

→ **Fiche animateur** (page 1/2)

Travailler en situation de handicap

1 – Introduction – Pourquoi parler du handicap au travail ?

Le handicap, ce n'est pas que ce que l'on voit.
C'est une réalité qui concerne de nombreuses personnes, souvent de manière invisible.

- ✔ Plus de **12 millions de Français** vivent avec un handicap.
- ✔ Près de **1 actif sur 6** est concerné au cours de sa vie professionnelle.
- ✔ Pourtant, **les stéréotypes persistent** : il est essentiel de sensibiliser pour lever les freins et favoriser l'inclusion.



Objectif : mieux comprendre les enjeux du handicap en milieu professionnel pour créer un environnement de travail plus juste, plus solidaire et plus performant.

2 - Définition du handicap (loi de 2005)

" Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive..."

Le handicap peut être temporaire ou permanent et impacte les conditions de travail.

Types de handicap	Exemples
Moteur	Difficultés de déplacement, fauteuil roulant, prothèses
Sensoriel	Déficiences visuelle, auditive
Mental / psychique	Trouble cognitif, schizophrénie, anxiété sévère
Maladies invalidantes	Diabète, cancer, VIH, sclérose en plaques, AVC
Troubles DYS / neurodiversité	Dyslexie, autisme, TDAH

3 - Comprendre les risques et enjeux

Le handicap, peut être source de :

- ✔ Difficultés d'accès (escaliers, outils non adaptés, éclairage insuffisant...).
- ✔ Risques de fatigue, douleurs, stress, isolement.
- ✔ Problèmes de communication ou d'incompréhension dans l'équipe.
- ✔ Perte de repère ou d'efficacité si les besoins ne sont pas pris en compte.

→ **Fiche animateur** (page 2/2)

Travailler en situation de handicap

4 - Les actions de prévention essentielles

Adaptation du poste et des outils	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Hauteur réglable, matériel ergonomique, outils informatiques compatibles (synthèse vocale, etc.). ✔ Affichage lisible, signalétique claire, éclairage adapté.
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Horaires flexibles si besoin (ex. traitements médicaux). ✔ Télétravail possible dans certaines situations. ✔ Répartition des tâches selon les capacités de chacun.
Communication inclusive	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Langage clair, documents accessibles. ✔ Interprétariat ou support visuel si nécessaire.
Culture d'équipe bienveillante	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Sensibilisation régulière (handicap visible et invisible). ✔ Droit à la confidentialité mais aussi à l'expression des besoins. ✔ Référent handicap identifié dans chaque site ou structure.

5 - Responsabilité de l'entreprise et du manager

Conformément à la loi du 11 février 2005, l'entreprise doit :

- ✔ Favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- ✔ Garantir l'accessibilité des lieux, outils et formations.
- ✔ Intégrer les risques liés au handicap dans le DUERP.
- ✔ Organiser des aménagements raisonnables et des entretiens de maintien dans l'emploi avec l'appui du service de prévention santé au travail.
- ✔ Anticiper les situations d'usure professionnelle ou de reconversion.

6 - Conclusion à faire passer lors de l'échange

- ✔ Le handicap n'empêche pas de bien travailler, à condition d'adapter l'environnement.
- ✔ La diversité est une richesse pour l'équipe, mais elle suppose une vraie écoute.
- ✔ Prévenir l'exclusion ou la fatigue excessive, c'est anticiper les risques professionnels.
- ✔ La loi nous y engage, mais la solidarité professionnelle doit aller au-delà du texte.

Pour approfondir :

- [Handicap et travail - INRS](#)
- [Le statut de travailleur handicapé – INRS](#)
- [Age, travail, handicap ? Rôle des acteurs de prévention](#)
- [CAP EMPLOI 91](#)
- [MDPH du lieu de résidence \(Maisons Départementales des Personnes Handicapées\)](#)