

EN FRANCE, 927 000 PERSONNES RECONNUES HANDICAPÉES SONT EN EMPLOI :

ELLES TRAVAILLENT DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE TOUTES TAILLES ET DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS !

LE HANDICAP NE SE RÉDUIT PAS AUX PERSONNES EN FAUTEUIL



Les représentations associées au handicap ramènent souvent aux personnes en fauteuil roulant. Pourtant elles ne représentent que 3% des situations de handicap ! Les handicaps sont beaucoup plus diversifiés, et dans 80% des cas, ils ne sont pas visibles.

UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ C'EST D'ABORD UNE PERSONNE APTE À TRAVAILLER !

Un mécanicien malentendant, un conducteur routier ayant perdu l'usage d'une main, un manutentionnaire diabétique, une responsable d'exploitation en fauteuil, etc... Dans nos secteurs d'activité, il existe de nombreux exemples de salariés dont le handicap n'est pas une limite ! Leurs compétences, leur savoir-faire, leur motivation, leurs qualités sont réelles et contribuent à la performance de l'entreprise !

! *La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH*) n'est pas délivrée à une personne qui ne peut pas travailler !*

QU'EST-CE QU'UN HANDICAP AU TRAVAIL ?



Constitue un handicap **

« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

3 critères cumulatifs à réunir pour qualifier une situation de handicap au travail :

- 1 Des répercussions sur le travail de difficultés liées à la santé
- 2 Un impact lié à l'environnement (qui crée la situation de handicap)
- 3 Le caractère durable (au moins 1 an) mais pas forcément définitif

LE HANDICAP EST LIÉ À LA SITUATION DE TRAVAIL. DÈS LORS QU'UNE DIFFICULTÉ DE SANTÉ DURABLE A UN IMPACT SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI OU LA CAPACITÉ DE TRAVAIL, LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP EST POSSIBLE.



Par exemple, un mécanicien qui développe une allergie à des produits utilisés au travail peut être contraint d'évoluer vers un nouveau métier. L'obtention du statut de Travailleur Handicapé facilitera sa reconversion professionnelle.

S'il se forme pour devenir conducteur routier de marchandises, son allergie ne limitera plus sa capacité de travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le salarié handicapé n'est pas un salarié « protégé » au sens du Code du travail. Il a les mêmes droits et devoirs qu'un autre salarié.

QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA COMPENSATION ?



Parfois la situation de handicap nécessite un besoin d'aménagement sur le poste de travail. Il ne s'agit pas d'un privilège mais d'un droit à compensation inscrit dans la loi qui permet de rétablir des conditions de travail équivalentes par rapport aux autres salariés. Il n'est pas rare que la recherche de solutions pour compenser la restriction d'aptitude d'un salarié constitue un facteur d'amélioration des conditions de travail de tous.

LE HANDICAP N'EMPÊCHE NI LES COMPÉTENCES, NI LA MOTIVATION, NI LA PERFORMANCE !

Contrairement aux idées reçues, intégrer une personne en situation de handicap dans une équipe ne se traduit ni par une charge supplémentaire de travail pour les autres membres de l'équipe, ni par un surcoût pour l'entreprise (nombreuses aides financières auprès de l'Agefiph notamment).

Un handicap peut favoriser le développement de capacités supérieures à la moyenne dans d'autres domaines, constituant parfois des atouts au travail : une personne autiste par exemple peut présenter de très grandes capacités de concentration, utiles dans des tâches nécessitant de la minutie.

La diversité dans l'entreprise est facteur de progrès et de solidarité dans les équipes.



*Pas de surcharge
supplémentaire pour
les collègues...*



*... ni de surcoût
pour l'entreprise !*

TEMOIGNAGES D'ENTREPRISES ENGAGÉES...

Une PME de transport par autocar compte 23 salariés handicapés sur 100 !

Son besoin : pallier les difficultés à recruter des conducteurs de bus scolaires

COMMENT A-T-ELLE FAIT ?

- 1 La volonté du dirigeant de favoriser le recrutement de salariés handicapés
- 2 Un partenariat renforcé avec Cap Emploi (*)
- 3 Une politique active de formation, soutenue par l'Agefiph

Résultats :

qu'ils soient anciens bûcheron, garagiste, déménageur... une variété de profils de salariés handicapés sont formés et embauchés par l'entreprise comme conducteurs de bus, par le biais d'un contrat de professionnalisation ou d'une POE**

Parole d'employeur :

« On ne le fait pas pour les 6% ! C'est du donnant-donnant : on a besoin de recruter et nos postes correspondent aux attentes de nombreux salariés handicapés en reconversion. »