



Le principe de compensation

La mise en place de compensations raisonnables s'inscrit dans le principe de l'égalité des chances. C'est une condition indispensable pour qu'une personne handicapée puisse exercer son métier dans de bonnes conditions au même titre qu'un travailleur ordinaire.

Notion de compensation raisonnable

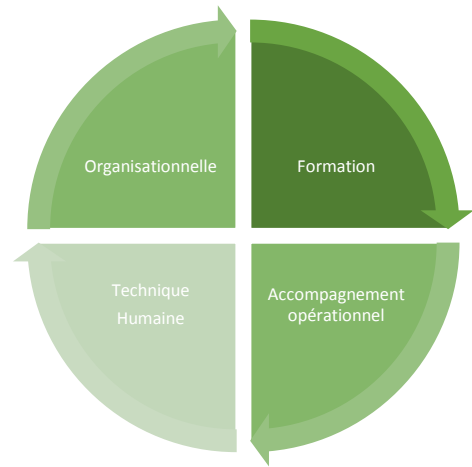
La compensation raisonnable prend en compte les besoins spécifiques et individuels de la personne tout en respectant les contingences économiques et sociales de la structure s'inscrivant dans un modèle donné.

Elle vise à réduire un désavantage en donnant les moyens à la personne handicapée, selon le principe d'équité, de produire, au même titre qu'un travailleur ordinaire, des biens ou services, avec le même niveau de qualité et dans la mesure du possible, en s'inscrivant dans le même schéma de rentabilité/performance.

Sans compensation, quels risques ?

Rentrer dans un schéma de surcompensation qu'il s'agisse de la personne handicapée ou de l'équipe. La personne handicapée risque d'aggraver son handicap et de s'épuiser.

Quel type de compensation mettre en place ?



Reconversion professionnelle
Reprise d'études
Formation diplômante ou qualifiante...



Tutorat, mentorat, management spécifique
Accompagnement spécifique (ergothérapeute, psychologue...)
Sensibilisation d'équipe...



Matériels spécifiques (écran, logiciels...)
Aide humaine sur le poste de travail
Aide humaine pour la vie au travail (cantine...)



Organisation du travail (réorganisation des tâches)
Organisation du temps de travail
Anticipation de la mobilité, des déplacements...



Prérequis

Pour une meilleure compréhension et acceptation de la situation par le collectif de travail, il est primordial **d'expliciter les compensations** mises en place afin d'éviter de faire naître un sentiment de favoritisme et de créer des tensions à l'égard de la personne handicapée. Par ailleurs, il est fortement conseillé de **sensibiliser** le collectif de travail au handicap en le traitant sous l'angle des **conséquences**, notamment lorsque la situation de maintien implique un changement de service ou si l'évolution du handicap nécessite des aménagements complémentaires. En effet, il est essentiel que les **besoins de compensations soient réévalués au fil du temps**.

Conséquences	Compensations	Qui porte	Vie Privée / Professionnelle	Vie professionnelle



Mise en œuvre opérationnelle

La création d'une commission pluridisciplinaire permet d'examiner les situations de maintien dans l'emploi et de choisir, de manière collégiale, les compensations à mettre en œuvre. Il est en effet conseillé que la mise en œuvre des compensations ne soit pas la prérogative d'une seule personne mais de croiser les avis et regards sur les propositions faites en intégrant si nécessaire des acteurs externes (notamment le Sameth).

L'utilisation **d'outils** pourra servir à répertorier l'ensemble des **conséquences** du handicap sur la **vie professionnelle, privée**, les **compensations** à mettre en œuvre et leur suivi opérationnel.