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

Dr Raphaël MARTOS
Médecin du travail – PST38 – Grenoble

Introduction / Objectifs :

Le handicap reste souvent sous-estimé par les salariés confrontés à des pathologies lourdes, car ils souhaitent reprendre une activité professionnelle dans les conditions les plus normales possibles. Ce sentiment est d'autant plus renforcé par la crainte de la perte de l'emploi ou du regard des autres.
Pour les employeurs, le handicap est parfois perçu comme une difficulté d'intégration ou un frein économique majeur à leur activité.
Dès lors, l'objectif pour le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) est de taille : démontrer au salarié qu'un accompagnement adapté permet de sécuriser son maintien dans l'emploi et conseiller à l'employeur les aides et dispositifs qui permettent de transformer la contrainte en un levier d'attractivité et de visibilité.

Méthodologie :

Le cas présenté concerne un chauffeur de bus amputé d'un membre inférieur. Dès la visite d'information et de prévention initiale, un risque de désinsertion professionnelle a été identifié, conduisant à la mise en place d'un premier aménagement avec un kit d'inversion de pédale. Quelques semaines après l'embauche, des douleurs liées à la conduite ont entraîné plusieurs arrêts de travail de courte durée. Ces difficultés ont conduit à une réévaluation médicale et au signalement du salarié à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), permettant la mobilisation de partenaires spécialisés tels que Cap emploi 38 et un cabinet d'ergonomie financé par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Une étude du poste a ensuite permis d'identifier les difficultés ergonomiques et de mettre en œuvre différents aménagements :

- amélioration de l'accessibilité et de la sécurité du poste de conduite (repose-pied, emboîture de prothèse en silicone, modifications techniques du véhicule, comme l'emplacement de la girouette et l'abaissement des suspensions) ;
- réorganisation des horaires et des tournées avec intégration d'un temps de pause adapté pour limiter la position assise prolongée ;
- transfert de certaines tâches contraignantes, comme l'entretien ménager du bus ;
- un suivi médical régulier a permis d'ajuster des mesures d'aménagement complémentaires au fil du temps, avec la mise en place d'une pension d'invalidité et l'installation d'une caméra de recul pour faciliter les manœuvres de stationnement.

Résultats obtenus :

Malgré des débuts marqués par des arrêts de travail répétés, ceux-ci ont été considérés comme des signaux d'alerte ayant permis d'adapter progressivement le poste grâce à une coopération étroite entre les différents acteurs du maintien en l'emploi. Depuis son embauche en avril 2023, le salarié occupe toujours son poste de chauffeur de bus et l'absentéisme a nettement diminué grâce aux aménagements réalisés. Pour l'employeur, cette démarche a permis de fidéliser un salarié sur un métier en tension tout en répondant à ses obligations de prévention et de sécurité.

Discussion des résultats / Conclusion :

Cette expérience met en évidence plusieurs facteurs clés de réussite : une prise en charge précoce, une collaboration efficace et de proximité entre les différents acteurs du maintien en emploi, l'engagement et la bienveillance de l'employeur, ainsi que la forte motivation du salarié.
Pour finir, le salarié conserve toute sa place dans la société, les écoliers bénéficient du ramassage scolaire et d'un bel exemple d'inclusion, et l'entreprise conserve une ressource précieuse..

Pour contacter l'auteur : r.martos@pst38.org