Les aménagements raisonnables dans le milieu professionnel

Dernière mise à jour 20/01/2026

Les aménagements raisonnables visent une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu du travail. Il s'agit de mesures concrètes qui permettent de réduire au maximum les effets négatifs de l'environnement sur les conditions de travail d'un travailleur en situation de handicap et plus globalement sur sa participation sur le marché du travail (recherche d'emploi, sélections…).

Ils peuvent être matériels (adaptation du poste de travail ou du bâtiment, adaptation de l'épreuve de sélection…), immatériel (coaching, adaptation du règlement de travail…) ou organisationnels (horaire adapté, réorganisation des tâches…). Grâce à ces aménagements, le travailleur en situation de handicap est mis sur un pied d'égalité avec ceux qui ne présentent pas de handicap : il a donc les mêmes chances pour accéder, participer et progresser dans sa vie professionnelle.

En fonction de la situation du travailleur, la demande d'aménagement peut être faite à tout moment :

- Au moment de la sélection ;
- Au moment de l'engagement ;
- En cours de carrière ;
- De retour d'un congé maladie ;
- Avant qu'une décision d'inaptitude au travail soit prise, avec licenciement pour force majeure : dans ce cas, l'employeur est tenu d'évaluer les possibilités d'aménagements raisonnables ou de reclassement.

Comment obtenir un aménagement raisonnable au travail ?

Il n’existe pas de procédure établie pour demander un aménagement raisonnable dans le milieu professionnel. La demande d’aménagement raisonnable peut provenir :

- Soit du travailleur lui-même ;
- Soit de l’employeur qui constate que le travailleur a des difficultés pour accomplir certaines tâches ;
- Soit du médecin traitant, de la médecine du travail ou d’un conseiller en prévention.

Une bonne communication entre le travailleur et l’employeur sont nécessaires pour aboutir à l’amélioration de la situation. Des personnes ressources peuvent être consultées également, en interne (service du personnel, service social, manager de la diversité, délégué syndical, personne de confiance, médecin du travail…) ou en externe (services d’accompagnement, entourage médical ou psychosocial, spécialiste en accessibilité, syndicat, Unia…).

Lors de la discussion qui fait suite à la demande, il est important :

- D’identifier les besoins concrets du travailleur pour accomplir ses tâches ;
- D’identifier les aménagements possibles pour l’aider efficacement en fonction de son handicap ;
- D’évaluer le caractère raisonnable des aménagements retenus : coût pour la mise en place, fréquence et durée prévue pour l’aménagement, impact sur l’organisation, impact pour les autres travailleurs, alternatives possibles…

Quand le travailleur et l’employeur sont parvenus à un accord sur les aménagements raisonnables à mettre en place, il est important :

- De formaliser l’accord trouvé ;
- D’informer les autres travailleurs ;
- De se réunir régulièrement pour évaluer et éventuellement ajuster les aménagements trouvés.

Une difficulté pour mettre en place un aménagement raisonnable ?

Si vous pensez que vous êtes victime d’une discrimination liée à des besoins spécifiques dans le cadre du travail, vous pouvez contacter différents services : associations de défense des droits des personnes en situation de handicap, syndicats, services de protection et de prévention au travail.

En tant que centre de lutte contre les discriminations, Unia peut également vous conseiller, vous donner un avis en lien avec votre situation. En cas de discrimination avérée, vous pouvez aussi déposer un signalement auprès d’Unia, ou demander à Unia d’intervenir pour tenter une conciliation ou même, avec votre accord, déclencher une action en justice.

Ressources

- Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi (https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/au-travail-avec-un-handicap-qr)
  Unia

Adresses utiles

UNIA

1060 SAINT-GILLES

UNIA
Place Victor Horta 40

1060 SAINT-GILLES
Belgique

Site internet (http://www.unia.be)
0800/12.800 (gratuit)
02/212.30.00
Fiche de contact (https://social.brussels/organisation/7703)

Dernière mise à jour 20/01/2026