

LA RÉALITÉ, C'EST QUE NOUS ACCUEILLONS DÉJÀ DE NOMBREUSES PERSONNES HANDICAPÉES DANS NOS MÉTIERS



C'EST POSSIBLE !

Par exemple, dans cette PME de transport de voyageurs qui compte 23 salariés handicapés sur 100 !



Elle a embauché à des postes de conducteurs, un ancien bûcheron, un garagiste, un laveur de vitre, un déménageur, ... qui ne pouvaient plus exercer leur 1^{er} métier. Preuve que le recrutement peut aussi être synonyme de reconversions professionnelles réussies !



Mon interlocuteur en interne :

.....

.....

.....

www.opcomobilites.fr
www.agefiph.fr



avec le soutien de  agefiph

Adaptons nos pratiques



LE HANDICAP EN ENTREPRISE

C'EST POSSIBLE ! C'EST NORMAL !

CHASSONS LES IDÉES FAUSSES, HANDICAP ET TRAVAIL, C'EST COMPATIBLE !

Un travailleur handicapé

C'est d'abord une personne reconnue APTÉ à travailler avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres salariés.

Ses compétences, son savoir-faire, sa motivation, ses qualités sont bien réelles... et contribuent à la performance de l'entreprise.

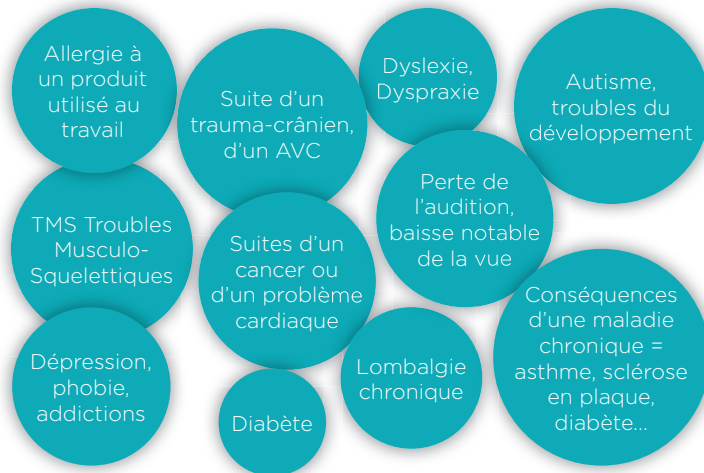


Aucun métier n'est réservé ou interdit aux personnes handicapées



Seules **3%** des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.

Les situations de handicap sont bien plus variées :



Quelle que soit l'origine médicale, certaines difficultés se matérialisent par des restrictions d'aptitude ou des besoins d'aménagement.

8 fois sur 10 le handicap ne se voit pas et n'entraîne aucun aménagement.

LE HANDICAP C'EST L'AFFAIRE DE TOUS ET DE TOUS LES INSTANTS

→ **Chacun peut être confronté à un moment de sa vie professionnelle à une situation handicapante même si ce n'est que temporaire.** Cela peut arriver aussi à un collègue, à mon entourage : **autant savoir comment réagir !**

LE SAVIEZ-VOUS ? 85% des handicaps apparaissent à l'âge adulte : accidents, vieillissement, maladies, usure professionnelle...

→ **Je peux être amené à accueillir dans mon équipe un nouveau collègue handicapé.**
Ma capacité à accepter la différence de mon collègue est la clé de son intégration et de sa réussite. Et sa réussite, c'est aussi celle de l'équipe.

→ **Si un de mes collègues rencontre des difficultés dans son travail au quotidien, des changements seront peut être nécessaires pour lui permettre de continuer à travailler.**
Par exemple, ce que mon collègue ne peut pas ou plus faire, sera compensé par d'autres tâches réorganisées en concertation avec l'équipe.
Même si son handicap ne se voit pas, les aménagements de son poste sont demandés par le médecin du travail.

→ **Je peux avoir un rôle de tuteur auprès d'un stagiaire, d'un salarié ou d'un alternant en situation de handicap.**
En me portant volontaire, je peux contribuer par mon soutien, ma capacité d'écoute à faciliter l'accueil et le parcours d'un travailleur handicapé. Parce que je connais bien mon métier et les contraintes du poste, je peux apporter des conseils adaptés aux capacités de la personne et transmettre mes compétences.

ÊTRE RECONNU HANDICAPÉ, À QUOI ÇA SERT ?

- Compenser ses difficultés avec des aménagements d'activité, d'horaires, d'objectifs, avec la mise en place d'équipements auditives, aménagement du véhicule...
- Être accompagné(e) par des réseaux spécialisés pour accéder ou rester dans l'emploi (CAP emploi...).
- Accéder à des formations dans des centres spécialisés s'il faut changer de métier.



QUE DIT LA LOI* ?

- 1 Si on a un problème de santé...
- 2 ... qui a un impact durable (au moins un an)
- 3 ... sur l'accès à l'emploi ou la capacité de travail
- 4 ... et même si ces difficultés ne sont pas permanentes :

On est en situation de handicap au travail

(*) Loi du 11 Février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et Art L 5213-1 du Code du travail