

Les aménagements raisonnables en ETA

Un guide pour comprendre leur fonctionnement



Avant-propos

Avant de commencer la lecture de ce guide, rappelons que les Entreprises de Travail Adapté (ETA) sont « organisées de manière à tenir compte des capacités professionnelles de chaque personne par une répartition des tâches, une adaptation du rythme et des conditions de travail ainsi qu'un encadrement spécialisé.¹ »

En effet, elles apportent à leurs travailleurs des aménagements répondant avec bienveillance à leurs besoins individuels et collectifs.

L'objectif de ce guide est de comprendre le fonctionnement des aménagements raisonnables et de fournir une méthodologie pour leur mise en place.

Il s'adresse principalement aux directions, au personnel d'encadrement, aux conseillers en prévention et aux services sociaux des ETA.

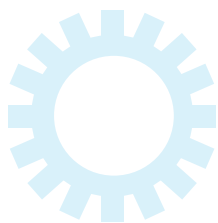
Sommaire

▶ Avant-propos	.2
▶ A quoi correspondent les aménagements raisonnables au travail ?	.4
• Définition	.4
• Les caractéristiques des aménagements	.6
▶ Comment s'organise la mise en place d'un aménagement ?	.9
• Demander un aménagement	.9
• Pour un aménagement efficace	.12
• Conseils	.14
▶ Liens utiles	.15

A quoi correspondent les aménagements raisonnables au travail ?

► DÉFINITION

Les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans la vie professionnelle, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Il ne s'agit pas de donner un avantage ou une faveur à la personne concernée, mais bien de compenser les désavantages liés à sa situation de handicap pour lui permettre de participer à la vie professionnelle de la manière la plus autonome possible et sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.²





L'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour une personne en situation de handicap est valable dans toutes les relations de travail, qu'elles concernent le travailleur salarié ou le stagiaire.



La demande d'aménagement est faite sur base d'un besoin individuel, à tout moment du parcours professionnel du travailleur. Elle doit être acceptée par l'employeur si elle est raisonnable.



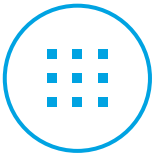
On évaluera son caractère raisonnable sur base du coût, de la fréquence, de la durée, des interventions pouvant réduire la charge financière de l'employeur, de l'impact sur l'organisation du travail et sur les collègues ainsi que de l'absence ou non d'alternatives équivalentes.²



² UNIA, *Au travail avec un handicap. Les aménagements raisonnables dans l'emploi*, Bruxelles, 2017.

► LES CARACTÉRISTIQUES DES AMÉNAGEMENTS

Les types d'aménagements



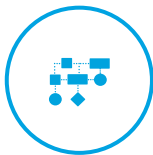
Matériel

ex. logiciels spécifiques, éclairage, aides visuelles.



Immatériel

ex. sensibilisation de l'équipe, accompagnement de la personne, adaptation de la communication.



Organisationnel

ex. réduction du temps de travail, temps de pause adapté, répartition différente des tâches, variation des lieux et des espaces de travail.

L'évaluation du critère raisonnable

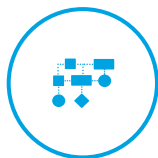
Chaque aménagement fait l'objet d'une analyse et doit avant tout répondre à un besoin spécifique du travailleur concerné.

L'aménagement doit répondre aux critères d'efficacité (apporter une amélioration concrète), d'égalité (permettre une utilisation égale des facilités et services de l'entreprise), d'autonomie (permettre d'effectuer une activité sans l'aide de tiers) et de sécurité.³

Le caractère raisonnable est évalué selon les indicateurs suivants : ³



L'impact financier compte tenu d'éventuelles interventions financières de soutien et de la capacité financière de celui qui réalise l'aménagement. (Il est possible d'introduire une demande d'aide individuelle à l'intégration au service PHARE.⁴)



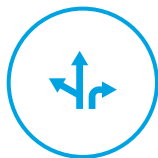
L'impact organisationnel.



La fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement.



L'impact de l'aménagement sur l'environnement et les autres utilisateurs.



L'absence ou non d'alternatives équivalentes.

Selon la législation anti-discrimination en Belgique, le refus de mettre en place un aménagement est une discrimination. Toutefois, si après analyse la demande s'avère déraisonnable, le refus n'est plus considéré comme une discrimination.⁵

³ Moniteur Belge, *Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables conclu entre l'Etat fédéral et les entités fédérées*, Paragraphe 2 de l'article 2, 2007.

⁴ PHARE, "La liste des aides individuelles à l'intégration", sur : <https://phare.irisnet.be/aides-a-l-inclusion/aides-individuelles/les-aides-individuelles-a-l-integration/>, consulté le 3 mars 2021.

⁵ Loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.



Comment s'organise la mise en place d'un aménagement ?

► 1. DEMANDER UN AMÉNAGEMENT

La demande est relative au choix de l'aménagement et le caractère raisonnable de celui-ci.

Qui peut introduire la demande ?

Aucune procédure n'existe au niveau légal pour proposer un aménagement raisonnable au travail.² La demande peut dès lors être faite par :



Le travailleur, qui peut exprimer ses difficultés ou demander le transfert de l'aménagement apporté dans un autre contexte.



Les moniteurs, les responsables de production, les ergothérapeutes, le conseiller en prévention ou encore l'employeur lorsqu'ils remarquent que le travailleur a des difficultés à accomplir des tâches dans l'environnement de travail.



Le médecin traitant ou le médecin du travail.



Tout autre personne externe à l'entreprise connaissant bien les difficultés du travailleur comme une structure, un service d'accompagnement, un référent scolaire, si le travailleur n'est pas en mesure d'introduire seul sa demande.

² UNIA, *Au travail avec un handicap. Les aménagements raisonnables dans l'emploi*, Bruxelles, 2017.

A quel moment la demande peut-elle être introduite ?



Durant la
procédure de
sélection



A
l'engagement



En fin de carrière,
lors de difficultés
spécifiques dans
le travail ou durant
une formation



Après une
absence de
longue durée



Après une
décision
d'incapacité
au travail

Auprès de qui ?



Auprès du
service social



Auprès du
conseiller en
prévention



Auprès de
l'ergothérapeute



Auprès du
service des
ressources
humaines



Auprès de la
direction de
l'ETA

La décision

Travailler en concertation avec les personnes ayant introduit la demande ainsi que les personnes ressources permet de proposer au travailleur les meilleures options possibles pour son bien-être au travail.

Les personnes ressources pouvant conseiller sur le choix et le caractère raisonnable



Le service social



Les ergo-
thérapeutes



Le conseiller
en prévention



Les partenaires
externes qui
assurent déjà un
suivi de la
personne :
structures et
services d'accom-
pagnement



Le
service
PHARE



La
médecine
du travail



► 2. POUR UN AMÉNAGEMENT EFFICACE

Impliquer le travailleur

- Obtenir et vérifier son approbation sur le choix et la manière d'introduire l'aménagement.
- Impliquer la personne dans la réflexion sur les options possibles.
- Accompagner le travailleur dans son apprentissage du nouvel aménagement.

Sensibiliser l'entourage

- L'équipe d'encadrement : impliquer le moniteur, au centre de l'accompagnement, en lui transmettant les informations nécessaires et les objectifs.
- Les collègues: avec l'accord de la personne, expliquer le fonctionnement de l'aménagement afin de permettre une meilleure collaboration entre le travailleur et ses collègues.

Vérifier si l'aménagement est adapté et valable à long terme

- ▶ Utiliser des aides simples pour l'écrit et le visuel.
- ▶ S'assurer de la simplification de la tâche permise par l'aménagement.
- ▶ Proposer des entretiens à intervalles réguliers avec le travailleur.
- ▶ Assurer un suivi en notant certaines observations.



▶ 3. CONSEILS

Les rôles de l'équipe d'encadrement

- ▶ Comprendre le fonctionnement de la personne.
- ▶ Evaluer les capacités pour assurer le poste.
- ▶ Communiquer avec les personnes ressources dans et hors de l'ETA.
- ▶ Transmettre des informations sur les solutions qui ont abouti ou non dans le passé.

La personne concernée

- ▶ Proposer un entretien pour identifier les besoins, sa problématique et les aménagements existants.
- ▶ Impliquer la personne dans le choix de l'aménagement et sa mise en place, objectif de valorisation et d'autonomie.
- ▶ Valoriser la personne lors d'une action positive, afin de favoriser l'estime de soi et les apprentissages.
- ▶ Demander l'avis de la personne avant d'introduire, supprimer ou modifier un aménagement.
- ▶ Proposer des objectifs qui permettent à la personne de réfléchir sur son fonctionnement.

Liens utiles

► LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

UNIA, « *Au Travail avec un handicap. Les aménagements raisonnables dans l'emploi* », sur : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/au-travail-avec-un-handicap-gr>

UNIA, « *La personne a-t-elle droit à un aménagement raisonnable au travail ?* », sur : <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=1>

UNIA, « *Module d'e-learning « Le handicap : pensez-y* », sur : <https://www.ediv.be>

► DEMANDE DE SUBVENTION

PHARE, « *Formulaire 3 – Demande d'intervention relatif à l'aide individuelle* », sur : <https://phare.irisnet.be/service-phare/admission-et-interventions/interventions/>

FOREM, « *Fonds de l'Expérience Professionnelle* », sur : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-fonds-experience-professionnelle.html>

*La Febrap remercie Unia pour sa collaboration.
Avec le soutien de l'Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail.*

Editeur responsable : Benoît Ceysens

Réalisation : Laure Reybier

Edition : 2021

www.febrap.be / www.lesmoniteurs.be





**Fédération bruxelloise
des Entreprises de Travail Adapté**

Avec le soutien de la Commission communautaire française



FEBRAP asbl
Rue Fernand Bernier 15 • 1060 Bruxelles

info@febrap.be
Tél : +32 2 262 47 02

www.febrap.be
www.lesmoniteurs.be