

1. Comprendre le handicap pour l'intégrer dans sa pratique managériale

Les situations de handicap sont souvent perçues de manière négative. Pourtant, elles permettent généralement aux collaborateurs de travailler. Elles peuvent être source de performance des équipes à condition que l'impact du handicap dans l'environnement professionnel soit correctement appréhendé.

1. QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?



4 %
déficiences sensorielles

20 %
troubles psychiques

45 %
maladies organiques ou invalidantes

Concrètement, de quoi s'agit-il ?

- Physique** ● Hernie discale, lombalgie, paraplégie
- Sensoriel** ● Acouphène, perte d'audition, réduction du champ visuel
- Intellectuel** ● Déficience mentale, trisomie 21, syndrome de l'X fragile
- Psychique** ● Syndrome dépressif chronique, troubles bipolaires, troubles du spectre autistique
- Organique** ● Insuffisance rénale, diabète, maladie de Crohn
- Neurologique** ● Traumatisme crânien, dyslexie, épilepsie

2. DÉCONSTRUIRE LES REPRÉSENTATIONS AUTOUR DU HANDICAP

Les représentations autour du handicap sont souvent limitées à quelques stéréotypes : personnes en fauteuil roulant ou appareillées, malentendantes, aveugles, etc. Un raccourci qui amène à penser que certains handicaps sont incompatibles avec des métiers de la Mutualité.

Or la réalité est tout autre, puisque la notion de handicap recouvre une très grande diversité de situations avec des impacts différents dans le quotidien professionnel.

Voici quelques exemples de représentations :

“

Le handicap, ça ne me concerne pas.



”

85 % des handicaps ne sont pas de naissance et surviennent à l'âge adulte. L'Agefiph estime qu'une personne sur deux sera confrontée au handicap une fois dans sa vie.

“

Dans mon entreprise, il n'y a aucun travailleur handicapé.



”

80 % des déficiences sont invisibles. Des salariés peuvent être reconnus travailleurs handicapés pour une problématique de santé invisible et qui ne nécessite pas d'aménagement.

“

Mon service est au 4^e étage sans ascenseur. Impossible d'accueillir un travailleur handicapé !



”

Seulement 2 à 3 % des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant. Majoritairement, les problèmes d'accessibilité ne sont donc pas un frein à l'intégration des personnes en situation de handicap.

“

Recruter une personne en situation de handicap, je veux bien, mais j'ai déjà tellement de choses à gérer !



”

Seulement 10 % des collaborateurs en situation de handicap ont besoin d'un aménagement professionnel (du poste, des horaires ou des missions). En moyenne, le surcroît de travail est donc modeste.

“

Une personne handicapée doit travailler dans un environnement de travail adapté ou protégé.



”

80 % des personnes en situation de handicap travaillent en milieu ordinaire de travail¹. Toute entreprise est donc en capacité d'en accueillir.

“

Pourquoi recruter une personne en situation de handicap alors que les autres entreprises ne le font pas ?



”

79 % des entreprises de plus de 20 salariés ont recours à l'emploi direct de salariés en situation de handicap. C'est une source de compétence intéressante.

¹ Source : Agefiph, Tableau de bord « Emploi et chômage des personnes handicapées », France entière, N°2017-4, et « Les personnes handicapées et l'emploi : chiffres clés », Agefiph/FIFPH, juin 2018

3. LA RECONNAISSANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Plusieurs statuts de travailleurs en situation de handicap permettent de mobiliser des aides humaines, techniques et financières dont la plus connue est la RQTH : la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

La RQTH permet de bénéficier d'avantages, d'aides et de soutiens pour trouver un emploi et pour le conserver. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la MDPH² du domicile du demandeur.

Tout salarié peut contacter le référent handicap, le service médical ou social de la mutuelle pour être informé, accompagné ou orienté. C'est une démarche personnelle, volontaire qui reste confidentielle.

² La MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) est un pôle unique d'accueil, d'information et d'orientation auprès duquel un salarié peut avoir des réponses à ses questions sur des aspects sociaux, médicaux, et professionnels.

4. QUE DIT LA LOI AU SUJET DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI ?

Pour les mutuelles, il s'agit de préserver la santé et l'employabilité du salarié en mettant en place toutes les conditions favorables à la bonne réalisation de sa mission et ainsi anticiper et éviter un licenciement pour inaptitude professionnelle.

- Une obligation d'emploi plus incitative et surtout plus inclusive.
- Toutes les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap représentant au minimum 6 % de l'effectif total de l'entreprise.
- Pour répondre à cette obligation d'emploi, l'employeur peut accueillir des stagiaires dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.
- Les entreprises n'ayant pas satisfait cette obligation d'emploi sont tenues de verser une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires manquant dans l'effectif.
- L'entreprise est tenue de mettre en œuvre tous les moyens réalistes et raisonnables pour compenser le handicap de ses salariés ou de ceux qu'ils recrutent (loi de 2005).

5. L'ANEM, VOTRE PARTENAIRE RESSOURCE :

Son rôle ?

Accompagner les mutuelles dans leur rôle d'employeur responsable.

Permettre la mise en place d'une démarche structurée, indispensable à l'élaboration et au déploiement d'une politique handicap active.

Ses engagements ?

1

Animer le réseau de référents handicap afin d'apporter des informations, mutualiser les bonnes pratiques et les ressources, travailler sur des problématiques communes.

2

Soutenir l'implication managériale avec des formations spécifiques et des actions de sensibilisation adaptées.

3

Favoriser l'intégration d'étudiants en situation de handicap grâce à des partenariats avec les écoles.

Pour une prise en compte renforcée de la question du handicap dans les stratégies des mutuelles.

6. POUR ALLER + LOIN / RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES :

- Plaquette ANEM
- Vivre ensemble : Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires
- Guide Agefiph : Comment se comporter avec un collègue handicapé ?