

# Fiche 30 : La trisomie 21 et l'emploi

## Présentation

---

### **Qu'est-ce que la trisomie 21 ?**

La trisomie 21, connue également sous l'appellation de « Syndrome de Down » est une anomalie génétique liée à la présence d'un chromosome surnuméraire au niveau de la 21<sup>e</sup> paire de chromosomes. Les cellules des personnes porteuses de trisomie 21 ont 47 chromosomes à la place des 46 habituels.

Il ne s'agit pas d'une maladie, la personne trisomique n'est pas contagieuse !

### **Symptômes et conséquences :**

Une personne touchée par cette anomalie peut présenter des problèmes tant au niveau physique qu'au niveau du développement intellectuel.

### **Complications et particularités de la trisomie 21 :**

Anomalies physiques et morphologiques	Petite taille, visage rond et plat, nez large Diminution du tonus musculaire ...
Troubles cognitifs	Troubles du langage Troubles attentionnels Trouble de l'apprentissage Déficience intellectuelle ...
Anomalies d'ordre médical	Complications telles que cardiopathies, infections respiratoires, infections ORL, ...

## Causes

Les causes de cette altération génétique sont encore inconnues. On pense cependant avoir identifié un facteur de risque : l'âge de la mère peut être responsable de la présence du chromosome additionnel. En effet, un tiers de tous les bébés atteints du syndrome de Down sont nés de mères âgées de plus de 37 ans.

## Trisomie 21 et emploi

---

Les personnes trisomiques sont souvent perçues comme dépendantes et non autonomes, voire incapables de travailler.

Pourtant, les personnes porteuses de trisomie 21 peuvent être de bons soutiens pour l'exécution de tâches simples et répétitives.

## Recommandations

---

Tout d'abord, il faut traiter ces travailleurs comme toutes autres personnes du même âge malgré leurs troubles cognitifs. Il est important de ne pas les ignorer ou de ne pas s'adresser exclusivement à la personne qui les accompagne.

Pour parler avec une personne trisomique, il est conseillé d'utiliser un langage simple, des phrases courtes, ne pas parler trop vite et ne pas donner plus d'une consigne à la fois.

Quelques conseils pour faciliter l'intégration :

- Ne pas isoler le travailleur (le faire travailler en binôme ou en équipe)
- Sensibiliser le personnel en contact avec le travailleur en démystifiant le handicap
- Désigner une personne de référence, un tuteur

Pour faciliter la gestion journalière :

- Donner les informations sur les tâches à réaliser en début de journée
- Découper les tâches à effectuer
- Prévoir la vérification du travail par un collègue

- Donner des instructions visuelles (dessins, pictogrammes, images, photos)
- Utiliser des codes couleurs (pour faciliter le rangement, l'utilisation des bons outils, etc)
- Répéter plusieurs fois (ou pendant plusieurs jours) ce qui est attendu
- ...

Pour faciliter l'apprentissage d'une nouvelle tâche :

- Utiliser des images, des plans
- Montrer ce qui est attendu : apprentissage par imitation
- Vérifier que le travailleur a compris (en lui posant des questions, en lui faisant répéter ce qui a été demandé)
- Donner les étapes de la réalisation de la tâche au fur de à mesure de sa réalisation, une consigne à la fois

Comme expliqué plus haut, la personne trisomique peut rencontrer des difficultés physiques, comme l'hypotonie musculaire, ou une mauvaise statique vertébrale. Il s'agit d'une baisse de tonus musculaire. Elle entrainera une fatigue accrue.

Cela peut aussi représenter un obstacle dans certaines tâches, comme les activités de préhension.

Pour y remédier, vous pouvez :

- redistribuer les tâches au sein d'une équipe
- prévoir un chariot pour le transport de matériel
- tester différents horaires de travail
- prévoir des moments de pause
- permettre le travail assis
- ...

# Aides et ressources

---

**Plusieurs acteurs peuvent contribuer à la réflexion sur l'ajustement de la situation de travail d'une personne en situation de handicap.**

## LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection au travail.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

## LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le tuteur, un collègue, une personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

## LES MEDECINS CONSEILS (REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL)

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

## UNE ASSOCIATION SPECIALISEE

Les Services de l'APEM-T21 - asbl  
Rue Victor Close, 41 - 4800 Verviers  
087/22 33 55

[services@servicesapem-t21.eu](mailto:services@servicesapem-t21.eu)

<http://www.servicesapem-t21.eu>

## L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AVIQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire,

faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,

- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services généralistes ou spécialisés (centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail, ...)
- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaïne, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : [info@aviq.be](mailto:info@aviq.be)

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

**Selon sa situation et ses besoins, le travailleur en situation de handicap peut avoir recours (sous certaines conditions) à :**

- *Un bilan des aptitudes professionnelles et la précision d'un projet*

Si possible en concertation, les services de l'AVIQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

- *Des soutiens et aides spécifiques aux entreprises*

**Les interventions financières de l'AVIQ sont soumises à une analyse préalable de la situation du travailleur sur base de critères d'admissibilité (notamment du degré de handicap). Cette démarche de reconnaissance ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur. Néanmoins, tout employeur peut solliciter le soutien d'un bureau régional de l'AVIQ pour être conseillé dans ses démarches d'ajustement d'une situation de travail.**

- Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- Formation

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AVIQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AVIQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

## Bibliographie

---

### Site internet :

<http://www.trisomie21-france.org>: Trisomie 21 (association française)

<https://www.t21.ch>: ART 21 (Association Romande)

<http://trisomie.qc.ca>: Regroupement pour la trisomie 21 (association québécoise)

### Fiche / Talenteo – Travailler avec un collègue atteint de trisomie 21 :

<https://www.talenteo.fr/travailler-collegue-trisomique-215/>