

1

LE HANDICAP EN ENTREPRISE : QUE FAUT-IL SAVOIR ?



QUE RECOUVRE LA NOTION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE ?

LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

Elle définit le handicap selon les termes suivants : « 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 » (Article L.114 du Code de l'action sociale et des familles).

Le handicap au travail ne doit pas être entendu au sens médical strict. On parle de handicap dans un contexte professionnel lorsqu'une déficience liée à une maladie ou une infirmité a des répercussions sur le poste de travail d'un salarié et le place en situation de handicap. **Cette notion est donc relative et s'apprécie par rapport à un emploi et à un environnement de travail.**



À NOTER

- La notion de handicap recouvre une très grande variété de situations.
- Une situation de handicap peut survenir à tout moment de la vie. Elle peut être temporaire ou définitive, stable ou évolutive.
- 85 % des handicaps apparaissent après l'âge de 16 ans.

LES GRANDES TYPOLOGIES DE HANDICAP ET LEURS MANIFESTATIONS

TYPE DE HANDICAP	MANIFESTATIONS
Handicap lié aux maladies invalidantes (allergies, asthme, diabète, cancer, etc.)	Les maladies invalidantes peuvent entraîner une capacité réduite ou une incapacité à se déplacer, supporter ou soutenir l'effort physique. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.
Handicap moteur (paralysie, arthrose, hernie discale, etc.)	Les déficiences motrices correspondent à l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité. LE SAVIEZ-VOUS ? En France, moins de 4 % de personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant.
Handicap auditif (traumatismes acoustiques, acouphènes graves, surdité partielle, etc.)	Le handicap auditif concerne les personnes sourdes, et dans la majorité des cas, malentendantes.
Handicap psychique ou maladies mentales (autisme, dépression nerveuse, TOC, etc.)	Les déficiences psychiques peuvent notamment entraîner une capacité réduite ou une incapacité à maintenir une stabilité de la pensée ou de l'humeur, à communiquer, à être autonome et s'adapter à la vie sociale.
Handicap visuel (troubles de la vision, glaucome, etc.)	Le handicap visuel concerne les personnes aveugles, et dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. LE SAVIEZ-VOUS ? Une personne daltonienne peut être reconnue comme travailleur handicapé, dans certains métiers.
Handicap lié à une déficience cognitive, intellectuelle ou mentale (trisomie 21, Alzheimer, dyslexie, dysphasie, dyspraxie, séquelles d'un AVC, etc.)	La déficience intellectuelle, cognitive et mentale concerne les difficultés sur le plan de l'apprentissage, de la compréhension, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration. Elles peuvent être temporaires ou définitives.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Plus de 80 % des handicaps ne sont pas visibles.



LE HANDICAP EN ENTREPRISE : QUE FAUT-IL SAVOIR ?



QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH* ?

LISTE DES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH	ORGANISMES COMPÉTENTS
<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH). Les titulaires d'une Carte d'invalidité. Les titulaires d'une Carte mobilité inclusion (CMI) avec la mention « invalidité » qui remplace progressivement, depuis le 1er janvier 2017, la Carte d'invalidité. 	MDPH
<ul style="list-style-type: none"> Les titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale. Les titulaires d'une rente d'Accident du travail (AT) ou Maladie professionnelle (MP) dont le taux d'Incapacité permanente partielle (IPP) est supérieur ou égal à 10 %. 	Sécurité sociale
<ul style="list-style-type: none"> Les personnes mentionnées aux articles L394, L395 et L396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité. 	Autres

La reconnaissance administrative du handicap permet de mobiliser certaines aides de l'Agefiph aussi bien pour l'employeur que pour le salarié en situation de handicap.



ATTENTION

La démarche de reconnaissance administrative du handicap est strictement personnelle et confidentielle, un salarié n'est pas obligé de vous en informer.

Vous pouvez toutefois proposer un appui à votre salarié dans ses démarches.

Le salarié pourra solliciter la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son lieu de résidence afin d'obtenir la RQTH.

> Cf. fiche d'information à destination des salariés.

*OETH : Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

POURQUOI EN PARLER DANS L'ENTREPRISE ?

Les salariés d'une entreprise peuvent hésiter à faire savoir à leur employeur qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés. D'autres ignorent la possibilité de faire reconnaître leur handicap ou l'intérêt de déclarer leur situation. **Communiquer sur le handicap dans un contexte professionnel** permet d'instaurer un climat de confiance auprès des salariés et de mobiliser les acteurs de l'entreprise (service ressources humaines, managers, instances représentatives du personnel, etc.) sur cette thématique afin de **favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés**.

2/2

CONTACTEZ :



• VOTRE CONSEILLER AGEFOS PME

• LA MISSION HANDICAP NATIONALE : handicap@agefos-pme.com



AGEFOS PME bénéficie
d'un cofinancement de



DES SERVICES QUI
CHANGENT LA FORMATION
agefos-pme.com