

AMENAGEMENTS RAISONNABLES A L'EMPLOI

Autisme

L'**autisme** (ou Trouble du Spectre de l'Autisme) est un **trouble neuro-développemental**. Ce n'est pas une maladie mentale mais une déficience, un handicap.

L'autisme survient pendant la petite enfance même si le diagnostic peut être tardif, il ne se guérit pas mais une prise en charge précoce permet d'atténuer les symptômes. L'origine de l'autisme est encore mal connue mais elle très probablement multifactorielle (prédisposition génétique, à l'origine du système nerveux central et agression des facteurs environnementaux).¹

Une personne autiste présente principalement des **difficultés** dans trois domaines différents repris dans le tableau suivant:

Interactions sociales	Communication	Comportements
Ex : indifférence, isolement, manque d'initiative de contact, peu de contact visuel, manque d'expression, difficulté à intégrer les codes sociaux (hygiène, censure verbale, regarder dans les yeux, codes de politesse,...)	Ex : communication unilatérale, difficulté à décoder un message et à identifier l'essentiel, 2 ^e degré difficile	Ex : rigidité, stéréotypies, résistance au changement ...

D'autres troubles peuvent être observés comme un retard mental, une hypersensibilité, des troubles du sommeil et de l'alimentation, des troubles de l'humeur et de l'attention

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.

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.

¹ Pour plus d'informations : <https://www.autisme.qc.ca/tsa.html>

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 autistes présentent des difficultés mais aussi de grandes **qualités** (ponctualité, assiduité, rigueur, respect des règles, fiabilité, esprit logique, souci de bien faire, grande conscience professionnelle, sens aigüe du détail, motivation, facilité à réaliser des tâches répétitives ...). Certaines personnes peuvent avoir une grande créativité, une connaissance et une mémoire hors norme sur des intérêts ciblés.

Il est important de préciser que chaque personne autiste 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.

TEMOIGNAGES

De personnes autistes au travail et d'employeurs :

[Lien vers la vidéo du site de Passwerk, coopérative à but social qui emploie des personnes autistes comme consultants](#)³

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

³ [Passwerk](#)

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 (pouvoir être seul, prévoir davantage de pauses si besoin et permettre de les prendre à des horaires variables)</p>	<p>Une bonne communication</p> <p>Utiliser un langage clair et concret (ex : éviter les « peut-être » et « il se pourrait que »)</p> <p>Vérifier la compréhension des consignes/informations données et les répéter</p> <p>Décomposer les consignes via des supports écrits ou visuels</p> <p>Eviter le second degré et les ambiguïtés</p> <p>Permettre de préparer les réunions d'équipe à l'avance afin de pouvoir formuler ses questions et remarques par écrit</p>	<p>Un environnement de travail adapté</p> <p>Prévoir un poste de travail fixe</p> <p>Prévoir un environnement de travail sans stimuli (ex : casque antibruit, bureau isolé, cloison antibruit, prévoir un local de repos ...)</p> <p>Éviter de modifier l'environnement de travail (repères et espace personnel important)</p> <p>Permettre de prendre son lunch à son poste de travail</p>
<p>Une bonne organisation du travail</p> <p>Identifier et énoncer clairement les objectifs à atteindre</p> <p>Donner les tâches une par une</p> <p>Mettre en place un planning de travail (planification claire des tâches et des délais)</p> <p>Déterminer ensemble les priorités</p> <p>Permettre le télétravail</p> <p>Anticiper au maximum les changements</p> <p>Prévoir des tâches en réserve (pour éviter les temps morts)</p> <p>Prévoir une période de stage découverte ou de formation (contrat d'adaptation professionnelle) avant l'entrée en fonction</p>	<p>Privilégier la communication écrite (pour éviter d'avoir peur de déranger)</p> <p>Bien analyser et expliquer la situation en cas d'imprévu</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 l'autisme avant l'entrée en fonction du travailleur</p> <p>Garder des habitudes stables (ex : se dire bonjour toujours de la même manière)</p> <p>Favoriser une ambiance de travail bienveillante</p> <p>Prévoir des réunions de suivi régulières</p> <p>Mettre en place une courte réunion chaque matin pour planifier le travail de la journée</p> <p>Permettre un soutien du service d'accompagnement sur le lieu du travail</p>

Pour en savoir plus :

- ⇒ Sur l'autisme en Belgique : <https://www.inforautisme.be/01qui/index.htm> ou <https://www.participate-autisme.be/fr/index.cfm>
- ⇒ 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 autistes vers l'emploi : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/emploi/chercher-un-emploi/>
- ⇒ Sur la diversité en entreprise : [ediv](#)

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