

Difficulté d'adaptation vs discrimination liée au handicap : savoir distinguer



« L'aménagement répond à un besoin ; la discrimination ignore une personne. »

Critères essentiels de distinction

- ✓ La difficulté d'adaptation touche un contexte ou un outil précis, à un instant donné
- ✓ La discrimination cible la personne elle-même, de façon récurrente
- ✓ Un aménagement raisonnable résout la difficulté d'adaptation
- ✓ La discrimination persiste ou s'aggrave malgré les aménagements mis en place
- ✓ L'intention n'est pas toujours nécessaire : l'effet d'exclusion suffit à la caractériser

Bonnes pratiques managériales

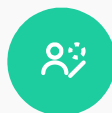
- ✓ Formaliser et suivre dans le temps les demandes d'aménagement de poste
- ✓ Documenter les faits rapportés : dates, contextes, témoins éventuels
- ✓ Orienter la personne vers le référent handicap ou la médecine du travail
- ✓ Sensibiliser l'équipe au handicap invisible sans exposer la personne concernée
- ✓ Vérifier l'égal accès aux missions valorisantes et aux évolutions

Évaluer la situation avec discernement



Réurrence

Un incident isolé n'est pas une discrimination : c'est la répétition dans le temps qui doit alerter.



Effet d'exclusion

La discrimination se mesure à son effet sur la personne, indépendamment de l'intention affichée.



Suivi des aménagements

Un aménagement demandé puis non suivi dans la durée est un signal à ne pas négliger.