



**Depuis, employeur et salarié satisfaits malgré perte des appareils auditifs depuis plus de 6 mois !**

# Un handicap peut en cacher un autre

**Quels enseignements tirer d'une histoire clinique et professionnelle de maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de polyhandicap ?**

**Dr Catherine LOPEZ**, médecin du travail MSA Ain-Rhône (lopez.catherine@ain-rhone.msa.fr),  
**Dr Elizabeth LAMY**, médecin chef

**Objectifs :** À partir d'une histoire réelle, longue et complexe, mise en exergue **des enjeux opérationnels** en matière d'employabilité

**Méthode :** Étude rétrospective et chronologique d'un dossier de santé au travail

## 👉 POINTS D'ALERTE

- Répétition d'AT et d'arrêts maladie
- Invisibilité du handicap psychique, masqué par handicap ORL
- Alerte CHSCT et employeur
- Expression tardive d'une souffrance au travail

## 👉 LEVIERS

- Bon climat social, volonté du chef d'entreprise
- Obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés
- Bonne connaissance des dispositifs et des partenaires par le médecin du travail
- Aides financières AGEFIPH et rôle de conseil et de coordination du SAMETH
- Respect des principes généraux de prévention : adaptation du travail à l'homme, mesures collectives puis individuelles de lutte contre la pénibilité au travail, les TMS, les RPS

## 👉 FREINS

- Prise en charge chronophage
- Multiplicité des dispositifs de maintien dans l'emploi et des intervenants
- Insuffisance numérique et instabilité des équipes SST
- Démarche RQTH difficile pour handicap inapparent
- Particularités handicap psychique et mental avec crainte de rejet
- Polyhandicap : un handicap peut en cacher un autre
- Coût résiduel du maintien pour l'employeur malgré aides AGEFIPH
- Conséquences sur l'organisation du travail du TH, des collègues, de la hiérarchie



## CE QU'IL FAUT RETENIR

**Polyhandicap et déficience psychique = Difficile à prendre en charge, mais pas impossible**

### Trois conditions à respecter :

- Appliquer les principes généraux de prévention pour adapter le travail à l'homme
- Mettre le salarié au cœur du dispositif et le rendre acteur de son maintien dans l'emploi
- Développer des démarches collaboratives pour faire face à la complexité des dispositifs, des prestations