



Conférences

CDG 82





PROGRAMME DE LA DEMI-JOURNÉE

- Han savoir+ sur le handicap au travail
- Han savoir+ sur la déficience auditive
- Han savoir+ sur la déficience visuelle
- Han Savoir+ sur le handicap moteur
- Han savoir+ sur les maladies invalidantes
- Les bonnes pratiques



- | -

HAN SAVOIR+ SUR LE HANDICAP AU TRAVAIL



HANDICAP ET PERFORMANCE ?

Selon vous, le handicap est-il un frein à la performance ?



Oui



Non





HANDICAP ET PERFORMANCE ?

Le handicap n'est pas un frein à la performance si les contraintes du poste sont compatibles avec les restrictions du collaborateur.

Parfois cela demandera des aménagements techniques, organisationnels ou humains pour compenser le handicap.



HANDICAP AU TRAVAIL, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le handicap est visible dans...



80% des cas



50% des cas



20% des cas



HANDICAP AU TRAVAIL, DE QUOI PARLE-T-ON ?

**Parmi les personnes suivantes qui peut
être reconnu Travailleur Handicapé ?**



Un maitre nageur allergique au chlore

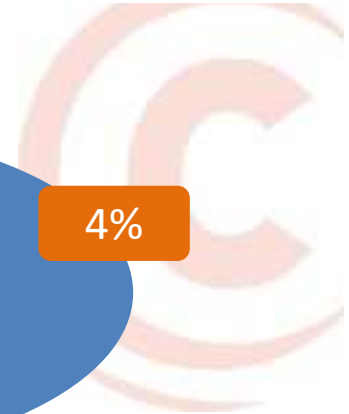


Un cantonnier dyslexique sévère



Un directeur de service diabétique

Les « types » de handicap



16%

MOTEUR
Paraplégie
Amputation, TMS,
hernie discale, canal
carpien,...

SENSORIEL

Surdité,
malentendance,
c civit , mal voyance,
agueusie,...

4%

VISIBLE 20%

INVISIBLE 80%

15%

MENTAL
Trisomie 21, QI
inférieur à 70, perte
des capacités
intellectuelles suite
noyade, AVC,...

**MALADIES
INVALIDANTES**
Cancer, asthme
sévère, allergie, SIDA,
maladies respiratoires,
SEP,...

45%

PSYCHIQUE

Dépression sévère ou
chronique, burn out,
phobie, TOC, autisme,
syndrome
d'Asperger,...

20%

Troubles en Dys et
troubles de
l'apprentissage



- II -

HAN SAVOIR+ SUR LA DÉFICIENCE AUDITIVE



LA DÉFICIENCE AUDITIVE ?

Avec une personne déficiente auditive il faut parler



Plus fort



Plus près



Bien en face





LA DÉFICIENCE AUDITIVE ?

**Une personne souffrant de
malentendance peut-elle être
manager ?**



OUI



NON

LA DÉFICIENCE AUDITIVE ?

- En France **6,6% de malentendants et sourds** (environ 5 millions).
- Les personnes « **devenues sourdes** » et les personnes **âgées représentent 88 %** de cette population.
- **600 000 malentendants portent un appareil auditif.**
- La surdité congénitale touche **un nouveau n  sur 1000**, soit 700 enfants sourds chaque année
- Les sourds signants sont difficiles à d nombrier on va de 300 000 à 1 million

*chiffres du ministère de la santé mais les chiffres diff rent selon les sources, retenir les proportions



LA DÉFICIENCE AUDITIVE ?

La langue des signes est-elle internationale ?



Oui



Non

LA DÉFICIENCE AUDITIVE ?

Il existe des solutions :

- Boucle magnétique
- Financement des appareillages auditifs
- Interprète LSF
- Adaptation du poste téléphonique,

...

En parler pour chercher des solutions de compensation du handicap afin de préserver l'employabilité et la santé au travail de l'agent et ainsi maintenir l'égalité des chances pour tous.





- III -

HAN SAVOIR+ SUR LA DÉFICIENCE VISUELLE



LA DÉFICIENCE VISUELLE ?

Une personne qui a moins de 3/10 à un œil peut être reconnu travailleur handicapé ?



OUI



NON



LA DÉFICIENCE VISUELLE ?

Seront reconnues toutes les personnes dont la déficience visuelle ne pourra pas être compensée par de simples lunettes/lentilles et qui en seront donc gênées dans leur travail.



LA DÉFICIENCE VISUELLE ?

**Un cantonnier daltonien peut-il être
reconnu travailleur handicapé ?**



OUI



NON

LA DÉFICIENCE VISUELLE ?

- 80% des informations passent par la vue
- 2 personnes sur 3 portent des lunettes ou des lentilles
- 75% des utilisateurs d'ordinateur se plaignent de fatigue visuelle, dont 65% des 25-34 ans



LA DÉFICIENCE VISUELLE ?



- 38% des salariés de plus de 50 ans déclarent avoir des difficultés au travail même avec des lunettes
- 20% des accidents de la route sont liés à un défaut visuel
- Plus de 65000 accidents oculaires ont lieu chaque année au travail
- La perte de productivité liée à une mauvaise vision est estimée à 2,1 milliard € du PIB annuel français.*

La prévention passe par l'information des agents et les dépistages réguliers



LA DÉFICIENCE VISUELLE ?

Lorsque je vois un collègue déficient visuel entrer dans les locaux je le guide en lui prenant le bras ?



Oui



Non

LA DÉFICIENCE VISUELLE ?



Il existe des solutions :

- Éclairage lumière du jour,
- Auxiliaire de vie professionnelle,
- Logiciel de grossissement,
- Ecran plus grand,

...

En parler pour chercher des solutions de compensation du handicap afin de préserver l'employabilité et la santé au travail de l'agent et ainsi maintenir l'égalité des chances pour tous.





- IV -

HAN SAVOIR+ SUR LE HANDICAP MOTEUR



LE HANDICAP MOTEUR ?

Seulement 12% des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant.



Vrai



Faux



LE HANDICAP MOTEUR ?

**Un comptable amputé du petit doigt
peut-il être reconnu travailleur
handicapé ?**



Oui



Non

LE HANDICAP MOTEUR ?



Le **handicap moteur** recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.

Difficultés pour :

- **se déplacer,**
- **conserver ou changer une position,**
- **prendre et manipuler,**
- **effectuer certains gestes.**

LE HANDICAP MOTEUR ?



Il existe des solutions :

- Accessibilité des bureaux, toilettes, salle de réunion, cantine,...
- Aide aux trajets,
- Aménagement du poste de travail,
- Adaptation des tâches,

...

En parler pour chercher des solutions de compensation du handicap afin de préserver l'employabilité et la santé au travail de l'agent et ainsi maintenir l'égalité des chances pour tous.





- V -

HAN SAVOIR+ SUR LES MALADIES INVALIDANTES



LES MALADIES INVALIDANTES ?

La fatigabilité des personnes souffrant de maladies invalidantes les empêche de travailler à temps plein ?



Oui



Non

LES MALADIES INVALIDANTES ?

45% des situations de handicap sont causées par une maladie invalidante (diabète, cancer, SEP, asthme sévère, allergies, AVC,...).

La compensation du handicap, les traitements, la douleur,... peuvent entraîner :

- **une plus grande fatigabilité,**
- **des difficultés de concentration**
- **ou des difficultés motrices**



LES MALADIES INVALIDANTES ?

Ces pathologies sont le plus souvent évolutives et il est important de faire régulièrement le point sur :

- **les capacités de la personne**
- **et les mesures d'aménagement mises en place pour compenser le handicap**

LES MALADIES INVALIDANTES ?

Il existe des solutions :

- Aménagement d'horaires,
- Reclassement, formations, bilan de compétences,
- Aménagement du poste de travail,
- Adaptation des tâches, des objectifs,

...

En parler pour chercher des solutions de compensation du handicap afin de préserver l'employabilité et la santé au travail de l'agent et ainsi maintenir l'égalité des chances pour tous.



- VI -
LES BONNES PRATIQUES



PUIS-JE POSER CETTE QUESTION ?

Quel est votre handicap ? (avec un candidat ou un nouvel entrant qui n'a aucun handicap visible)



Oui



Non



PUIS-JE POSER CETTE QUESTION ?

**Avez-vous besoin d'aménagement
particulier de votre poste de travail ?**



Oui



Non



COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP

- **J'ai le droit de demander :**

- si la personne est bénéficiaire de la loi de 2005 (RQTH)/statut/TH)
- si la personne peut rencontrer des contraintes en lien avec son handicap sur son poste de travail
- si un aménagement du poste et de l'environnement de travail doit être envisagé
- s'il va bien ?, mieux ? Si je peux faire quelque chose pour l'aider...

- **Je n'ai pas le droit de demander :**

- le type de handicap ou son origine
- des informations d'ordre médical
- des informations d'ordre personnel



MANAGEMENT D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ?

Puis-je recadrer un agent reconnu travailleur handicapé ?



**Oui, comme
tous les
agents**



**Non, c'est
un agent
protégé**



Manager un collaborateur handicapé

- **Ce qu'il faut retenir :**

- L'état de santé et la situation de handicap sont **des données confidentielles sauf accord du salarié**
- **Tout peut être adapté** : horaires, objectifs, tâches, cadence, mais **tout ne peut pas être accepté !**
- **Maintenir un niveau d'exigence c'est montrer à chaque collaborateur qu'il participe à la réussite de l'équipe.**
- La collaboration avec les RH et le service de santé au travail est une clé de la réussite de l'intégration.

La bonne posture du manager :

prendre en compte le handicap, ne pas prendre en charge!



EN RÉSUMÉ !

Il existe une **grande diversité de situations** de handicap

Quelque soit la pathologie, le médecin de prévention conseillera à l'employeur la mise en place

d'aménagements matériels, organisationnels ou humains pour compenser le handicap afin de donner à cet agent une **égalité des chances face à son emploi.**

Tout peut être aménagé, tout ne peut pas être accepté !



Merci pour votre attention

