

# Le handicap en entreprise, de quoi parle-t-on ?

**Le handicap concerne beaucoup plus de personnes qu'on ne le pense. Selon une récente étude de la Drees, 9 % de la population française serait en situation de handicap\*, soit « fortement limitée depuis au moins six mois dans les activités que les gens font habituellement, à cause d'un problème de santé », dont le travail. Il existe différentes familles de handicap et de maladie susceptibles d'entraîner des difficultés pour vos salariés ; 80 % des handicaps sont invisibles et tous ne nécessitent pas d'aménagement de poste. Mais, quand cela est nécessaire, de nombreuses solutions, d'aides humaines et matérielles peuvent être financées pour compenser le handicap et accompagner les entreprises.**

\*L'état de santé de la population en France, Les dossiers de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), septembre 2022.

# 1.

## **Est-ce que votre entreprise est concernée ?**

→ Oui.

Le handicap regroupe de nombreuses situations et votre entreprise est susceptible d'être concernée dès lors que l'état de santé de l'un de vos salariés l'empêche de réaliser certaines tâches ou rend son quotidien de travail compliqué. Il est important de noter que dans certains cas, aucun aménagement n'est nécessaire (ou à la marge). Tout dépend du degré de handicap et des besoins de votre salarié. Toute personne en situation de handicap a droit à la compensation pour répondre à ses besoins et adapter son environnement, y compris au travail (Code de l'action sociale et des familles, art. L. 114). Un moyen d'être à égalité avec les autres. Toute entreprise doit, quant à elle, tenir compte des particularités de chaque salarié, dont le handicap, et proposer les éventuels aménagements nécessaires. Tout refus de prendre « Les mesures appropriées » peut constituer une discrimination.

### **Une définition du handicap dans la Loi Handicap du 11 février 2005 (art.2)**

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »



## Les différentes familles de handicap



### → Handicap moteur

Il s'agit d'une atteinte des membres inférieurs ou supérieurs. Les personnes atteintes d'un handicap moteur peuvent rencontrer des difficultés pour se déplacer, changer de position, porter des charges lourdes ou effectuer certains gestes.



### → Handicap psychique

Il regroupe notamment la schizophrénie, la bipolarité, les troubles dépressifs, les phobies. Les personnes souffrant d'un handicap psychique sont susceptibles de rencontrer des difficultés d'ordre relationnel, organisationnel, etc.



### → Handicap mental

Il peut être de naissance (trisomie 21, syndrome de l'X fragile...) ou la conséquence d'un accident ou d'une maladie et engendrer des problèmes de compréhension et de communication.



### → Handicap cognitif

Il comprend par exemple les troubles Dys (dyspraxie, dyscalculie, etc.), les Troubles du spectre autistique (TSA) et peut occasionner chez les personnes atteintes des difficultés à traiter les informations et à communiquer.



### → Maladies chroniques ou maladies invalidantes

Il s'agit du cancer, de l'insuffisance rénale ou cardiaque, du diabète, de l'hypertension, etc. Les personnes malades peuvent rencontrer des difficultés à concilier les périodes de soins avec les horaires de travail, être plus fatigables, etc.



### → Handicap sensoriel

Il s'agit d'un handicap visuel (cécité légère à totale) et/ou auditif (acouphènes, surdité légère à profonde) se traduisant généralement par des difficultés pour percevoir l'environnement et communiquer.

## 2. )

### Comment passer à l'action ?

#### **Pour recruter et maintenir en emploi l'un de vos salariés**

Faites-vous aider par l'Agefiph et le médecin du travail pour évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à compenser le handicap dès l'embauche et à plus long terme (maintien en emploi).

#### **Pour sensibiliser les collaborateurs, se former au handicap**

Il existe des actions de sensibilisation au handicap à destination des collaborateurs, mais aussi des formations

sur le handicap pour les managers, référents handicap, etc. pour repérer les personnes à risque d'usure professionnelle, prendre en compte le handicap et accompagner les salariés concernés.

#### **Pour inciter vos salariés à déclarer leur handicap**

Vous pouvez informer l'ensemble de vos salariés sur les démarches à effectuer pour faire une demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).



### 3.

## Qui peut vous accompagner et comment ?

### En interne

- les managers,
- le référent handicap ou le responsable de la Mission handicap.

### En externe

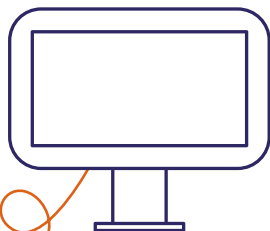
**Votre conseiller OCAPIAT** pour vous permettre d'accéder aux ressources dont vous avez besoin : informations et interlocuteurs experts.

**L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap** (Agefiph) avec [ses aides humaines et matérielles](#) ou encore [Modul'pro](#), des modules de professionnalisation pour mieux comprendre le handicap et inclure tous les salariés sans discrimination.

**Les conseillers** [Pôle emploi](#) - [Cap emploi](#)

## Pour recruter un salarié en situation de handicap, rendez-vous sur

- [l'espace emploi de l'Agefiph](#),
- [le site de Pôle emploi](#), et sa rubrique dédiée au recrutement des personnes en situation de handicap,
- [L'Association pour l'emploi des cadres \(Apec\)](#).



### À Lire

- ☞ [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), éditions 2022, Agefiph
- ☞ [Des solutions pour inclure le handicap dans votre politique RH](#), Agefiph