

Handicap et trajectoire de carrière

“Peut-on envisager une évolution de carrière équitable quand on est en situation de handicap ?”

Pour envisager une trajectoire de carrière équitable à long terme et éviter des situations de stagnation à un poste inadapté, le handicap doit être considéré comme une caractéristique à prendre en compte plutôt que comme une difficulté. On peut ainsi imaginer toute évolution professionnelle quelle que soit la situation de handicap. La seule condition est une bonne compréhension des conséquences de l'état de santé et des éléments inadaptés de l'environnement de travail. C'est en mettant le doigt sur ces écarts qu'on peut tout à fait adapter un environnement de façon durable.



© iStockphoto

Exemple

Madame X, bénéficiaire d'une reconnaissance administrative du handicap, est recrutée pour un poste de secrétaire polyvalente. Cette personne est atteinte de spondylarthrite ankylosante.

La spondylarthrite ankylosante est une maladie inflammatoire de la colonne vertébrale atteignant également le bassin.

C'est une maladie relativement fréquente qui apparaît entre 15 et 35 ans. Elle se manifeste par les symptômes suivants :

- Douleurs chroniques au bas du dos, avec un caractère inflammatoire, relativement calmées par l'exercice et non par le repos, survenant souvent la nuit.
- Douleurs dans les talons.
- Raideur des articulations.
- Fatigabilité.

L'évolution de cette maladie mène à une calcification voire une ossification (durcissement et perte de souplesse) des tendons et des ligaments, notamment dans les épaules ou les hanches. Quand il y a fusion entre les os, cela aboutit à des inflammations suffisamment sévères pour occasionner des enraidissements (blocage de la mobilité du membre atteint accompagné de fortes douleurs).

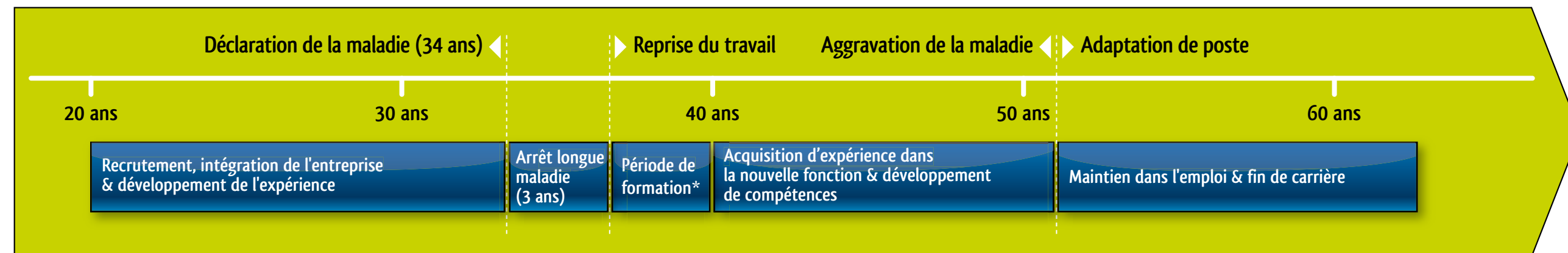
Pour envisager une trajectoire de carrière équitable, il faut donc d'une part bien comprendre les conséquences de cette maladie et d'autre part déterminer les éléments de la situation de travail qui sont ou seront inadaptés par la suite. **Le but de cette démarche étant d'anticiper les évolutions de la maladie afin de compenser le handicap en adaptant la situation de travail.**

Cette trajectoire de carrière montre que l'apparition d'une situation de handicap (ici une maladie chronique invalidante) peut entraîner des ruptures de parcours à tout moment de la carrière. Cependant, il est possible malgré la situation de handicap d'envisager une continuité dans l'emploi à moyen terme à partir du moment où des mesures spécifiques adaptées sont mises en œuvre (ici : formation, adaptation ergonomique du poste de travail, etc.).



© iStockphoto

Trajectoire de carrière



* Cette période de formation s'explique par le fait que le poste de Madame X était occupé. Elle s'est donc vu proposer de suivre une formation pour occuper un poste de comptable au vu de ses compétences, de son expérience et de ses résultats sur le poste de secrétaire polyvalente.

Contre les idées reçues

“Beaucoup de personnes ayant un handicap moteur utilisent un fauteuil roulant.”

Bien que l'image du handicap moteur soit généralement associée au fauteuil roulant, seulement 3 % des personnes en situation de handicap l'utilisent dans leur vie de tous les jours.

Un travailleur en situation de handicap est une charge de travail supplémentaire pour l'équipe.

Les travailleurs en situation de handicap sont tout aussi compétents et motivés que les travailleurs ordinaires.

Le handicap apparaît généralement à la naissance.

85 % des personnes en situation de handicap le deviennent après l'âge de 15 ans.

Une personne sourde n'a pas beaucoup le choix de son futur métier.

Même si une personne est atteinte de surdité totale, elle peut tout à fait intégrer un emploi, moyennant des aménagements adaptés.

Il y a finalement peu de personnes en situation de handicap.

Près d'une personne sur deux sera confrontée à une déficience ou une maladie invalidante d'au moins six mois au cours de sa vie au travail.

On reconnaît tout de suite quelqu'un qui a un handicap.

80 % des handicaps sont non visibles.

Embaucher un travailleur en situation de handicap nécessite toujours de faire un aménagement de son poste de travail.

8 travailleurs en situation de handicap sur 10 peuvent intégrer un poste sans aménagement particulier.

Qu'est-ce que le handicap ?



Naissance de la notion de handicap

“D’où vient ce mot qui décrit des situations variées et très différentes les unes des autres ?”

Le terme “handicap” vient de l’expression anglaise “hand in cap” qui désignait un jeu de hasard. Plus tard, cette expression a été utilisée dans le vocabulaire des courses hippiques pour désigner un concurrent volontairement désavantagé.

Cette notion a remplacé plusieurs termes négatifs (impotent, estropié, invalide, etc.).

Depuis l’Antiquité et dans toutes les cultures, les personnes handicapées ont été plus ou moins exclues de la société. En France, ce n’est qu’au XX^e siècle qu’on a réellement commencé à les traiter comme tout un chacun.

En résumé, “handicap” est un terme générique apparu pour regrouper un ensemble d’états physiques ou psychiques acquis et/ou innés impliquant un déséquilibre entre l’individu et son environnement réel et/ou perçu.

XX^e siècle : dates clés de la genèse du champ du handicap en France

1921 : création de la Fédération des mutilés du travail (FMT)

1929 : création de la ligue pour l’Adaptation des diminués physiques au travail (ADAPT)

1939 : création de l’Association des paralysés de France

1945 : création de la Sécurité sociale

Loi du 23 novembre 1957 : introduction de la notion de “travailleur handicapé” dans la loi française

Loi du 30 juin 1975 : instauration de l’obligation nationale de formation et d’emploi pour les personnes handicapées

1980 : première classification internationale des handicaps

Loi du 10 juillet 1987 : instauration de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l’effectif pour les entreprises de 20 salariés et plus

Années 90 : naissance de la notion de “situation de handicap”

Les typologies de handicap

“Y a-t-il des familles de handicap ?”

Au risque d’être un peu réducteur, parler de grandes “familles” de handicap permet de mieux saisir la diversité des situations. Attention, certains handicaps peuvent se combiner (ex. : une personne qui perdrait des capacités intellectuelles et motrices suite à un accident de la vie).



© Ablestock

Le handicap moteur

Le handicap moteur touche 8 millions de personnes en France. Il recouvre l’ensemble des troubles entraînant une réduction partielle ou totale de la motricité de manière légère (arthrose) à plus lourde (paraplégie, tétraplégie). Les problèmes neurologiques peuvent également apporter des complications motrices sans pour autant affecter les capacités intellectuelles.

- Il est important de signaler que la majorité des handicaps moteurs sont non visibles.
- Les personnes en fauteuil roulant ne représentent seulement que 3 % des personnes en situation de handicap moteur.

Exemples : station debout pénible, difficulté à porter des charges lourdes, rhumatisme, arthrose, lombalgie, hémiplégié, perte d’un membre, etc.

Le handicap sensoriel

Il concerne toute personne connaissant une **réduction partielle ou totale des fonctions auditives ou visuelles**. La perte totale de l’ouïe ou de la vue est rare. La majorité des personnes en situation de handicap sensoriel sont seulement atteintes de façon partielle. Par exemple, certaines personnes ne sont gênées pour entendre qu’en présence de fonds sonores. De même, certains troubles visuels ne perturbent que la perception des couleurs.

Exemples : cécité, malvoyance, daltonisme, surdité, perturbation sévère de l’ouïe dans un milieu bruyant, etc.

Le handicap mental

Ce type de handicap est plus communément appelé “déficience intellectuelle”. Il regroupe toutes les difficultés qui limitent les aptitudes mentales dans leur fonctionnement et/ou leur rapidité d’exécution. De telles difficultés peuvent perturber la mémorisation de nouvelles connaissances, l’attention, la communication, l’autonomie ou encore la stabilité émotionnelle.

Le handicap mental se manifeste par une **déficience intellectuelle stable, durable et irréversible**.

Peu de handicaps mentaux sont innés. Beaucoup sont dus à des accidents de la vie (accident de la circulation routière, accident vasculaire cérébral, traumatisme crânien, coma, etc.).

Exemples : trisomie 21, déficience intellectuelle innée due à l’exposition du fœtus à des produits pathogènes (tabac, alcool, radiations, etc.), pertes de fonctions cognitives suite à des traumatismes crâniens, séquelles d’accidents vasculaires cérébraux, etc.

Le handicap psychique

Les handicaps psychiques concernent les **troubles affectant plutôt la sphère affective de l’individu**. Ils peuvent apparaître, s’aggraver ou s’atténuer à tout moment de la vie et le caractère durable de ces troubles varie d’un individu à l’autre.

Il n’y a pas de caractéristique commune à toutes les maladies psychiques. Il est également difficile de dire à partir de quel moment un comportement devient “anormal” ou “pathologique”. Le seul dénominateur commun entre les maladies psychiques est finalement la souffrance durable qu’elles produisent.

Cette souffrance va rendre peu à peu très difficile l’exécution des actes de la vie quotidienne de la personne atteinte, en particulier le travail.

Contrairement à d’autres situations de handicap, la maladie psychique ne peut être prise en compte sous le seul angle de ses conséquences sur le travail (problèmes de communication, de concentration, de fatigabilité, etc.). Une personne atteinte d’une lourde maladie psychique chronique ne peut retrouver des habitudes de vie que si elle est prise en charge de façon globale dans sa vie professionnelle et personnelle.

Exemples : psychose, troubles obsessionnels compulsifs (TOC), dépression chronique, anorexie mentale, syndrome post-traumatique, phobies, etc.

Les maladies chroniques invalidantes

Les maladies chroniques invalidantes peuvent être temporaires et/ou définitives, stables ou évolutives. Ces problématiques de santé sont très diverses comme par exemple les **maladies respiratoires, cardio-vasculaire, digestives, génétiques, parasitaires ou encore infectieuses**. Les traitements et leur succès sont très variables d’une maladie à l’autre.

Exemples : diabète, hémophilie, sida, cancer, asthme sévère, allergies, hypertension artérielle, maladie de Crohn, effets secondaires liés au traitement des transplantés, hépatite, épilepsie, sclérose en plaques, etc.

Les situations de travail handicapantes

“À partir de quel moment est-on en situation de handicap au travail ?”

Plutôt que de parler de la personne, nous parlerons de situation de handicap. Il s’agit de l’interaction entre l’état de la personne (les déficiences, les incapacités, l’état de santé) et les caractéristiques de l’environnement (les facilitateurs, comme l’adaptation de l’environnement de travail, et les obstacles, comme les gestes répétitifs).

Exemple

Lors d’une réorganisation des équipes de travail d’une entreprise, une vendeuse diabétique insulino-dépendante occupant un poste de télévendeuse est réaffectée à un poste de vente en magasin où elle a seule en charge l’accueil et le conseil aux clients.

Dans une situation comme celle-ci, deux éléments sont à prendre en compte :

- L’obligation de se traiter par des injections d’insuline à heures régulières.
- L’impossibilité de s’absenter du fait de la responsabilité du secteur qui implique une présence permanente.

Dans ce cas, il y a une interaction inadaptée entre l’état de santé de cette vendeuse et son environnement de travail conduisant ainsi à une situation de handicap.

Un environnement de travail peut être handicapant pour plusieurs causes :

- L’apparition ou l’aggravation d’un handicap comme les séquelles d’un accident de la circulation, la déclaration d’une maladie chronique, etc.
- La modification des tâches confiées à un salarié : par exemple l’exécution de gestes répétitifs ou un port de charges plus régulier.
- L’évolution de l’organisation ou de l’environnement de travail telle qu’une nouvelle organisation horaire ou une nouvelle organisation de l’espace de travail.

