

AMENAGEMENTS RAISONNABLES ET EMPLOI

Trouble psychique

« Une maladie mentale est un ensemble de dérèglements au niveau des pensées, des émotions et/ou du comportement qui reflètent un trouble biologique, psychologique ou développemental des fonctions mentales. Une maladie mentale entraîne nécessairement une détresse pour l'individu et/ou une difficulté au travail ou dans les relations sociales. »¹

« Ce handicap est lié à diverses maladies ou accidents, pouvant survenir à l'adolescence ou à l'âge adulte : psychoses (en particulier schizophrénie), troubles bipolaires, troubles graves de la personnalité, troubles névrotiques graves comme les TOC (Troubles Obsessionnels Compulsifs) et parfois traumatismes crâniens, pathologies vasculaires cérébrales* et maladies neurodégénératives. »²

Une personne présentant un trouble psychique voit son sens de la réalité et sa capacité d'organisation affectés, elles sont parfois vulnérables et repliées sur elles-mêmes.

Les difficultés rencontrées au quotidien peuvent varier d'une personne à l'autre :

- Difficulté d'organisation temporelle
- Troubles de mémorisation
- Lenteur d'exécution
- Gestion des tâches quotidiennes
- Fatigabilité
- Agitation ou somnolence
-

Certaines personnes sont conscientes de leurs difficultés mais d'autres peuvent avoir du mal à les reconnaître, entraînant parfois un sentiment de culpabilité ou de manque d'estime de soi.

Une personne présentant un trouble psychique n'a pas forcément de déficience intellectuelle.

¹ <https://ampq.org/info-maladie/quest-ce-quune-maladie-mentale/>

² <https://www.perce-neige.org/infos-handicap/comprendre-le-handicap/le-handicap-psychique/>

Il est important d'identifier les besoins d'aménagements raisonnables avec la personne en situation de handicap (et son jobcoach) 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.

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. »³

AU TRAVAIL, les personnes avec un trouble psychique présentent des difficultés mais aussi de grandes **qualités**. Elles sont différentes pour chaque personne et sont, donc, à déterminer de manière individuelle avec la personne elle-même

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.

³ <https://phare.irisnet.be/droits/les-am%C3%A9nagements-raisonnables/>

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 la possibilité de travailler à son rythme</p> <p>Être plus souple au niveau de la fréquence et de la durée des pauses</p> <p>Permettre de commencer à temps partiel et d'augmenter le temps de travail progressivement</p>	<p>Une bonne communication</p> <p>Vérifier la compréhension des consignes/informations données en demandant de les répéter</p> <p>Valoriser le travail bien fait et encourager</p> <p>Ne pas parler de la personne dans son dos mais bien en sa présence</p>	<p>Un environnement de travail adapté</p> <p>Eviter les situations de stress</p> <p>Donner la possibilité de travailler au calme</p> <p>Amener les changements de manière progressive (exigences, tâches ...)</p>
<p>Une bonne organisation du travail</p> <p>S'assurer qu'une tâche est comprise avant de proposer une suivante plus complexe</p> <p>Mettre en place un planning de travail (planification claire des tâches et des délais) quotidien ou hebdomadaire</p> <p>Proposer 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>Eviter le travail de nuit (si médication) et les heures supplémentaires</p>	<p>Eviter les commentaires vagues ou généraux</p>	<p>Un bon accompagnement sur le lieu de travail</p> <p>Désigner une personne ressource (ex : un tuteur)</p> <p>Sensibiliser l'équipe avant l'entrée en fonction du travailleur</p> <p>Donner la possibilité de travailler en duo ou en équipe</p> <p>Favoriser une ambiance de travail bienveillante</p> <p>Permettre un soutien du jobcoach 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 chez son jobcoach</p> <p>Prévoir des réunions de suivi/ d'évaluation régulières</p>

Pour en savoir plus :

- ⇒ Sur la santé mentale en Belgique : <https://www.pfcsm-opgg.be/>
- ⇒ Sur les aides à l'emploi du Service PHARE : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/emploi/dans-le-milieu-ordinaire/>
- ⇒ Sur les jobcoachs qui accompagnent les personnes présentant un trouble psychique : <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