

Mieux connaître le handicap

IDÉES REÇUES

CADRE LÉGAL

OBLIGATION D'EMPLOI

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP

OBSERVATOIRE

prospectif des métiers et des qualifications
de la branche de la fabrication
et du commerce des produits à usage

**PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE
et VÉTÉRINAIRE**



en partenariat avec l'ADAPT

AGISSONS ENSEMBLE EN FAVEUR DU HANDICAP !

En novembre 2009 a été signé un accord de branche en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise. Par cet accord, les parties signataires traduisent leur volonté de constituer un socle et d'instaurer un cadre d'actions dans la mise en œuvre des politiques handicap des entreprises.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé en 2012, agit en faveur des entreprises et des salariés inscrits dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. L'observatoire a pour vocation de s'inscrire dans une démarche globale et permanente d'enrichissement des discussions au niveau de la branche, de valorisation et de promotion des métiers ainsi que du développement de l'emploi.

C'est dans ce contexte que l'observatoire mobilise, sensibilise et accompagne, les acteurs de la branche professionnelle, dont vous faites partie intégrante, dans le cadre de votre démarche Handicap. Cette volonté se traduit concrètement par la mise à disposition d'un éventail de dispositifs mobilisables pour votre entreprise afin d'initier, impulser ou encore améliorer votre engagement en faveur du handicap.

LES IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP EN ENTREPRISE

Idée n°1 : La plupart des personnes en situation de handicap le sont de naissance.

FAUX | Seules 15 % des personnes en situation de handicap le sont à la naissance ou le deviennent avant l'âge de 16 ans.

Idée n°2 : De nombreux secteurs professionnels ne sont pas accessibles aux personnes handicapées.

FAUX | Il est impossible de généraliser, chaque situation de handicap étant spécifique. Tous les secteurs professionnels sont ouverts aux personnes handicapées dès l'instant où elles présentent les compétences requises. En cas de besoin, l'environnement de travail pourra être aménagé.

Idée n°3 : Les personnes handicapées sont moins performantes que les autres.

FAUX | D'après un sondage Harris Interactive pour L'ADAPT (2009), 65 % des personnes interrogées estiment que « l'intégration d'une personne en situation de handicap n'a pas de répercussions négatives sur la charge de travail du reste de l'équipe ».

Idée n°4 : L'absentéisme des travailleurs handicapés est plus important.

FAUX | Au contraire, l'expérience montre qu'ils sont souvent plus assidus que leurs collègues car plus motivés. Selon une enquête de l'AGEFIPH, 93 % des entreprises ayant recruté des personnes handicapées se déclarent satisfaites.

Idée n°5 : Il va falloir aménager son poste de travail.

PAS SI SÛR | Selon l'AGEFIPH, l'aménagement de poste n'intervient que dans 15 à 20 % des cas.

DÉFICIENCES ET SITUATION DE HANDICAP

- **Une déficience** correspond à une altération d'une fonction physique, psychologique ou cognitive.
- **Une incapacité** correspond à la réduction plus ou moins importante d'une ou des aptitudes d'une personne.
- **Une situation de handicap** correspond à la limitation dans la réalisation des activités de la vie quotidienne, du fait d'une inadéquation entre les capacités de la personne et son environnement.

Le « handicap » ne se matérialise que dans la confrontation à certaines situations.
Il ne faut pas confondre la déficience et la situation de handicap qu'elle engendre.



LES GRANDES FAMILLES DE DÉFICIENCES



La déficience motrice recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.
Ex : problèmes de dos, troubles musculo-squelettiques



Le handicap auditif se traduit par la perte de l'acuité auditive partielle et plus rarement totale.
Ex : surdité, malentendance...



Le handicap visuel concerne toutes les personnes ayant une réduction de la vision, de la personne malvoyante à la personne non voyante.
Ex : cécité, malvoyance...



Les maladies invalidantes entraînent une restriction plus ou moins grande d'activité en termes de mobilité, d'aptitude gestuelle ou de résistance à la fatigue.
Ex : diabète, cancer, obésité...



Le handicap psychique se traduit par une altération de la perception de l'environnement et/ou une modification du comportement.
Ex : dépression chronique, troubles bipolaires...



Le handicap mental qualifie à la fois une déficience intellectuelle (approche scientifique) et les conséquences qu'elle entraîne au quotidien (approche sociale et sociétale).
Ex : trisomie 21, X fragile...



Les troubles cognitifs concernent l'atteinte d'une ou plusieurs fonctions cérébrales (langage, attention, mémoire, geste...).
Ex : AVC, traumatisme crânien, troubles Dys, dyspraxie...

LOI DU 11 FÉVRIER 2005

Relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

« Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, 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**. »

Cette définition innove des précédentes par le fait :

- d'intégrer la notion de "participation", dès l'évaluation de la situation de la personne,
- de reconnaître le rôle de l'environnement dans la définition et l'évaluation du handicap,
- d'intégrer les déficiences psychiques, le polyhandicap et les maladies invalidantes.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le statut de personne reconnue travailleur handicapé (RQTH) n'est pas l'unique titre d'éligibilité. Les situations suivantes le sont également :

- > versement de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- > rente accident du travail,
- > titulaire d'une pension d'invalidité (toutes catégories).

DE LA CONTRAINTE À L'OPPORTUNITÉ

Parfois perçue comme une contrainte, l'embauche et l'inclusion de personnes en situation de handicap, est aussi un levier qui agit en faveur de :

- l'innovation matérielle et organisationnelle,
- l'esprit d'équipe,
- le renforcement du projet d'entreprise,
- le sentiment d'appartenance,
- la responsabilité sociétale.

QUI EST CONCERNÉ PAR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

« Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des personnes reconnues travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de salariés. »

(article L.5212-1 à 5 du Code du travail)

Chaque année, l'entreprise doit envoyer à l'administration une déclaration (DOETH) qui permet de contrôler cette obligation. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter : l'AGEFIPH pour les entreprises du secteur privé.

LES MODALITÉS DE RÉPONSE À L'OBLIGATION DE L'EMPLOI

- | Recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés (CDI, CDD, Interim, Alternance),
- | Sous-traitance de certains travaux auprès du secteur protégé (EA, ESAT)* et mise à disposition de personnel (dans la limite de 50 % de votre obligation d'emploi),
- | Accueil de stagiaires en situation de handicap, dans la limite de 2 % de votre effectif,
- | Mise en œuvre d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement,
- | Sous-traitance à des travailleurs indépendants handicapés (professions libérales, auto-entrepreneurs, artisans...),
- | Dépenses déductibles (maximum 10 % de la contribution),
- | Versement d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH.

*EA : Entreprises Adaptées

ESAT : Établissement et Services d'Aides par le Travail

BÉNÉFICIER D'UN DIAGNOSTIC ET ACCOMPAGNEMENT HANDICAP PERSONNALISÉ

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, **vous propose**, en partenariat avec L'ADAPT, **d'analyser la situation de votre entreprise au regard des questions liées au handicap, afin de vous aider à définir un plan d'actions pour répondre à cet enjeu à la fois légal et sociétal.**

Ce dispositif sur mesure a pour objectif de dresser un état des lieux et d'identifier des premières pistes d'actions concrètes tenant compte de votre situation spécifique.

Diagnostic & accompagnement en 3 étapes



1 Suite à votre inscription auprès de l'observatoire, vous bénéficiez, dans un délai de 15 jours, d'un diagnostic téléphonique de 45 minutes environ au cours duquel seront abordées les thématiques liées au recrutement, aux partenariats avec le secteur protégé, au recours à des stagiaires, à la sensibilisation de vos équipes, à la formation.



2 Sous 8 jours, vous recevez une fiche-action identifiant les actions prioritaires que vous pourriez mettre en œuvre ainsi qu'une liste des organismes de proximité sur lesquels vous appuyer pour y parvenir.



3 Six mois plus tard, vous serez recontacté pour faire un point sur les avancées de votre structure en matière de handicap, pour répondre à vos questions et recueillir des besoins non repérés jusque-là.

LES ATOUTS DU DISPOSITIF

- Personnalisé et confidentiel
 - Opérationnel
 - Flexible et rapide
 - Échanges directs avec des professionnels de L'ADAPT
 - Prise en charge intégrale par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
-

Renseignements et inscription auprès de Dimitri FORGES
observatoiredesmetiers@lunionccn.com / 01 42 46 14 19