



des handicaps
surviennent au
cours de la vie



des handicaps
sont invisibles

GUIDE

Mieux connaître les handicaps

et mettre en place
les aménagements
nécessaires

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

L'IMPORTANCE D'UNE COMMUNICATION OUVERTE

Créer un climat de confiance et informer à titre préventif sur les mesures pouvant être mises en œuvre en faveur des personnels en situation de handicap est essentiel, afin de favoriser une communication ouverte entre les agents concernés et la direction. Cela permet aux personnels concernés de se sentir accueillis et écoutés, pour encourager les échanges sur leur situation et

leurs besoins, sans crainte de jugement ou de stigmatisation. Permettre aux chefs d'établissement ou de service d'identifier les personnels placés sous leur autorité souffrant de handicap (y compris invisible) est important afin de connaître et comprendre leurs difficultés, et d'y apporter des solutions, dans la mesure de leurs possibilités.

Cependant, il n'existe aucune obligation, pour un agent reconnu travailleur handicapé, de le déclarer à son employeur ou à son supérieur hiérarchique.

Si toutefois il souhaite le faire, il convient de rencontrer l'agent pour un échange bienveillant sur les difficultés qu'il éprouve au quotidien et les moyens à mettre en place pour y remédier.

LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION, AU CŒUR DU MANAGEMENT ET DES GESTES RH

Veiller à la bonne intégration des agents porteurs de handicap au sein du collectif de travail est essentiel. Cela inclut de veiller à ce qu'ils ne soient pas victimes de discrimination, de marginalisation, ou de critiques infondées.

L'entourage est le plus souvent prévenant face aux handicaps visibles et fait preuve d'une empathie appréciable. Par contre, le handicap invisible peut notamment susciter un manque de compréhension. Lorsqu'une personne semble valide, il est difficile pour la plupart des personnes de comprendre

qu'elle peut souffrir d'une pathologie invalidante. Le handicap ne se voit pas, si bien qu'on peine à le concevoir, et que l'on peut douter de sa réalité. **La personne atteinte souffre pourtant au quotidien et les jugements des autres contribuent à la déstabiliser.** Ainsi, de nombreuses pathologies peuvent entraîner une fatigue récurrente et des douleurs chroniques, que l'entourage professionnel, s'il n'est pas au courant de la maladie, peut juger sévèrement, notamment comme un manque de motivation.

Quelques grandes familles de handicap

LE HANDICAP MOTEUR

Il s'agit de l'ensemble des troubles pouvant entraîner **une atteinte partielle ou totale de la motricité**, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver une position dans la durée ou changer de position, manipuler des objets, effectuer certains gestes).

Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer ou effectuer certains gestes, sans altération des capacités intellectuelles.

Ce type de handicap peut justifier des **aménagements matériels** :

- Equipements informatiques, bureautiques et logiciels permettant de réduire l'écriture manuscrite et l'écriture au tableau
- Sièges adaptés
- Bureaux dits assis-debout à plateau mobile permettant d'alterner la position assise et la position debout

Il nécessite également de **veiller à l'accessibilité au lieu de travail** :

- Privilégier un local de travail facilement accessible, de préférence en rez-de-chaussée, ou accessible par ascenseur
- Limiter les déplacements au sein de l'établissement ou du service
- Réserver si nécessaire une place de stationnement proche de l'entrée de l'établissement
- Pour le cas particulier des personnes en fauteuil roulant, veiller à ce que les locaux de travail, les sanitaires, les lieux de restauration, etc. soient accessibles.

Enfin, le handicap moteur peut justifier de la mise en place d'un **accompagnant des personnels en situation de handicap (APSH)**, dont la mission est d'assister l'agent accompagné dans les actes de la vie professionnelle au quotidien.

LES HANDICAPS SENSORIELS

Le handicap visuel

Le handicap visuel concerne les personnes non-voyantes, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.

Ce type de handicap peut être compensé par des **équipements spécifiques** :

- Equipements informatiques et bureautiques, logiciels de reconnaissance et de dictée vocale, appareils grossissants, éclairages adaptés.
- Il nécessite également de veiller à l'accessibilité au lieu de travail, de limiter le temps de conduite automobile (surtout de nuit).
- Il peut justifier également de la mise en place d'un APSH.

Le handicap auditif

Les handicaps auditifs vont de la malentendance à la surdité, la perte auditive totale étant plutôt rare. La plupart des déficients auditifs possèdent une audition réduite, pour laquelle les prothèses auditives constituent une solution. Il convient toutefois de souligner que les appareillages auditifs ne remplacent pas l'audition naturelle. S'ils aident la personne malentendante à mieux comprendre ses interlocuteurs, ils amplifient également l'ensemble des sons, y compris les bruits indésirables. Un agent appareillé peut donc se trouver en difficulté dans les environnements bruyants, dans les réunions ou plusieurs personnes parlent en même temps, ou dans les bureaux partagés.

Il convient donc de veiller au calme des lieux et des environnements de travail dans toute la mesure du possible.

Pour les personnels enseignants, un **aménagement d'emploi du temps**, voire un **allègement de service** peuvent se justifier dans la mesure où ils permettent de limiter le temps quotidien d'exposition au bruit.

Des **formations de compensation du handicap** peuvent être mises en place, notamment les stages de lecture labiale et les formations d'apprentissage de la langue française des signes.



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Le handicap psychique est la conséquence d'une pathologie psychique (trouble anxiodépressif chronique, TOC (Troubles obsessionnels compulsifs), trouble bipolaire ...). À la différence du handicap mental, le handicap psychique n'affecte pas la capacité intellectuelle de la personne.

Une personne souffrant d'une maladie psychique peut présenter différents troubles de la personnalité ayant des incidences sur la pensée, le comportement ou bien l'affectivité. Plus particulièrement, ce type de maladie et les traitements qui l'accompagnent,

peuvent influencer sur les qualités relationnelles, conduire à des problèmes de concentration et de mémoire et générer une grande fatigabilité.

Les aménagements d'emploi du temps et les allègements de service peuvent constituer une réponse adaptée et favorable au maintien dans l'emploi des agents concernés. Pour les personnels ATSS, le télétravail peut favoriser des temps d'activité plus calmes et plus favorables à la concentration.

De manière générale, il convient d'éviter les sources de stress et les sur-sollicitations.

LES MALADIES CHRONIQUES INVALIDANTES

Les pathologies chroniques invalidantes sont des **affections de longue durée, pour la plupart sans réelle perspective de guérison**. Ces pathologies sont très nombreuses et présentent des symptômes variables.

Parmi elles, on peut citer :

Hypertension artérielle, insuffisance cardiaque, diabète, eczéma, cancer, épilepsie, VIH, asthme sévère, insuffisance rénale chronique, maladie de Crohn, polyarthrite rhumatoïde, fibromyalgie, allergies sévères, hépatites, endométriose, sclérose en plaques, narcolepsie, maladie d'Alzheimer, maladie de Parkinson, ...

Ces pathologies sont très nombreuses et présentent des symptômes variables. On retrouve toutefois des constantes comme la **fatigue**, les **douleurs**, la **nécessité de se soumettre à des traitements réguliers contraignants**.

Ces situations peuvent justifier la mise en place d'**aménagement d'emploi du temps**, d'**allègements de service**, de **mobilier ergonomiques**, et de **veiller à l'accessibilité des lieux de travail**.



LE CAS PARTICULIER DE L'AUTISME

L'autisme est un trouble du neuro-développement précoce qui dure toute la vie. Il n'existe pas, à l'heure actuelle, de traitement spécifique, mais une prise en charge adaptée permettant de mieux vivre avec l'autisme et d'améliorer les habiletés sociales. L'autisme peut être repéré précocement, mais le diagnostic est possible tout au long de la vie. Les personnes autistes sont extrêmement hétérogènes dans leurs compétences et leurs fonctionnements. C'est pourquoi on parle de troubles du « spectre » de l'autisme, car le terme d'autisme recouvre une réalité très large. Chaque personne se situe à des degrés différents dans le spectre de l'autisme, selon la fréquence et l'intensité de ses particularités.

Le **syndrome d'Asperger** est une **forme d'autisme sans déficit intellectuel**. Cette dénomination, dont une variante est celle d'autisme Asperger, reste en usage dans le langage courant, malgré un changement dans la dénomination scientifique. Comme les autres troubles du spectre autistique, le syndrome d'Asperger se caractérise par des **difficultés dans les interactions sociales**, associées à des **intérêts spécifiques** dans lesquels les personnes concernées peuvent développer un **haut niveau de compétences**. Les personnes Asperger sont vulnérables aux **troubles de l'humeur, particulièrement à l'anxiété et à la dépression**.

Les troubles du spectre autistique sont souvent caractérisés par :

- Des altérations des interactions sociales
- Des problèmes de communication
- Des troubles du comportement
- Un répertoire d'intérêts et d'activités restreint, stéréotypé et répétitif
- Des réactions sensorielles inhabituelles
- Une intolérance aux changements et le besoin d'établir des routines

Ces particularités sont souvent à l'origine de difficultés d'insertion sociale.

L'accueil d'une personne autiste au sein de l'environnement de travail nécessite de **prendre en considération ses besoins particuliers**. Une salle de classe fixe pour les enseignants favorise la **mise en place d'une routine rassurante**. **Eviter la sur-sollicitation et les sources de stress** peut également s'avérer important. Lorsque les troubles associés sont particulièrement envahissants, **l'aménagement de l'emploi du temps et l'allègement de service** permettent des temps de repos et des temps disponibles pour le suivi d'une thérapie.

Focus sur le handicap invisible

Chaque handicap est différent, cependant, les handicaps dit « invisibles » peuvent susciter des difficultés complémentaires pour les agents concernés et nécessitent une vigilance et des mesures spécifiques, en particulier pour les chefs de service.

QU'EST CE QU'UN HANDICAP INVISIBLE ?

Le terme « handicap invisible » fait référence à des conditions médicales ou des limitations qui ne sont pas immédiatement apparentes aux autres. Contrairement aux handicaps physiques visibles, ces conditions ne se manifestent pas forcément par des signes physiques extérieurs. Elles incluent, entre autres, les troubles cognitifs, les troubles psychologiques, les maladies chroniques invalidantes entraînant des douleurs et de la fatigue, et certains troubles neurologiques et psychiques. Le handicap invisible représente 80% des situations de handicap, d'après France Travail.

EXEMPLES DE HANDICAPS INVISIBLES



TROUBLES DE L'APPRENTISSAGE

dyslexie, dyscalculie



TROUBLES PSYCHOLOGIQUES

dépression sévère, anxiété chronique, trouble bipolaire



MALADIES CHRONIQUES INVALIDANTES

fibromyalgie, lupus, sclérose en plaques, maladie de Crohn, polyarthrite rhumatoïde, diabète, cancer, ...



TROUBLES NEUROLOGIQUES

épilepsie, trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), atteintes neurologiques ou cérébrales.



TROUBLE DU SPECTRE AUTISTIQUE

syndrome d'asperger notamment

IMPORTANCE DE LA RECONNAISSANCE DES HANDICAPS INVISIBLES

Le handicap invisible est un handicap qui n'est pas apparent à première vue et, par conséquent, qui est **difficilement détectable, voire non détectable si la personne concernée n'en parle pas**.

Au quotidien, cela signifie qu'une personne peut rencontrer des difficultés sans que son entourage professionnel puisse faire le lien avec une situation de handicap.

Pour autant, **les conséquences d'un handicap invisible au travail peuvent être multiples**, et toutes aussi importantes que celles des handicaps visibles.

Ces handicaps étant invisibles, ils peuvent parfois générer **une incompréhension de la part des collègues**, mais aussi des doutes quant à l'existence de difficultés rencontrées par la personne à son poste de travail, voire des remarques déplacées.

Certaines personnes préfèrent dissimuler leur handicap, par peur du regard des autres et de **la stigmatisation possible**.

La reconnaissance des handicaps invisibles est importante pour plusieurs raisons.

Promouvoir l'inclusion

En reconnaissant ces handicaps, les employeurs peuvent créer un environnement de travail plus inclusif.

Réduire la stigmatisation

Sensibiliser le personnel aux handicaps invisibles peut aider à réduire les préjugés et prévenir des situations de discriminations même involontaires.

Améliorer les conditions de travail des agents concernés et favoriser leur maintien dans l'emploi

Des aménagements appropriés peuvent améliorer significativement l'employabilité et l'efficacité des agents concernés.

LES POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

L'ensemble des aménagements de postes prévus dans la circulaire académique (cf. lien vers la circulaire) sont ouverts aux agents porteurs d'un handicap invisible. Les aménagements supposant la mobilisation des crédits dédiés au handicap (achats de matériels ou de prestations de service) sont toutefois réservés aux agents reconnus travailleurs handicapés par la MDPH.

Certaines mesures en particulier peuvent s'avérer particulièrement pertinentes :

Emploi du temps adapté

Permettre des horaires de travail aménagés peut aider les agents ayant besoin de temps pour des soins médicaux ou des moments de repos.

Télétravail

Offrir la possibilité de travailler à domicile peut être bénéfique pour gérer des symptômes fluctuants.

Réduction des déplacements

La conduite automobile prolongée peut s'avérer très pénible, voire impossible pour les agents atteints de certaines pathologies. Il convient dans ce cas d'inciter l'agent à faire valoir sa situation de handicap dans le cadre du mouvement, dans le but d'obtenir un poste plus proche de son domicile. Pour les personnels enseignants, l'aménagement de l'emploi du temps peut contribuer à réduire le nombre de trajets hebdomadaires. Pour les personnels ATSS, une à deux journées de télétravail dans la semaine contribuent au même objectif. Enfin, des dérogations sont possibles, sur avis du service de médecine de prévention, lorsqu'un agent handicapé est victime d'une mesure de carte scolaire ou concerné par un complément de service.

Temps calmes

Créer, lorsque c'est possible, un espace dédié au calme et au repos peut s'avérer très bénéfique.

Accessibilité au lieu de travail

Une salle de classe fixe, localisée au rez-de chaussée ou accessible par ascenseur, permet de limiter les déplacements au sein de l'établissement et le transport du matériel pédagogique, ainsi que l'aménagement adapté de la salle, et évite des changements pouvant avoir des impacts particulièrement marqués pour certains agents. Certains agents peuvent également avoir besoin d'un stationnement réservé leur permettant d'accéder facilement et rapidement à leur lieu de travail. Un accès rapide à des sanitaires peut dans certains cas s'avérer nécessaire.

Conclusion

Les handicaps constituent une réalité pour de nombreux personnels. Adopter et mettre en place les aménagements adaptés permet l'application de la réglementation en vigueur et l'activation des dispositifs existants pour les personnes concernées, mais aussi de créer un environnement de travail plus inclusif et productif, qui bénéficiera aussi bien aux agents concernés qu'au collectif de travail, en favorisant le maintien en emploi, en réduisant significativement les arrêts de travail et en améliorant la qualité de vie et les conditions de travail.