Fiche 10 : PERSONNES A MOBILITE REDUITE

PRESENTATION

En guise d'Introduction…

Fermez un instant les yeux. Imaginez-vous… Entrant dans le bus, en fauteuil roulant.
Conduisant votre bébé à travers un dédale d'escalators en panne.
Dans une file interminable du guichet de la gare, affublé de votre valise et de deux béquilles.
Empruntant le trottoir accompagné d'une personne en fauteuil roulant.
Lourdement chargé et devant entamer la montée d'un escalier.

Mal à l'aise ? Frustré ? Enragé ?
Vous sentez tout à coup cette discrimination qui vous empêche d'atteindre votre objectif, de garder autonomie et indépendance …, et qui limite votre participation sociale.
Vous êtes, tout simplement, une personne à mobilité réduite de manière temporaire ou définitive. Selon les statistiques, au moins 30% de la population se trouve aujourd'hui concernée par une mobilité réduite, et il semble que la tendance s'accentue sous l'effet du vieillissement.

Le concept de *« personne dont la mobilité se trouve réduite »* se veut plus large que la notion de handicap car il englobe l'ensemble des usagers éprouvant une quelconque difficulté à se mouvoir « normalement ».

1. Qu'est-ce que c'est ?

La réduction de mobilité représente la réduction de la facilité à se mouvoir, être mis en mouvement et/ou à se déplacer momentanément ou définitivement.

Le code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine donne la définition suivante : « *Une personne à mobilité réduite est une personne gênée dans ses mouvements en raison de sa taille, de son état, de son âge, de son handicap permanent ou temporaire, ainsi qu'en raison des appareils ou instruments auxquels elle doit recourir pour se déplacer* ».

2. Caractéristiques & Implications

a) Quelles sont les causes de la réduction de mobilité ?

En effet, plusieurs facteurs peuvent gêner les déplacements des personnes qu'elles soient valides ou à mobilité réduite :

- L'environnement inadapté, en transformation incontrôlée ou extrême
  Exemple : Je ne vois pas le trou dans le trottoir alors que j'ai un carton de déménagement dans les bras.
- Le matériel manquant, inadapté ou réduit
  Exemple : Je monte avec un double landau dans un bus et je bloque toutes les entrées ou sorties des autres usagers.
- L'état de la personne (taille, grossesse, convalescence, déficience…)
  Exemple : Je suis une personne de très petite taille et j'achète une auto ordinaire.

Il s'agit d'adapter le plus possible l'environnement aux personnes, et non le contraire. L'adaptation de l'environnement et du matériel dans le cadre du concept de l'accessibilité totale permet de faire disparaître les réductions de mobilité. Les comportements de distraction, de maladresse… ne sont évidemment pas gommés par l'accessibilité totale.
Selon L.P. Grosbois, *« une personne handicapée dans un aménagement accessible est une personne valide ; par contre, une personne valide dans un aménagement non accessible est une personne handicapée ».*

b) Quelles sont les causes intrinsèques de la réduction de mobilité ?

Les causes s'identifient sur base d'un modèle dynamique entre les facteurs personnels (intrinsèques : systèmes organiques et aptitudes) et les facteurs environnementaux. L'interaction entre les deux détermine la performance dans les habitudes de vie.
La déficience touche les systèmes organiques comme :

b.1) Les aptitudes fonctionnelles
La déficience peut toucher les membres (systèmes organiques) : les os, les articulations, les muscles et leurs tendons (maladies osseuses, arthrose, polyarthrite, maladies neuromusculaires, fibromyalgie, amputation, …).
Elle peut aussi concerner le système nerveux :

- Le cerveau (Alzheimer, accident vasculaire cérébral, traumatisme crânien, hémiplégie…)
- La moelle épinière (paraplégie, tétraplégie)
- Les nerfs périphériques (sclérose en plaques, paralysie du sciatique…).

b.2) Les aptitudes reliées aux sens

- L'ouie (personnes malentendantes à sourdes)
- La vue (personnes malvoyantes à aveugles)

b.3) Les aptitudes liées aux capacités mentales

- déficience intellectuelle (acquisition incomplète et retardée)
- maladie mentale (inadaptation à la réalité, incapacité fonctionnelle)
- troubles cognitifs (mémoire, attention, a-dysgraphie, a-dyslexie ….).

Ces déficiences peuvent avoir des origines multiples connues ou non (hérédité, maladie ou accident, vieillissement..). Elles peuvent avoir des expressions très différentes (légères, lourdes, simples, multiples, évolutives, stables, cycliques…).
Dans le cadre de ces pages n'entrent en considération que les personnes dont la déficience est motrice.

c) Quelles sont les conséquences des déficiences motrices ?

Chez certaines personnes la réduction de mobilité est visible et se traduit par l'utilisation de matériel (chaise roulante, béquille), alors que chez d'autres, elles l'est moins voire pas du tout

(affections cardiaques ou respiratoires qui empêchent les efforts prolongés et les déplacements sur les longues distances).

c.1) <u>Les personnes peuvent se déplacer en adaptant leurs comportements</u>

Les personnes peuvent se déplacer avec lenteur, avoir un périmètre de marche limité, éviter des mouvements en raison de douleurs comme le franchissement de marches, de déficits de force, d'amplitude, avoir des conduites particulières en raison de troubles nerveux ou sensoriels surajoutés (conduites ébrieuses : marche à la manière d'une personne ivre, pertes d'équilibre, troubles de la mémoire, champs visuel rétréci, acouphènes…).

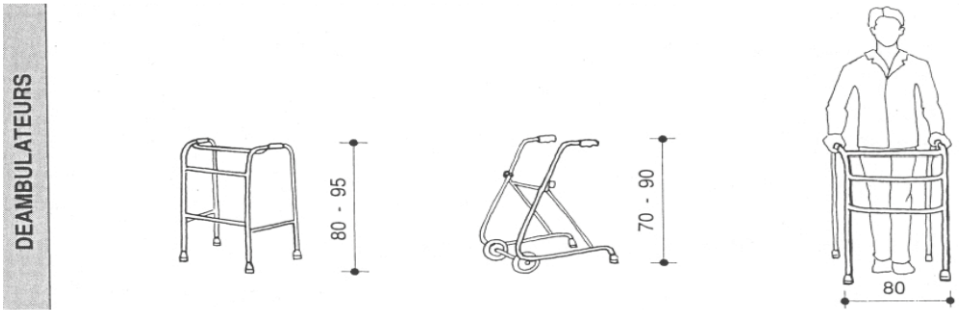
c.2) <u>Les personnes peuvent se déplacer en requérant une aide humaine</u>

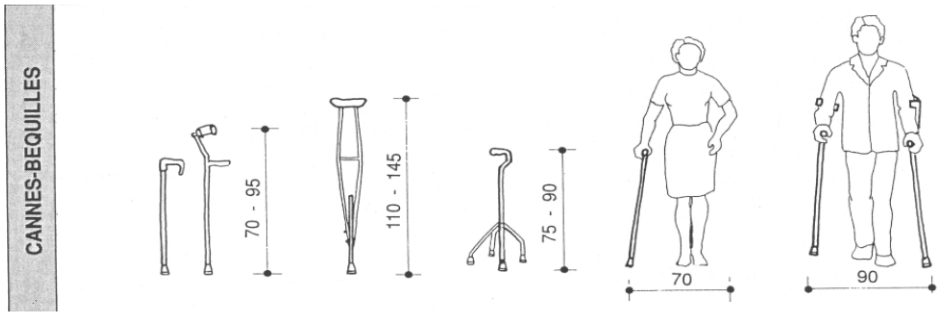
c.3) <u>Les personnes peuvent se déplacer avec du matériel</u>

Ces personnes peuvent utiliser des orthèses pour soutenir un membre : genou, canne, béquille,… (**<u>orthèse de genou</u>**, orthèse de station debout..), des prothèses pour remplacer un membre : fauteuil roulant, scooter, … (prothèses de hanche, prothèse de genou..), des aides techniques (**<u>cannes, béquilles</u>**, **<u>cadre de marche</u>**…) ou du matériel roulant (voiturette manuelle, voiturette électronique, tricycle, **<u>scooter</u>**..).

Orthèse de genou

Scooter



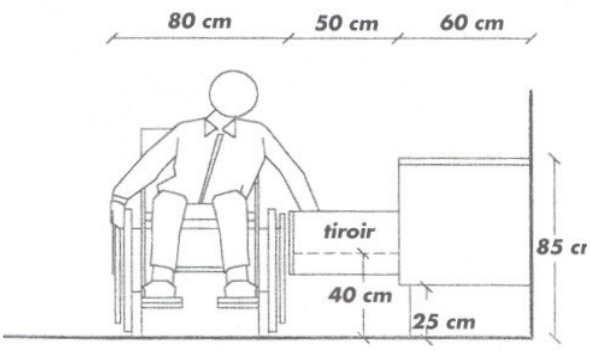


PERSONNES À MOBILITE REDUITE ET EMPLOI

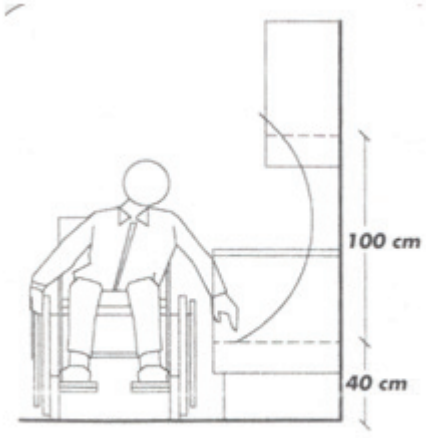
Les besoins des travailleurs(ses) peuvent changer au fil du temps, de sorte qu'il est nécessaire de faire preuve de souplesse et d'ouverture sur le plan de la communication et de l'organisation du travail. Il n'existe pas de solution unique, c'est pourquoi l'écoute du travailleur(se) ainsi qu'une certaine créativité dans la recherche des meilleures adaptations sont des aspects primordiaux.

La démarche **d'aménagement de situation de travail** d'un travailleur connaissant une réduction de mobilité ne diffère pas fondamentalement de celle de la conception de la situation d'un(e) travailleur(se) ordinaire. Elle repose sur la mise en place d'une démarche ergonomique et bien souvent de bon sens :

- Mettre tout à hauteur
- Placer les outils de travail à portée de la personne
- Prévoir un dégagement suffisant sous le plan de travail : pour une personne utilisatrice d'un fauteuil roulant l'espace évidé sous son plan de travail doit au minimum avoir une profondeur de 60 cm, une largeur de 70 cm et 75 à 83 cm de hauteur
- Mettre en place un système de classement rotatif
- Dégager les obstacles (pour les jambes, pour les roues du fauteuil : trous, dénivellation)
- Organiser l'activité, …



zones d'utilisation d'un rangement à tiroir



zones d'atteinte des rangements

Rappelons que la loi du 10 mai 2007 oblige les employeurs à prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des travailleurs(ses) accusant une réduction de mobilité, à condition que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive, cela étant à apprécier en tenant compte des interventions possibles à charge des pouvoirs publics.

Dans la plupart des cas, le coût des mesures d'adaptation est raisonnable : l'AViQ peut contribuer à ceux-ci.

QUE FAIRE POUR AMELIORER LA MOBILITE ?

1. Que fait-on pour améliorer la mobilité des personnes avec des déficiences motrices utilisatrices d'aides techniques et de matériel roulant ?

1.1. Aménagement des déplacements sur le même plateau

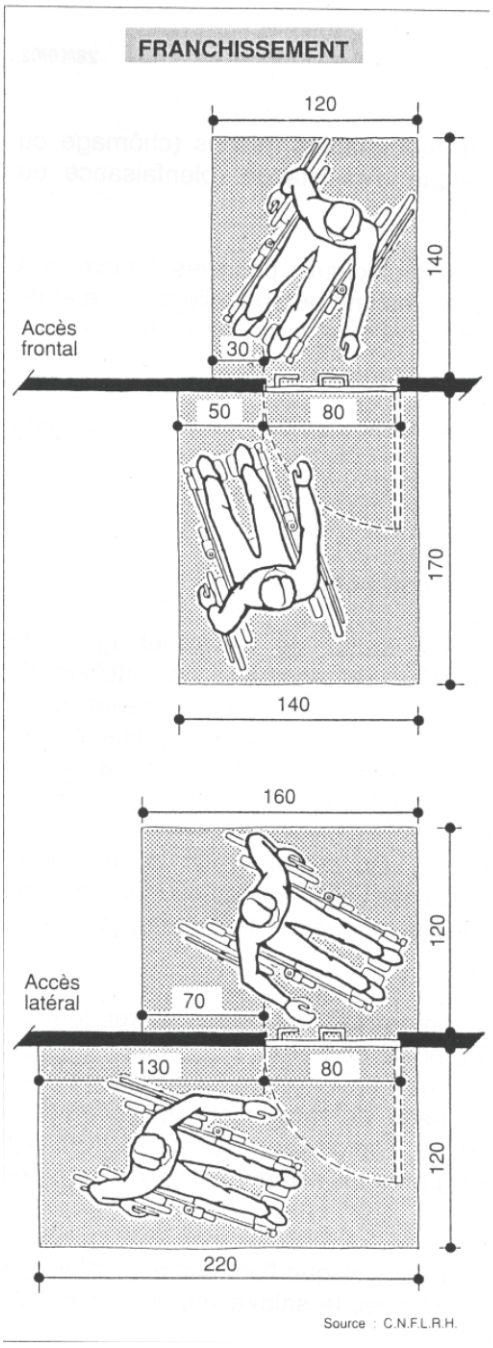
- Égalisation des surfaces (lisses, dures et anti-dérapantes)

Exemples : Encastrement du châssis d'une porte coulissante

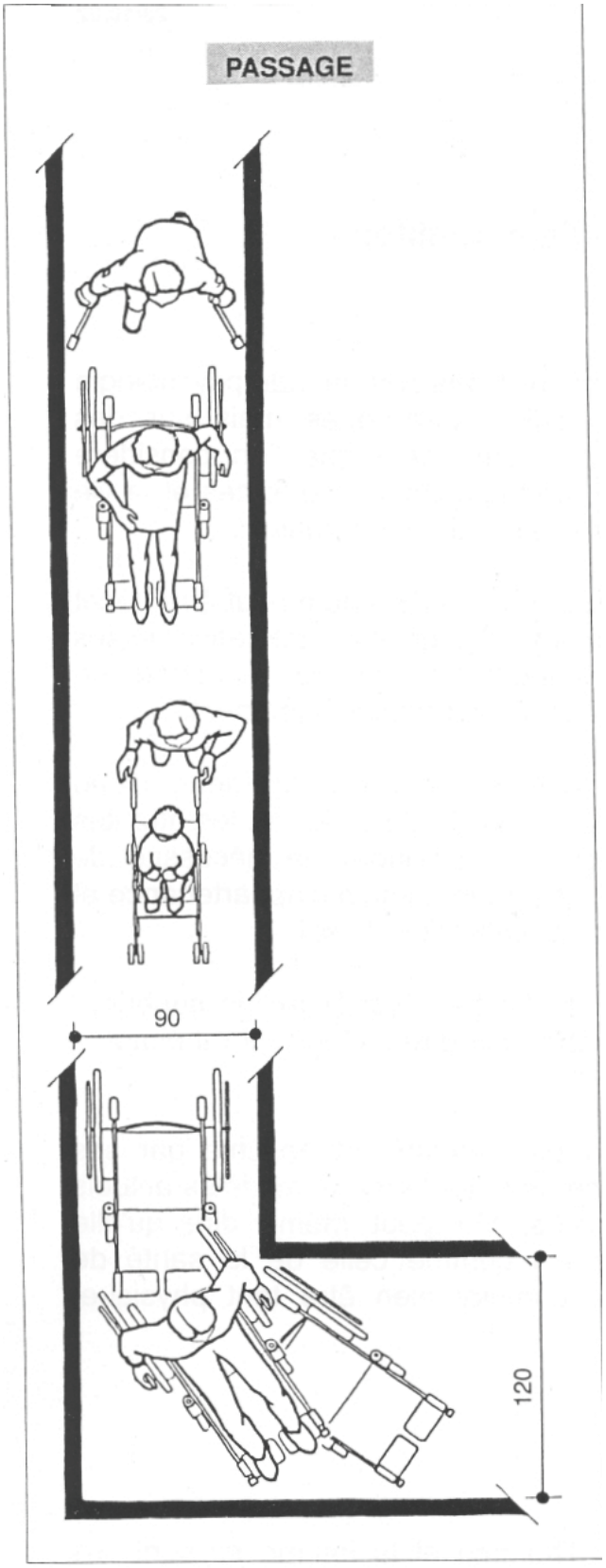
- Installation de **surfaces d'attaque (1)** ou de repos élargies (stationnement élargi, aire devant et derrière les portes ordinaires ou d'ascenseur pour pouvoir les manipuler)
- Élargissement des portes à 90 cm afin d'assurer le passage d'un fauteuil roulant
- Interdire l'usage exclusif de portes à tambour ou battantes, privilégier les portes coulissantes automatiques (électriques) ou une poignée centrée permettant à une personne en fauteuil roulant de refermer plus facilement

- Élargissement **<u>des couloirs et passages</u> (2)** autour des zones d'activités à 120 cm minimum
- Mise en place **<u>d'aires de rotation</u> (3)** d'au moins 150 cm de diamètre (une par pièce)
- Les **<u>places de parkings</u> (4)** pour personnes handicapées doivent présenter des emplacements d'une largeur minimale de 3,3 mètres. Ces emplacements sont signalés.

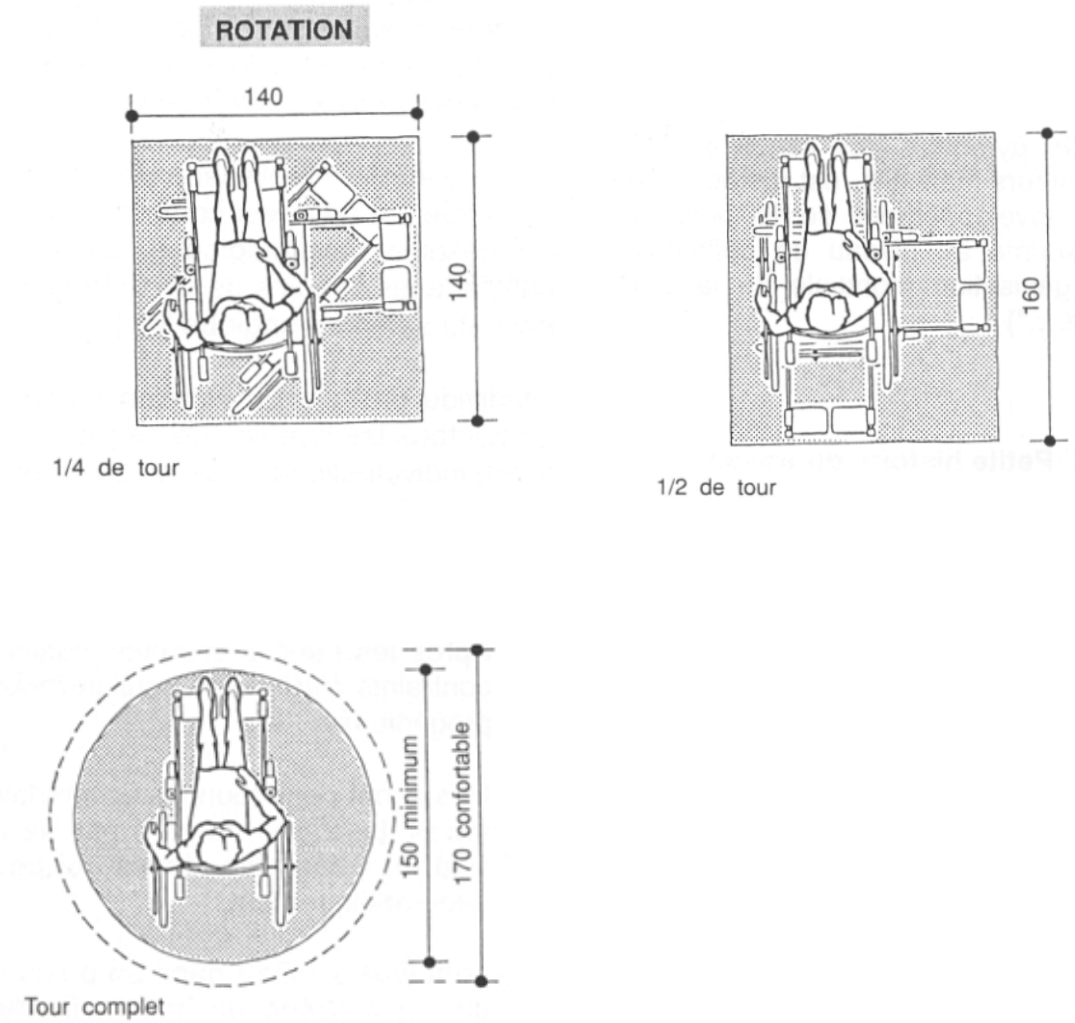
(1) Elargissement des surfaces d'attaques



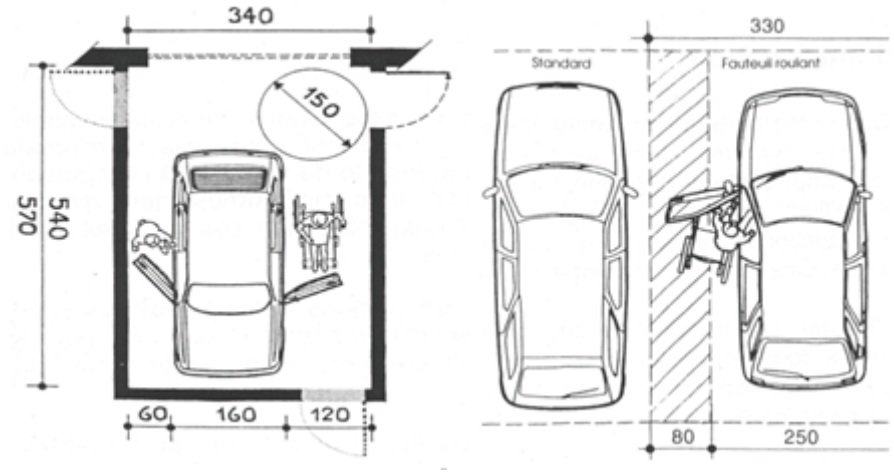
(2) Elargissement des couloirs et voies de circulation



(3) Aires de rotation



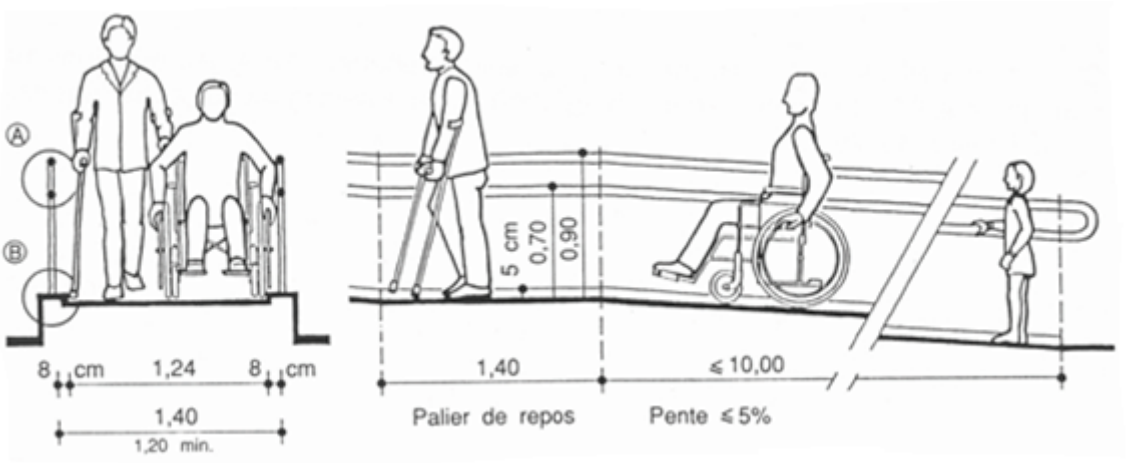
(4) Places de parking élargies et signalées



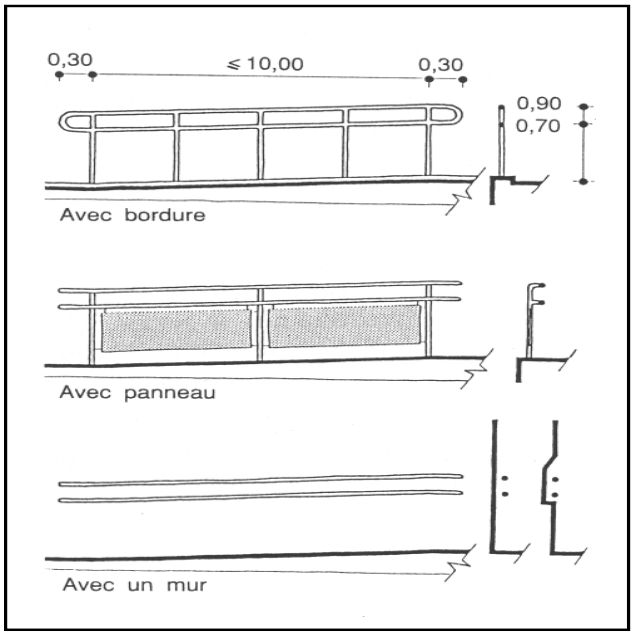
1.2. Aménagement des déplacements entre plateaux

- Suppression maximale des différences de niveau
- Pour de faibles différences de niveau (inférieures à 1m) : placement de **plans inclinés (5 & 6)** dont la déclivité n'excède pas 5 % pourvues si nécessaire d'aires de repos, de stationnement et de rotation. Il existe des **rampes modulaires (7)** à emboîter.
- Pour les différences de niveau inférieures à 1 mètre qui ne peuvent être transformées grâce à des plans inclinés et pour toutes les différences de niveau supérieures à 1m : placement d'engins ascensionnels (plates-formes, sièges élévateurs ou ascenseurs).
- Pour les escaliers **: palier** présentant un changement de ton contrasté, au sommet installer un léger relief afin de susciter la vigilance, nez de marches antidérapant et une main courante placée sur les deux côtés,…

(5) Plans inclinés



(6) Différents modèles de plans inclinés



(7) Rampes module « type lego »

(8) Entrée avec rampe intégrée

1.3. Facilitation des transferts

Le transfert est le passage d'une position à une autre. Il s'agit de passer de la position assise à la position debout ou l'inverse, de la position assise à la position assise (lorsque la personne quitte le siège du véhicule qui la transporte vers son fauteuil roulant, lorsqu'elle s'assied à sa table de travail, lorsqu'elle utilise les **sanitaires**…).

WC réglable en hauteur

Toilette WC barre de maintien

Le transfert doit tenir compte des capacités de la personne, de son mode de fonctionnement habituel. Il faut assurer le transfert le plus horizontal possible.

Exemple : pour l'utilisateur de fauteuil roulant en raison d'une paraplégie, qui ne passe pas par la position debout dans ses transferts, il est souhaitable d'aligner toutes les hauteurs des sièges à la hauteur du fauteuil roulant (coussin anti-escarre compris).
Exemple : pour un hémiplégique qui fonctionne debout, il faut augmenter la hauteur des sièges pour faciliter le relèvement, que cela soit pour le siège de travail, ou que cela soit pour **la toilette (WC)**. Importance des barres d'appuis.

1.4. Aménagements des plans d'activités

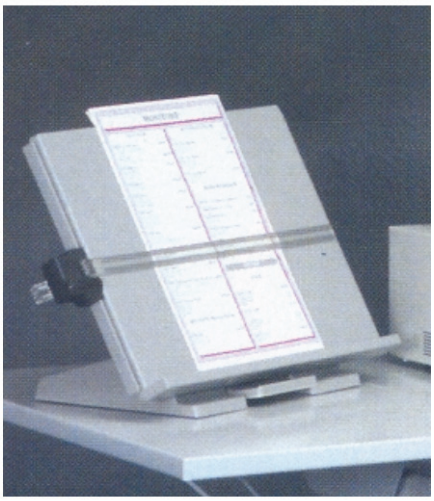
Les plans d'activité sont les surfaces utilisées par le travailleur pour déposer (entreposer, organiser..) machines, matériel, outils, objets d'utilisation courante, réserves…. et travailler (transformer, produire…).

Les règles et conseils relatifs à l'aménagement d'un poste de travail de bureau sont assez évidents, par exemple : travail sur un même plan, blocs tiroirs sur roulettes, étagères tournantes et rotatives aménagées selon la fréquence d'utilisation des équipements, dégagement sous le plan de travail, interrupteurs et prises de courant à hauteur, matériel informatique adapté (scanner, souris, clavier…), plan de travail à hauteur, **siège de bureau (1)** (réglable en hauteur et en largeur, accoudoirs…), **repose-pieds (2)**, protège sol recouvrant les surfaces difficiles (tapis, moquette…) et permettant d'évoluer facilement, l'accès aux équipements (boîtes aux lettres, feuilles de pointages, machines à café,…), **portes copies et documents (3)**, …

(1)Siège assis-debout et siège de bureau

(2) Repose pied

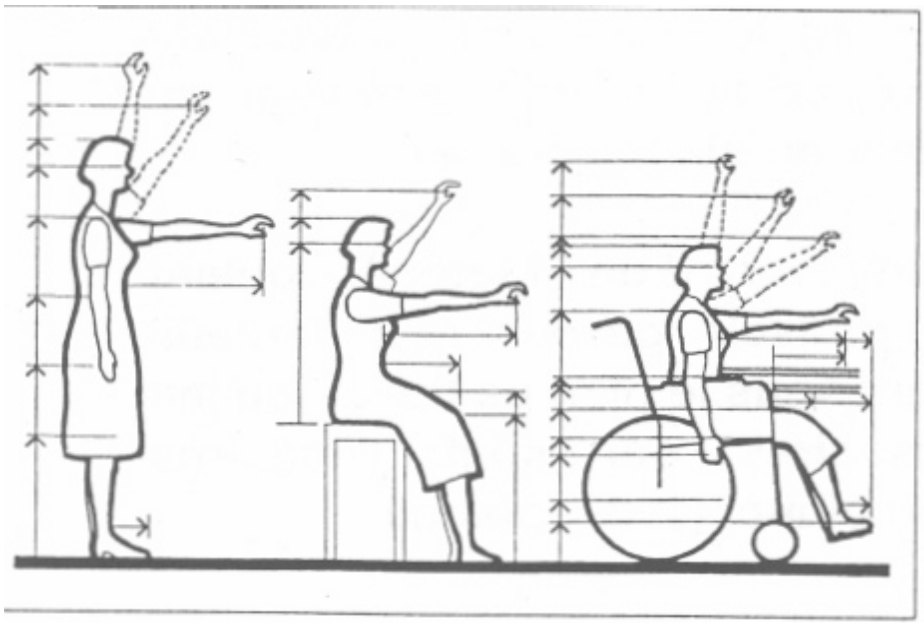
(3) Porte copie et documents

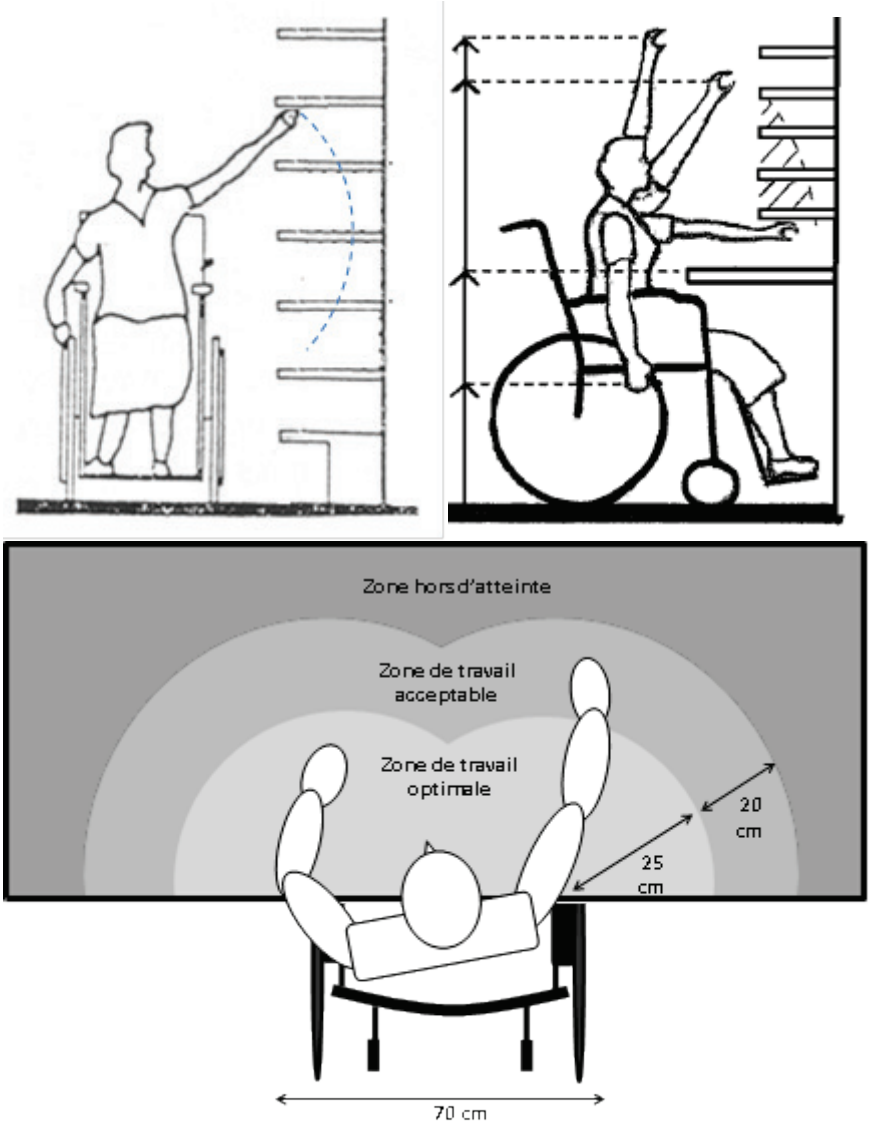


Pour les rangements, quelques indications sur **les hauteurs utiles**, **les zones de préhension confortable** et les méthodes de changement de niveau (**ciseaux**, treuils, tapis roulants, pince de préhension, …).

(4) Table élévatrice avec ciseaux

Les hauteurs et les zones de préhension confortable





2. Que fait-on pour améliorer l'accessibilité de l'environnement ?

2.1. Aménagement des distances

Imaginer une secrétaire amenée à traverser l'entreprise, plusieurs fois par jour, en empruntant les escaliers, les couloirs… .

Quelles solutions pouvons-nous envisager ? Réduire les distances en évitant les déplacements, **motoriser la personne**, **installer un ascenseur**, **une plate-forme monte escalier,** siège monte-escaliers.

Scooter

Elévateur d'escaliers avec Plate-forme

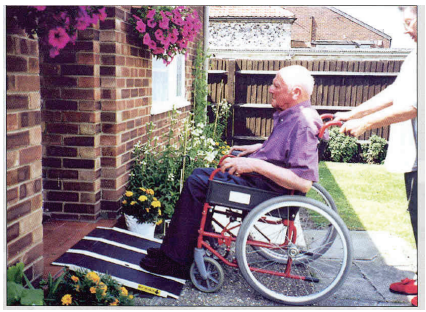
Plate-forme verticale

2.2. Aménagements des appuis

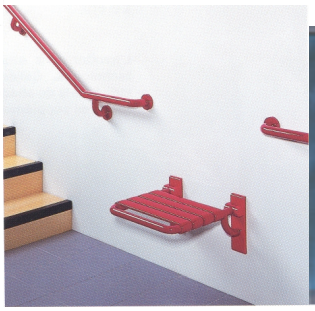
Il s'agit d'aménager les couloirs, les escaliers, les ascenseurs de **barres d'appui** (75 à 90 cm du sol)**, rampes,** de tables, installation de chaises dans les endroits d'attente, … .

Pourquoi ? Afin de permettre au travailleur(se) de se tenir, de déposer ce qu'il transporte, de se guider, de se tracter dans les escaliers par exemple au cours de ses déplacements. Fussent-ils même très courts

Rampe d’accès :



Barres d’appui :



2.3. Aménagement de la signalisation

Identifier clairement les directions à prendre pour s’orienter dans l’entreprise. Le but étant d’éviter au travailleur(se) de réaliser des déplacements inutiles.

RECOMMANDATIONS

1. Conseils généraux

Communiquer avec une personne en « chaise » :

- Adressez-vous directement à la personne en fauteuil roulant et non pas à quelqu'un qui se trouve tout près ou à l'accompagnateur (l'aide physique).

- Parler pendant une certaine période à une personne en fauteuil roulant, suppose de s'asseoir à sa hauteur, sinon la personne est constamment obligée de regarder vers le haut.

- Ne traitez pas la personne en fauteuil roulant avec condescendance, par exemple en ayant des gestes trop familiers que vous n'auriez pas avec d'autres personnes.

- Il n'y a pas de mal à utiliser des expressions comme « je dois filer » quand on parle à une personne en fauteuil roulant. Il est d'ailleurs probable qu'elle s'exprime de la même façon !

Le code du fauteuil roulant (http://lephenix.ca/le-code-du-fauteuil-roulant):

- Avant d'aider une personne qui se déplace en fauteuil roulant, demandez-lui toujours si elle veut de l'aide ; la personne n'en a peut-être pas besoin, ni envie. Aider une personne en fauteuil roulant en poussant celui-ci suppose de tenir compte de la longueur du fauteuil et d'éviter les manœuvres trop rapide et trop brusques.

- Ne vous appuyez pas au fauteuil roulant d'une personne car il fait partie de son espace vital.

- Si vous fixez un rendez-vous dans un lieu que la personne ne connaît pas (pour un entretien d'embauche, par exemple), donnez des informations claires et précises, notamment sur les distances, les emplacements de parking, et les obstacles physiques pouvant gêner les déplacements de la personne en fauteuil roulant (escalier, perron, portes étroites, ascenseurs ...).

- Ne considérez pas la personne en fauteuil roulant comme malade.

- Quand une personne va de son fauteuil roulant à une chaise, à la toilette, à l'auto, ne placez pas le fauteuil roulant hors de sa portée.

- Ayez conscience des capacités de la personne en fauteuil roulant. Certaines personnes peuvent marcher à l'aide d'appareils et utilisent un fauteuil roulant pour ménager leur énergie et se déplacer rapidement. Ne soyez donc pas étonnés si une personne se transfère de son fauteuil roulant à sa chaise de bureau, ou se lève avec ou sans l'aide d'une canne, de béquilles,…

- L'utilisation d'un fauteuil roulant n'est pas une tragédie en soi. C'est une forme de liberté qui permet à la personne de se déplacer de façon autonome.

2. L'accessibilité

- Analyser avec la personne les situations problématiques

- Se poser des questions simples : les ouvertures de portes sont-elles assez larges ? Les toilettes sont-elles assez grandes et équipées de mains courantes ? Les revêtements de sols permettent-ils une circulation aisée ?…

- Faciliter l'accès des lieux (couloirs, bureaux, salles…) en dégageant les passages du désordre

- Expliquer, pour une première visite, au futur travailleur (se) la manière la plus aisée d'accéder aux bâtiments

- L'accessibilité n'est pas destinée uniquement aux personnes handicapées, mais à tous !

Aides et ressources

Plusieurs acteurs peuvent contribuer à la réflexion sur l'ajustement de la situation de travail d'une personne en situation de handicap.

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 au travail.
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, une personne de confiance dans l'entreprise, …) en contact avec ces professionnels.

LES MEDECINS CONSEILS (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.

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 connaitre des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services généralistes ou spécialisés (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 Rivelaine, 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

Selon sa situation et ses besoins, le travailleur en situation de handicap peut avoir recours (sous certaines conditions) à :

- *Un bilan des aptitudes professionnelles et la précision d'un projet*

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.

- *Des soutiens et aides spécifiques aux entreprises*

Les interventions financières de l'AVIQ sont soumises à une analyse préalable de la situation du travailleur sur base de critères d'admissibilité (notamment du degré de handicap). Cette démarche de reconnaissance ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur. Néanmoins, tout employeur peut solliciter le soutien d'un bureau régional de l'AVIQ pour être conseillé dans ses démarches d'ajustement d'une situation de travail.

- 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.

- 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.

- 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.

BIBLIOGRAPHIE

Références intéressantes

- La banque de données ACCESAT permet de trouver les coordonnées des fournisseurs d'Aides Techniques.

Site Internet : www.accesat.be/index.php

- L'actualité belge et étrangère sur le handicap, www.autonomia.org
- Le CRETH, rue de Bruxelles 61à 5000 Namur. Tél. : 081/72.44.00.

Site relatif aux technologies en matière d'accessibilité : http://www.creth.be

- Site relatif à l'accessibilité des ordinateurs : logiciels adaptés en fonction du type de déficience : http://www.microsoft.com/france/Accessibilite/
- *http://lephenix.ca/ressources/ :* offrant des réponses concernant le handicap : articles, dossiers thématiques et informations pratiques...
- *« Guide pratique d'accessibilité universelle ».* Ce guide concerne davantage l'accessibilité des lieux publics : https://www.ville.quebec.qc.ca/citoyens/accessibilite/guide_normes.aspx