

LE HANDICAP EN SITUATIONS



Handicap au travail | Notre expertise dépend aussi de notre diversité

AUSY



INTRODUCTION



AUSY souhaite affirmer son engagement en faveur de l'emploi et de l'intégration de personnes en situation de handicap, notamment par la **mise en place d'une politique handicap Groupe**.

Largement motivée par une volonté d'enrichir nos compétences et de diversifier nos talents, cette action s'inscrit également dans une démarche de responsabilité sociale.

Portée par la Direction Générale, elle se caractérise par une forte mobilisation des différents acteurs de l'entreprise, et est coordonnée par la Mission Handicap AUSY.

Notre objectif est de faciliter d'une part le recrutement de collaborateurs en situation de handicap, et d'autre part de déployer des dispositifs de maintien dans l'emploi pour nos salariés en poste si besoin.

Démystifier le handicap est également un axe majeur sur lequel nous capitalisons par le biais d'actions de sensibilisation récurrentes en interne.

L'implication collective, le respect de nos engagements et l'incarnation de nos valeurs sont à mon sens les clés de la réussite et de la pérennisation d'une politique d'emploi handi-accueillante.

Tels sont les fondements de notre action.

*Gérald Fillon
Directeur Général Adjoint Groupe*



RECRUTEMENT:

les compétences et rien que les compétences

Contrairement à certaines idées reçues tenaces, tous nos postes sont en mesure d'être occupés par des personnes en situation de handicap.

La décision du recrutement doit s'effectuer avant tout sur les compétences du candidat. Certains jugements hâtifs pourraient s'avérer discriminants. La question n'est pas de déterminer le handicap du candidat mais de définir plutôt les éventuels besoins d'adaptation de son poste pour lui permettre d'accomplir sa mission dans de bonnes conditions. Le candidat en situation de handicap possède des compétences au même titre que n'importe quel candidat. Intégrer un collaborateur handicapé, c'est simplement recruter un candidat qualifié.

REPÈRES (Source Insee)

- Plus d'1/4 des Français en âge de travailler déclarent soit un problème de santé, soit un handicap.
- Chaque année, près de 500 000 personnes d'âge actif connaissent une situation de handicap provisoire ou définitive.
- 85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie après l'âge de 15 ans.

LE HANDICAP EST RELATIF À CERTAINES SITUATIONS

Une personne est handicapée dans certaines conditions et au regard de certains actes, ce qui ne restreint en rien ses compétences dans d'autres situations.

Dans certaines professions, le fait de souffrir de telle affection ou déficience, constituera un handicap tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

Exemples :

- une personne ayant un pacemaker dans une zone à perturbation électromagnétique,
- une personne daltonienne dans les métiers du transport, de l'électricité...
- un opérateur allergique à certaines substances chimiques (verniss, solvants, caoutchouc etc.).



HANDICAP INVISIBLE:

ni vu ni connu mais pouvant être reconnu

***Tous les handicaps ne sont pas visibles.
Ils n'impliquent pas nécessairement l'usage
d'un fauteuil roulant.***

Diabète, problème cardiaque, lombalgie, etc., autant de pathologies invisibles pouvant être reconnues comme des situations de handicap néanmoins compatibles avec nos métiers.

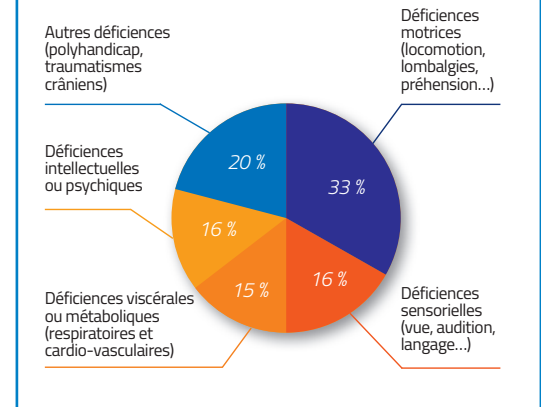
Même si elles sont moins susceptibles de faire l'objet de discrimination a priori, les personnes en situation de handicap invisible s'exposent régulièrement à l'incompréhension et au jugement des tiers.

REPÈRES

- 80 % des handicaps sont non visibles.
- 2 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.

NATURE DES DÉFICIENCES

(Source AGEFIPH)





PARLER DU HANDICAP

permet de prévenir les idées reçues

Nous ne sommes pas tous égaux face à la question du handicap et à la manière de l'appréhender.

Comme tout sujet relatif au Développement Responsable et à la Diversité, il est nécessaire d'échanger sur ce sujet au sein des équipes afin de dissiper les a priori et de déstructurer les préjugés.

Le handicap peut être lié à plusieurs formes de pathologies :

- Lombalgie, hernie discale, amputation, atrophie d'un membre, etc.
- Malvoyance, cécité, troubles de l'audition, surdité, limitations au niveau du toucher, de l'odorat, du goût.
- Sclérose en plaques, diabète, cancers, maladies cardiovasculaires, SIDA, allergies respiratoires, etc.
- Dépression, troubles du comportement.
- Troubles de l'apprentissage, de la mémoire, du langage.

AU TRAVAIL, UNE QUESTION DE SITUATION

La d ficiency n'implique pas nécessairement le handicap. Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap.

La loi considère comme Travailleur Handicapé "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique" (Art. L5213-1 du Code du travail).

Ce qui induit, en matière d'emploi, une relativité de la notion de handicap : dans certaines professions, telle affection ou d ficiency constituera un handicap (par exemple, un jardinier allergique aux produits d'épandage ou un chauffeur de taxi daltonien, incapable de distinguer les feux) tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.



AMÉNAGEMENTS DE POSTES:

compenser pour que le handicap ne soit pas un frein au parcours professionnel!

Pour faciliter l'exercice de son métier, il est possible de bénéficier de manière temporaire ou définitive d'aides particulières. C'est le droit à la compensation.

AUSY favorise le maintien dans l'emploi et le développement des compétences de ses collaborateurs.

En fonction des situations individuelles rencontrées, une réflexion est engagée, afin de trouver la solution la plus appropriée pour compenser toute situation de handicap au travail.

La démarche repose, notamment, sur l'aménagement adapté des postes de travail et un accès facilité à la formation ou à une mobilité interne, compte tenu des besoins et des possibilités.

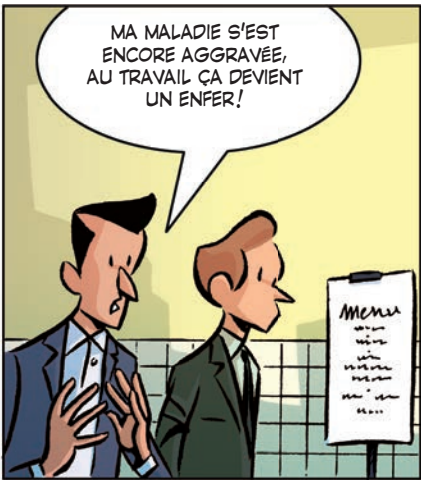
REPÈRES

- Dans certains cas, le changement de poste de travail peut s'avérer nécessaire.
- Une situation difficile à comprendre ou à vivre ? N'hésitez pas à rencontrer votre médecin du travail, la Mission Handicap, votre manager...

QUELQUES EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS

- L'aménagement matériel d'un poste de travail.
- La mise à disposition d'un écran plus large, d'un siège ergonomique, d'une prothèse auditive...
- La préconisation d'alterner des stations assis/debout...
- L'aménagement du temps de travail.

Afin de compenser le handicap des salariés, les aménagements de poste nécessaires sont étudiés au cas par cas par la Mission Handicap et pris en charge par un budget spécifique. Pour plus d'informations sur la prise en charge financière, n'hésitez pas à contacter la Mission Handicap.



LA RQTH: se déclarer pour mieux vivre son handicap au quotidien

Pour permettre de poursuivre son parcours professionnel dans un environnement adapté, il est possible de demander la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Sans qu'on le soupçonne, les difficultés rencontrées à son poste de travail peuvent constituer un handicap. Il peut s'agir d'une maladie chronique (asthme, diabète, hépatite, cancer, etc.) ou tout autre problème de santé (troubles de l'audition, allergies, asthme, hernie discale, etc.). L'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé permettra à l'entreprise d'adapter, si nécessaire et sur avis du médecin du travail, le poste de travail aux conséquences du handicap. Faire reconnaître son handicap ne signifie pas pour autant être moins compétent ou moins performant.

REPÈRES

En France, près de 10 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir un problème de santé durable, accompagné de restrictions dans la vie quotidienne ou professionnelle. Pourtant, seuls 2 millions d'entre elles sont titulaires d'une reconnaissance administrative du handicap.

FAUT-IL EN PARLER À SON EMPLOYEUR?

Bien que la personne bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé n'ait pas obligation d'en référer à son employeur, l'accès aux dispositifs associés à la reconnaissance de travailleur handicapé (aménagement de votre poste de travail par exemple) ne sera possible qu'après information de l'employeur.

En parler avec son employeur, c'est aussi lui permettre de mieux comprendre vos difficultés.

Il est possible de transmettre la notification de reconnaissance de travailleur handicapé à son employeur via la Mission Handicap.

Celle-ci ne comporte aucune mention relative à la santé du salarié, son handicap ou encore au traitement suivi.



CRÉER UNE POLITIQUE D'INTÉGRATION EFFICACE!

Au-delà des dispositifs prévus, la politique handicap d'AUSY repose sur l'expérience des collaborateurs.

Il s'agit de valoriser et mutualiser les bonnes pratiques, faciliter les actions menées, pour prendre en compte la différence sans discriminer.

TÉMOIGNAGES

Quelques conseils de salariés handicapés aux recruteurs et managers...

- « Recrutez-nous au niveau de nos compétences, ni plus... ni moins! »
- « Fixez-nous de vrais objectifs, comme à de vrais professionnels! »
- « Faites des points réguliers pour connaître nos besoins réels, ils sont parfois plus simples que vous ne l'imaginez. »
- « Balayez les préjugés et comptez plutôt sur nos forces que sur nos faiblesses supposées. »
- « Comptez sur notre capacité d'adaptation, pour nous permettre d'évoluer comme les autres! »

MISSION HANDICAP

Afin d'accompagner au mieux nos collaborateurs, la Mission Handicap est à leur disposition.

Sa mission est multiple:

- Suivre l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et favoriser leur intégration
- Renseigner et accompagner pour l'obtention de la RQTH
- Informer l'ensemble des salariés des actions que la Mission Handicap peut mettre en place (aménagement de poste, formation, sensibilisation, etc.).
- Sensibiliser les collaborateurs au handicap
- Favoriser le recrutement et l'intégration
- Former les acteurs de la démarche d'embauche et d'intégration (RH, managers...)

Pour nous contacter: missionhandicap@ausy.fr

LES ACTEURS EXTERNES

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées): lieu unique d'accueil, elle offre dans chaque département un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)

Au sein de chaque MDPH, sa mission est de décider des besoins en compensation des demandeurs, en attribuant ou non:

- RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé),
- PCH (Prestation de Compensation du Handicap),
- AAH (Allocation aux Adultes Handicapés),

- AEEH (Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé),

- Carte de priorité personnes handicapées ou une carte d'invalidité.

Elle se prononce également sur l'orientation professionnelle de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire, professionnelle et sociale (services et établissement médico-sociaux tels que IME, IM pro).

AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) accorde des aides aux personnes handicapées, notamment des aides à la compensation, techniques, humaines et à la mobilité, pour l'accès et le maintien dans l'emploi.

AUSY