Handicap : lever les préjugés qui freinent l'emploi !

Une méconnaissance du handicap nourrit la crainte des employeurs à embaucher des personnes en situation de handicap : elles sont plus lentes, plus absentes, plus malades…
Plus le **degré de connaissance du handicap est élevé**, plus il induit des **stéréotypes positifs**, évitant ainsi la discrimination.

Face à certains préjugés, voici quelques leviers pour faciliter l'emploi des personnes handicapées :

Une personne en situation de handicap, c'est une personne en fauteuil roulant !

Moins de 3% des personnes handicapées sont en fauteuil et plus de 80% des personnes handicapées ont un handicap invisible. Si l'on revient à la définition du handicap, elle englobe « toute personne qui a une difficulté, une gêne, ou une impossibilité de réaliser son activité ». Ce qui inclut la dyslexie, le diabète, la surdité, l'épilepsie, etc, handicaps souvent invisibles compatibles avec de nombreux emplois.

Employer une personne handicapée, c'est se confronter à moins de performances, plus d'absentéisme !

Une fois en poste, l'insertion durable d'un salarié handicapé dépend de son accueil par ses équipes bien sensibilisées et formées. L'Agefiph mandate et finance des organismes intervenant pour informer/ sensibiliser les employeurs sur l'emploi des personnes handicapées. Ces sensibilisations à la carte sont réalisées au sein des entreprises et déployées selon les besoins exprimées : loi et OETH, démystification du handicap, statut de travailleur handicapé, aides et services de l'Agefiph…

Crédit photos : Fotolia

Employer une personne handicapée rime avec complications, contraintes, coûts !

Il faut parfois adapter les conditions de travail d'une personne en situation de handicap : proposer un logiciel pour un dyslexique ou un malvoyant, un téléphone adapté pour un malentendant, une chaise ergonomique pour des personnes fragiles du dos…
Ces aménagements sont en partie pris en charge par l'Agefiph qui a pour but d'améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Dès lors que l'entreprise met en place les conditions adéquates, la personne est tout à fait capable d'occuper pleinement son poste.

80% des personnes handicapées n'ont pas le Bac et sont difficilement employables !

De plus en plus d'entreprises créent leur propre cursus de formation ou choisissent la voie de l'alternance pour professionnaliser les candidats handicapés recrutés. Trouver les bons candidats, c'est aussi multiplier les canaux de recrutement via les partenaires de droit commun (Pôle Emploi, mission locale…) mais aussi auprès des partenaires spécifiques (Cap Emploi, Centres de Réadaptation Professionnelle, forums dédiés, milieu adapté…).

Adopter un nouveau regard sur les maladies invalidantes au travail : c'est possible !

Reconnues comme un handicap depuis la loi de 2005, les **Maladies Chroniques Evolutives (MCE)** ou maladies invalidantes recouvrent un ensemble de situations très diverses : diabète, sclérose en plaques, cancer, épilepsie… Elles sont souvent évolutives, nécessitent une prise en charge médicale de longue durée et sont à l'origine de handicaps ou de complications.
Une personne sur 5 est atteinte d'une MCE et pour plus de la moitié, la maladie survient pendant la période d'activité.

Souvent associées à un risque d'incapacité professionnelle, de limitation ou d'absentéisme, les MCE touchent le cœur des organisations des entreprises.
Pour aider les entreprises face à ces situations, des solutions existent :

- **Intervenir précocement est essentiel.** Des actions efficaces peuvent être proposées pendant son arrêt : rester en contact régulier avec la personne, lui parler de la visite de pré-reprise, mobiliser si besoin un bilan de compétences, une formation...
- **Informer et sensibiliser les professionnels concernés :** médecin du travail, membres du CHSCT, infirmiers, référent handicap, assistant social, Sameth (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), ergonomes… Ces derniers pourront alors étudier les situations et anticiper les retours.
- **Modifier l'organisation du travail pour les personnes atteintes de MCE :** repenser l'ergonomie, réaménager les horaires de travail, adapter les tâches pour favoriser l'autonomie et l'implication du salarié, se concentrer sur sa capacité à travailler et non sur l'invalidité…
- **Connaître et utiliser les outils d'aide à la reprise du travail :** temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle, reconnaissance de la lourdeur du handicap…

Aborder les MCE par le biais du maintien dans l'emploi offre des opportunités aux entreprises en termes de réflexion collective sur les organisations de travail. Ces actions participent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent de s'inscrire dans une logique de prévention des risques et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser aux partenaires-services de votre département, financés par l'Agefiph : **Cap Emploi ou Sameth**.

cap emploi ressources handicaps

Cap Emploi intervient gratuitement pour vous accompagner dans le domaine du recrutement de travailleurs handicapés .

sameth Handicap & Entreprises solutions actives pour le maintien dans l'emploi

Sameth vous accompagne dans la recherche de solutions de maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Plus d'infos sur www.agefiph.fr

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

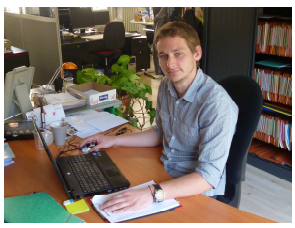
Vos contacts prévention des risques professionnels

Pour toute question liée à la prévention des risques professionnels :

CONTACTEZ-NOUS !

Crédit : CNAMS

Grégory PREVOT
gregory.prevot@cnams-ca.fr


Crédit : CNAMS

Nicolas RASSEL
nicolas.rassel@cnams-ca.fr

Action menée en collaboration

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CNAMS
45 rue Chabaud - 51100 REIMS
Tél. : 03 26 47 22 55
Site Internet : www.cnams-ca.fr