** qui empêchent une personne en situation de handicap d'exercer pleinement ses droits, à savoir notamment accéder à un emploi, à une formation, à une activité culturelle ou sportive, ou bénéficier d'un service. »²

AU TRAVAIL, les personnes avec une déficience intellectuelle présentent des difficultés mais aussi de grandes **qualités** (ponctualité, discrétion, rigueur, fiabilité, motivation, bon rendement de travail si tâches répétitives, souriant ...).

Chaque personne déficiente intellectuelle peut présenter des difficultés et des qualités différentes. Chaque personne est unique.

La mise en place d'aménagements raisonnables est souvent réalisée au début d'une insertion professionnelle mais il ne faut pas oublier de les maintenir dans le temps.

Les besoins d'aménagements raisonnables peuvent évoluer au cours de la vie professionnelle d'une personne en situation de handicap, il est donc important de prévoir régulièrement des réunions de suivi afin de pouvoir les adapter si nécessaire.

TEMOIGNAGE

De personnes déficientes intellectuelles au travail :

Mon métier ? Jardinier ! : [vidéo sur youtube sur le métier de jardinier](#) ³

² <https://phare.irisnet.be/droits/les-am%C3%A9nagements-raisonnables/>

³ https://www.youtube.com/watch?v=Fp3hkKD_IYg

Exemples d'aménagements raisonnables à l'emploi

(à adapter en fonction du profil de chaque personne)

<p>Un rythme de travail adapté</p> <p>Donner plus de temps pour réaliser certaines tâches</p> <p>Être plus souple au niveau des pauses (pour être plus concentré sur une tâche)</p>	<p>Une bonne communication</p> <p>Utiliser un langage clair et concret (langage facile à lire et à comprendre) mais pas infantin⁴</p> <p>Vérifier la compréhension des consignes/informations données en demandant de les répéter</p>	<p>Un environnement de travail adapté</p> <p>Installer le poste de travail près de celui de son tuteur si possible</p> <p>Favoriser un environnement de travail calme</p>
<p>Une bonne organisation du travail</p> <p>Favoriser les tâches simples et répétitives</p> <p>Eviter les doubles tâches</p> <p>S'assurer qu'une tâche est comprise avant de proposer une suivante plus difficile</p> <p>Mettre en place un planning de travail (planification claire des tâches et des délais) quotidien ou hebdomadaire</p> <p>Proposer un soutien administratif</p> <p>Prévoir une période de stage découverte ou de formation (contrat d'adaptation professionnelle) avant l'entrée en fonction</p> <p>Accorder une certaine souplesse dans les horaires de travail</p>	<p>Répéter certaines consignes régulièrement si besoin</p> <p>Décomposer les consignes et utiliser éventuellement des supports écrits ou visuels</p> <p>Permettre de préparer les réunions d'équipe à l'avance afin de pouvoir formuler ses questions et remarques par écrit</p> <p>Adapter la communication en fonction de la personne (support écrit, images, photos, pictogrammes ...)</p> <p>Valoriser le travail bien fait et encourager</p>	<p>Un bon accompagnement sur le lieu de travail</p> <p>Désigner une personne ressource (ex : un tuteur)</p> <p>Sensibiliser l'équipe à la déficience intellectuelle avant l'entrée en fonction du travailleur</p> <p>Travailleur en duo ou en équipe</p> <p>Favoriser une ambiance de travail bienveillante</p> <p>Contrôler le travail régulièrement pour limiter les erreurs</p> <p>Permettre un soutien du service d'accompagnement sur le lieu du travail</p> <p>Autoriser la personne à s'absenter de son travail pour pouvoir se rendre à des rendez-vous médicaux ou à son service d'accompagnement</p> <p>Prévoir des réunions de suivi régulières</p>

⁴ <https://www.unapei.org/publication/linformation-pour-tous-regles-europeennes-pour-une-information-facile-a-lire-et-a-comprendre/>

Pour en savoir plus :

- ⇒ Sur la déficience intellectuelle en Belgique : <https://www.inclusion-asbl.be/>
- ⇒ Sur les aides à l'emploi du Service PHARE : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/emploi/dans-le-milieu-ordinaire/>
- ⇒ Sur les services spécialisés qui accompagnent les personnes déficientes intellectuelles vers l'emploi : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/emploi/chercher-un-emploi/>
- ⇒ Sur la diversité en entreprise : <https://www.ediv.be/>
- ⇒ Si vous voulez savoir si votre entreprise est prête à franchir le pas : <https://inclusionautravail.be/>

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter :
Service PHARE – Rue des Palais, 42 – 1030 Bruxelles – emploi.phare@spfb.brussels