

Fiche 25 : Les personnes de petite taille

Présentation

Le nanisme se définit comme une insuffisance de croissance qui serait inférieure de plus de 20% à la taille moyenne de la population adulte (moins d'1m42).

Causes du nanisme

Le nanisme a une multitude de causes. Le plus fréquemment, il découlera d'anomalies constitutionnelles et osseuses.

Les pathologies à la base du nanisme pouvant être très diversifiées (jusqu'à 500 causes dans le monde), chaque personne de petite taille pourra avoir des complications différentes sur sa santé. Pour certains, une compression de la moelle épinière est possible, pour d'autres, il s'agira d'une perte d'audition ou encore, d'arthrose et des difficultés respiratoires.

La cause la plus fréquente est l'achondroplasie : les os des bras et des jambes grandissent plus lentement que ce qui est observé sur une courbe de croissance ordinaire, et la croissance s'arrête plus rapidement. En moyenne, un homme atteint d'achondroplasie mesurera 125 cm à l'âge adulte et une femme, 120 cm.

Il existe 2 types de nanisme :

- Nanisme disproportionné : les membres sont plus courts par rapport au reste du corps
- Nanisme proportionné (harmonieux) : l'ossature correspond aux mêmes proportions que la population moyenne

Traitement

Il n'existe pas de traitement médical. Dans certains cas, des hormones de croissance sont prescrites lors de la croissance. Cette médication permet en moyenne de grandir de 5 à 7 cm. Les effets sont très différents d'un enfant à l'autre.

Pour certains, il est aussi possible de subir une intervention chirurgicale visant l'allongement des os. Le gain de taille peut aller jusqu'à 20 cm au total.

Conséquences

Le nanisme n'a aucune incidence sur les capacités intellectuelles de la personne. La personne de petite taille ne développera que des difficultés physiques et physiologiques.

Nanisme et emploi

Les personnes de petite taille font l'objet d'un grand nombre de préjugés liés notamment à l'imagerie collective véhiculée par le cinéma et les contes de fées (image d'une personne joviale, toujours de bonne humeur).

Une autre croyance pourrait avoir un caractère handicapant sur le lieu de travail et limiter la crédibilité professionnelle du travailleur. Celle-ci repose sur l'idée que les personnes de petite taille auraient une intelligence inférieure (un cerveau plus petit que la moyenne !). Comme expliqué plus haut, le nanisme a une incidence uniquement sur le physique.

Une démystification est donc parfois nécessaire pour éviter des comportements inappropriés (comme par exemple : une limitation de l'autonomie laissée au travailleur).

Il est aussi possible que ces travailleurs aient développés un sentiment de confiance en eux peu élevé à cause de l'image positive véhiculée par la grandeur.

Même si toutes les personnes de petite taille ne rencontrent pas les mêmes besoins d'ajustement sur le lieu de travail, voici une liste de difficultés communes à beaucoup de ces travailleurs et liées à la petite taille :

- Marcher longtemps
- Rester longtemps debout
- Atteindre des choses en hauteur
- Porter des charges lourdes et/ou encombrantes

De plus, de façon générale, notre environnement est réalisé pour des personnes de taille moyenne.

Par exemple :

- La hauteur des bureaux, des comptoirs d'accueil, ...

- La hauteur des marches dans les transports en commun
- La lourdeur des portes dans d'anciens bâtiments
- La profondeur des éviers pour atteindre le robinet
- ...

Le travailleur devra donc fournir des efforts continuels qui pourraient avoir un impact sur sa santé à long terme (maux de dos, déformation de la colonne vertébrale, douleurs musculaires, ...). Il est important d'avoir une réflexion préventive afin d'éviter au travailleur le développement de difficultés en raison d'un environnement non adapté.

Idéalement, cette réflexion doit se réaliser en collaboration avec le travailleur. Une adaptation trop importante pourrait aussi créer un effet stigmatisant pour le travailleur.

Recommandations

Il est tout d'abord primordial de vérifier qu'aucun élément dans l'entreprise, et en fonction des déplacements du travailleur, ne pourrait créer un danger potentiel (exemple : manipulation de produits dangereux à hauteur du visage du travailleur, amoncellement de caisses à un niveau élevé, déplacement de matériaux avec une visibilité restreinte, ...).

Il faudra par exemple prévoir des lunettes de protection, un casque de sécurité, un itinéraire différent dans l'entreprise, ...

Concernant le poste de travail, certaines dispositions conseillées sont valables pour tous les travailleurs et leur bien-être comme :

- Privilégier des chaises à assise droite avec dossier modulable
- Proposer des repose-pieds
- Proposer des sièges réglable en hauteur avec système électrique pour favoriser l'accès au siège (monter/descendre)

D'autres seront propres à la taille du travailleur :

Adaptations matérielles :

- Proposer des chaises avec repose-pied intégré
- Ajouter des coussins
- Fournir un marchepied ou une escabelle pour accéder à certaines armoires, tables,...
- Disposer une marche amovible devant certains éléments (comme les éviers par exemple)
- Fournir une tige aux pinces télescopiques de poche (pour, par exemple, accéder à un interrupteur)
- Privilégier des clenches à levier plutôt que des clenches rondes
- Abaisser la hauteur d'une table de travail
- Prévoir des équipements (vêtements, chaussures adaptés)
- Fournir un véhicule motorisé pour des déplacements sur le site de travail
- Ajouter une barre d'appui dans les toilettes pour permettre un accès plus facile

Accessibilité au bâtiment :

- Privilégier l'ascenseur au lieu des escaliers dans les déplacements du travailleur
- Fournir un poste de travail au rez-de-chaussée si le bâtiment ne dispose pas d'ascenseur
- Installer des ouvre-portes automatiques

Adaptations organisationnelles :

- Disposer le matériel afin que les éléments lourds et fréquemment utilisés soient accessibles aux niveaux inférieurs.
- Réfléchir avec le travailleur à la disposition des objets sur son plan de travail pour lui favoriser un travail sans contrainte.

Aménagement d'un véhicule :

- Poser des extensions de pédales amovibles (exemple via ce lien: <https://www.voiture-et-handicap.fr/test-des-rehausses-de-pedales-pour-voiture/>)
ou une commande au volant avec boîte automatique
- Surélever légèrement le siège
- Parfois, désactiver l'airbag

Aides et ressources

De quelles aides et ressources pouvez-vous bénéficier ?

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le tuteur, un collègue de la personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AViQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire, faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,
- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services spécialisés, Ces services sont divers : centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail. ...
- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaïne, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : info@aviq.be

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

- *Bilan des aptitudes professionnelles et précision d'un projet*

+ Orientation professionnelle

Si possible en concertation, les services de l'AViQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

+ Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- *Reprise progressive du travail*

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

- *Formation*

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AViQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- *Soutien financier*

L'AViQ accorde certaines aides spécifiques aux entreprises :

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AViQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

Attention : certaines interventions de l'AViQ nécessitent la satisfaction de certains critères, que vérifiera le bureau régional concerné.

Bibliographie

« Travailler avec un(e) collègue de petite taille », Talentéo : <http://www.talenteo.fr/handicap-travailler-college-petite-taille/>

Sites internet

<http://www.aqppt.org>: association québécoise pour les personnes de petite taille

<http://www.appt.asso.fr>: association française des personnes de petite taille

<http://www.mongeneraliste.be/maladies/nanisme>

Documents à destination des travailleurs

Careers, employment and education, association anglaise (Restricted Growth Association):

[http://www.restrictedgrowth.co.uk/resources/Careers\\$2CEmployment+\\$26+Education.pdf](http://www.restrictedgrowth.co.uk/resources/Careers$2CEmployment+$26+Education.pdf)

Ideas for Home Adaptations. A Guide to Home Modifications, Joanna Campbell, Sandy Becker, and Vicky Schulte, LPA Office. Little people of America: <http://www.lpaonline.org/a-guide-to-home-modifications>