AMPUTATION CHEZ UN CHAUFFEUR DE BUS : EXEMPLE D'INSERTION EN EMPLOI

PST38 Prévention et Santé au Travail

CONTEXTE

La PDP est une mission majeure des SPSTI, renforcée par la loi du 2 août 2021 avec la création d'une cellule dédiée. Sur le terrain il persiste des freins pour l'inclusion de salariés en situation de handicap : **le salarié lui-même avec la crainte de la perte de l'emploi et du regard des autres** mais aussi auprès des employeurs avec l'appréhension de l'intégrer difficilement et le risque de freiner leur activité économique.

Le cas présenté concerne l'embauche d'un chauffeur de bus scolaire amputé d'un membre inférieur.

OBJECTIFS

L'enjeu de l'inclusion de ce salarié se décline en deux objectifs :

- Démontrer au salarié qu'un accompagnement adapté permet de sécuriser son maintien en emploi.
- Conseiller à l'employeur les aides et dispositifs qui permettent de transformer la contrainte du handicap en un levier d'attractivité et de visibilité.

MÉTHODOLOGIE

Signalement précoce à la cellule PDP pour coordonner les acteurs du maintien en emploi et la mise en place d'aménagements adaptés :

Matériels : bus attitré et abaissement des suspensions pour réduire la hauteur d'accès, renfort de l'ergonomie et sécurisation du poste de pilotage (kit d'inversion de pédales, emboîture de prothèse en silicone, boîte automatique, déplacement de la girouette, caméra de recul, coussin d'assise, accoudoirs).

Organisationnels : horaires et tournée adaptés, délégation de tâches incompatibles (l'entretien ménager et le plein de gaz en station).

Administratifs : accompagnement de l'employeur pour les aides AGEFIPH et du salarié dans ses démarches de reconnaissance d'invalidité.

Visualisation de l'aménagement du poste





RÉSULTATS

Malgré des arrêts de travail répétés en début de parcours, considérés comme des signaux d'alerte, des adaptations ont pu être mises en place progressivement.

Embauché en début 2023, le salarié est toujours en poste et son absentéisme a nettement diminué.

Pour l'employeur, cette démarche a favorisé la fidélisation d'un salarié sur un métier en tension tout en répondant à ses obligations de prévention et de sécurité.

CONCLUSION

Cette expérience souligne plusieurs facteurs clés de réussite :
un repérage précoce, une coopération étroite entre les acteurs du maintien en emploi, l'implication de l'employeur et la motivation du salarié.
Ce dernier conserve toute sa place dans la société, l'entreprise conserve une ressource précieuse et les écoliers bénéficient d'un bel exemple d'inclusion.

PST38 Prévention et Santé au Travail **Dr Raphael Martos** - médecin du travail PST38