

Dans nos métiers, on peut croiser un cariste avec des problèmes cardiaques, un agent d'exploitation avec une lombalgie chronique, un mécanicien malentendant, un conducteur routier ayant perdu l'usage d'une main, un manutentionnaire diabétique...

La diversité des handicaps est très large : déficiences sensorielles, mentales, psychiques, motrices, maladies invalidantes...

8 fois sur 10 le handicap ne se voit pas !

Dans la majorité des cas, le handicap est compatible avec l'activité professionnelle, sans besoin d'aménagement : **dans 80% des situations de handicap, il n'y a pas besoin d'aménagement technique.**

Le handicap dans un domaine crée des surcompensations dans d'autres domaines, constituant parfois des atouts au travail : une personne autiste par exemple peut présenter de très grandes capacités de concentration, utiles dans des tâches nécessitant de la minutie.



Aucun métier n'est réservé ou interdit aux personnes handicapées

LE SAVIEZ-VOUS ?

85 % des handicaps apparaissent à l'âge adulte en lien avec des accidents, des maladies, ou encore dus au vieillissement
Autrement dit, tout le monde peut être concerné à un moment de sa vie !

EN TANT QU'EMPLOYEUR, CE QUI IMPORTE, CE N'EST PAS LA NATURE DU HANDICAP MAIS SES CONSÉQUENCES DANS LE TRAVAIL

C'est le médecin du travail qui pose une ou plusieurs « **RESTRICTIONS** » par rapport aux tâches à accomplir dans le poste :



Une même restriction peut avoir des origines très variées : par exemple un salarié fatigable qui ne peut plus travailler à temps plein peut être sous traitement médicamenteux, souffrir de lombalgie chronique, ou des suites d'un infarctus ou d'un diabète ou encore d'acouphènes.

➔ **Connaître les besoins d'aménagements ou de compensation d'un salarié handicapé pour trouver des solutions ne relève pas du secret médical.**

LES BONS REFLEXES

Poser des questions factuelles en lien avec les activités du poste pour identifier les besoins d'aménagements ou de compensation de la personne.

La plupart du temps, la personne handicapée est la mieux placée pour décrire ses besoins de compensation.

Les prendre en compte est important pour réussir l'intégration dans l'emploi d'un salarié handicapé !

(consulter la fiche 9 pour des conseils pratiques)

À ÉVITER

Poser des questions sur la nature du handicap ou la situation de santé du salarié.

DÉFICIENCES AUDITIVES



Acouphènes, hyperacousie, surdité congénitale ou acquise plus ou moins sévère, liée au vieillissement ou à l'exposition à de la musique amplifiée ou à des bruits forts sans protection ...

5 millions de déficients auditifs dont 300 000 sourds

LE SAVIEZ VOUS ?

25% des jeunes entre 16 et 25 ans présentent une perte d'audition prématurée et définitive (étude INPES 2009)

Il existe une grande diversité de situations : sourds, malentendants appareillés ou non, signant en LSF ou lisant sur les lèvres...

La personne ayant une déficience auditive peut :

- Etre mal à l'aise dans un environnement bruyant
- Avoir des problèmes d'ajustement du volume de sa voix et une élocution plus ou moins aisée
- Etre isolée très rapidement notamment dans les conversations impliquant plusieurs personnes
- Avoir besoin d'un support visuel pour comprendre (une majorité des personnes sourdes sont analphabètes)

Exemples de compensations :

- Parler naturellement, avec des phrases courtes, en face de la personne
- Echanger par email et/ou sms, réaliser un compte-rendu
- Utiliser des interfaces de communication (pour le téléphone, les réunions, les entretiens : codeuse, interprète langue des signes en direct ou à distance, nouvelles technologies sur smartphone de traduction simultanée...)
- Utiliser des boucles d'inductions magnétiques, pager, systèmes micro HF, téléphones spéciaux

DÉFICIENCES VISUELLES



Vision floue (cataracte, myopie...), perte de la vision périphérique (glaucome), ou vision fragmentaire...

1,7 million de déficients visuels en France

LE SAVIEZ VOUS ?

Deux individus ayant les mêmes troubles peuvent avoir des besoins différents : selon le vécu de l'individu, l'âge auquel le handicap survient, le fait qu'il soit « à l'aise » ou non avec sa situation, le stade de rééducation, la capacité à mobiliser d'autres sens, ...

Les troubles de la vision sont très variés, de la malvoyance à la cécité. La personne avec une déficience visuelle peut :

- Avoir des difficultés de perception des mouvements, de l'intensité lumineuse, des couleurs et des formes.
- Avoir une bonne perception de l'espace mais ne pouvoir ni lire, ni écrire
- Avoir des difficultés à se déplacer seule

Exemples de compensations :

- Logiciels et équipements adaptés (transcription vocale, clavier braille, zoom écran, zoom texte, loupes, agrandisseurs...)
- Informations sonores
- Organiser l'espace de travail, les locaux, ... de manière pérenne pour donner des repères

DÉFICIENCES MOTRICES



Troubles Musculo-Squelettiques, Paraplégie, Arthrose, Lombalgie chronique, Amputations, Agénésie, Tétraplégie, ...

2,3 millions de personnes dont 350 000 en fauteuil.

Ces déficiences entraînent une atteinte partielle ou totale de la motricité des membres supérieurs et/ou inférieurs et se caractérisent par exemple par des difficultés à :

- Se déplacer
- Conserver ou changer de position, porter des charges,
- Prendre et manipuler, ou effectuer certains gestes
- S'exprimer parfois, alors que les capacités intellectuelles ne sont pas altérées

Exemples de compensations :

- Sièges ergonomiques
- Véhicules adaptés, avec boîte de vitesse automatique par exemple
- Systèmes d'aide au port de charge
- Rampes d'accès,...

MALADIES INVALIDANTES



Asthme, Accident Vasculaire Cérébral, Diabète, Allergies, Infarctus, maladies cardio-vasculaires, VIH, Cancers, Hyperthyroïdie Sclérose en plaque, Hypertension, Maladie de Crohn, Arthrose...

Près de 8 millions de personnes sont atteintes en France aujourd'hui d'une affection longue durée

Très fréquentes, elles entraînent souvent une grande fatigabilité, se caractérisent par un caractère évolutif dans le temps. Les conséquences sont similaires aux situations des personnes ayant une déficience motrice avec des capacités réduites, voire une incapacité pour :

- Se déplacer
- Supporter ou soutenir en continu l'effort physique (port de charge, rythme de travail élevé,...)

Exemples de compensations :

- Temps partiel
- Adaptation des horaires et/ou des activités avec des pauses par exemple

TROUBLES ET HANDICAP PSYCHIQUES



Névroses, dépressions, TOC (trouble obsessionnel compulsif), schizophrénie, burn out...

Population évaluée à 1% de la population mondiale par l'OMS, soit 650 000 en France.

Ce sont des troubles de l'estime de soi, de la relation à l'autre sans perte des capacités intellectuelles mais une difficulté à les mobiliser. Les impacts se caractérisent souvent par :

- Une sensibilité plus grande au stress et aux tensions
- Une plus grande fatigabilité ou émotivité
- Une instabilité dans les relations avec autrui
- Un déni de sa situation et une perte de confiance en soi

Exemples de compensations :

- Accompagnement humain, tutorat
- Aménagement du temps de travail

TROUBLES DYS, TROUBLES DU SPECTRE AUTISTIQUE, DU DÉVELOPPEMENT



Syndrome Asperger, dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, dysphasie, dysorthographe, avec des effets plus ou moins sévères,...

Estimation de 6 à 8% de personnes dys et de 650 000 personnes touchées par l'autisme en France (enfants inclus)

- Les DYS sont des dysfonctionnements qui entraînent des difficultés à automatiser, planifier et coordonner de fonctions exécutives de base. Ces troubles perturbent les apprentissages, avec des effets soit sur le langage, les gestes, la lecture, l'utilisation des nombres.
- Les Troubles du Déficit de l'Attention (TDA) avec ou sans hyperactivité : les personnes concernées doivent se concentrer sur une activité à la fois et se fatiguent rapidement
- Les Troubles du Spectre Autistique entraînent des difficultés dans les interactions sociales et la communication avec parfois une hypersensibilité des sens. Ils se caractérisent aussi par des intérêts et comportements restreints et répétitifs.

Exemples de compensations :

- Pour l'autisme, sensibilisation des équipes de travail pour faire comprendre les difficultés « invisibles », les difficultés à partager les codes sociaux habituels et mise en place d'un tuteur
- Pour les dys, consignes claires et outils simples pour la mémorisation comme les codes couleur, les logiciels de correction sur l'ordinateur ou de dictée
- Organisation des activités de manière séquentielle pour faciliter le travail

DÉFICIENCES INTELLECTUELLES OU HANDICAP MENTAL



Retard mental congénital ou parfois consécutif à un accident (certains cérébro-lésés), trisomie, syndrome de l'X fragile...

Près de 700 000 personnes en France. Entre 6 000 et 8 500 enfants par an naissent avec un handicap mental.

Personnes dont les capacités intellectuelles sont limitées (QI inférieur à 69) et des difficultés à :

- Acquérir des connaissances et des compétences
- Nouer des relations avec son environnement
- Être autonome, évaluer le temps, et la valeur de l'argent,
- Appréhender les conventions et règles tacites
- Mémoriser et évaluer des informations.

Les personnes peuvent se montrer très performantes sur des tâches répétitives et simples.

Exemples de compensations :

- Prendre le temps de montrer les activités à accomplir et s'assurer que les consignes sont bien comprises (images sur les notices...)
- Utiliser une signalétique simple et adaptée