

## Managers, encadrants, chefs de service : ABORDER LE HANDICAP AU TRAVAIL

### POURQUOI ?



- ▶ **Intégrer** mieux les agents en situation de handicap dans leur collectif de travail, en tenant compte de leurs besoins particuliers.
- ▶ **Faire comprendre et accepter** les aménagements mis en place lorsque ceux-ci sont nécessaires.
- ▶ **Prévenir** la dégradation de situations difficiles pour les agents et les équipes.
- ▶ **Mettre en place** les aménagements nécessaires, organiser les équipes en conséquence et éviter les surcharges de travail pour les collègues lorsqu'un agent rencontre des restrictions d'activité.

« 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap ponctuelle ou durable au cours de sa vie active »

« 8 handicaps sur 10 ne sont pas visibles et seul 3% des personnes déficientes motrices se déplacent en fauteuil »

« 85% des situations de handicap se révèlent au cours de la vie adulte. Les maladies chroniques invalidantes, qu'elles soient ou non d'origine professionnelle, en sont souvent à l'origine : troubles musculo-squelettiques, diabète, cancer, sclérose en plaque, troubles cardiaques, insuffisances rénales, arthrose, etc. »



### LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?

#### DEFINITION

« constitue un handicap, (...) toute limitation d'activité ou restriction à la 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 » Loi Handicap du 11 février 2005

#### BENEFICIAIRES

De la reconnaissance administrative du handicap... à la notion de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005

- Les personnes titulaires d'une **RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), de l'**AAH** (allocation adulte handicapé) ou d'une **carte d'invalidité** accordée par la MDPH
- Les agents bénéficiaires d'une **ATI** (allocation temporaire d'invalidité) suite à un accident de service ou une maladie professionnelle dans le secteur public
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité** ou d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle attribuée par la sécurité sociale
- Les **agents reclassés** statutairement
- Les personnes titulaires d'un **emploi réservé** (pensionnés de guerre civils ou militaires et leurs ayants-droit, victimes d'attentat, pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions, etc.)

« Dans 90% des cas, il n'est pas nécessaire d'aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap »

### LES PREALABLES pour faciliter la prise en compte du handicap par les managers

- ▶ **Sensibiliser** les équipes et les managers au handicap.
- ▶ **Préparer** l'intégration d'un agent en situation de handicap ou son retour après un congé maladie : travailler le projet professionnel, prévoir les aménagements.
- ▶ **Désigner un référent handicap**, personne ressource pour les managers et les agents en situation de handicap.



## COMMENT ?

### ► Les leviers

La **loi handicap du 11 février 2005** donne des arguments et des moyens pour aborder la question du handicap en emploi. La loi est un levier qui peut être utilisé pour faciliter la prise en compte du handicap au travail, elle promeut l'égalité des chances et de participation des personnes handicapées, ce qui suppose :

- Un **droit à participation** (accessibilité des lieux de travail).
- Un **droit à compensation** (financement d'aides techniques ou humaines).
- Une **égalité de traitement** (aménagement raisonnable, non-discrimination dans le recrutement, l'accès à la formation et l'évolution de carrière).

Ces trois principes permettent de considérer la prise en compte du handicap comme naturelle, normale. Il est nécessaire de s'y appuyer pour bousculer les préjugés et représentations négatives qui perdurent au sujet du handicap.

**!! Attention, il faut avoir l'accord de la personne avant de pouvoir parler de sa situation de handicap !!**

### ► Comment vous y prendre ?

- Aborder les **freins ou les difficultés dans l'accomplissement des tâches** (Quels sont-ils ? Dans quelles circonstances ? Comment la personne a-t-elle l'habitude d'y répondre ?).
- Informer sur la **capacité de l'employeur à prendre en compte les situations de handicap** (politique handicap, aménagement du travail, accompagnement à la résolution des situations problématiques).

### ► Votre rôle de manager

- **Détecter** les difficultés des agents en situation de handicap sur leur poste de travail, dans les relations avec les collègues, les usagers.
- **Alerter** si besoin la médecine de prévention ou du travail, le référent handicap, les services RH, etc. qui pourront traiter la situation.
- **Contribuer** à la recherche de solution d'aménagements en donnant toute information utile sur le poste de la personne et l'organisation du service.
- **Accompagner** la mise en œuvre des solutions dans votre service.

## LA DISCRIMINATION, QU'EST-CE-QUE C'EST ?



La discrimination pour raison de santé et de handicap est le 1er motif de discrimination au travail. 80% des réclamations adressées au Défenseur des droits pour des raisons de discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap concerne le déroulement de la carrière ou le maintien dans l'emploi.

Article L1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) notamment en matière de rémunération, (...), de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.* »

### VOUS POUVEZ

A RETENIR

- **Demander à un agent s'il a une reconnaissance administrative de handicap** (RQTH, AAH, pension d'invalidité, etc.)
- Lorsque la situation de handicap est connue, **inviter l'agent à s'exprimer sur ses contraintes ou éventuelles difficultés** en lien avec les conditions d'exercice de son poste de travail (port de charges, travail sur écran, postures de travail, déplacements, etc.)

### MAIS VOUS NE POUVEZ PAS

- **Interroger un agent sur sa maladie**, son état de santé, la nature ou l'origine de son handicap
- **Evaluer vous-même l'aptitude médicale au poste de travail**, c'est le médecin agréé ou le médecin de prévention ou du travail qui peut émettre un avis et prononcer d'éventuels aménagements.