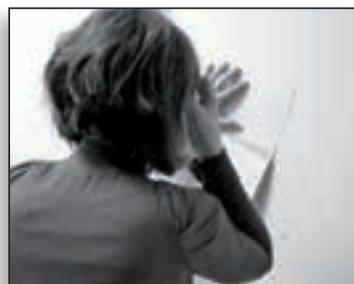




LE HANDICAP AU TRAVAIL

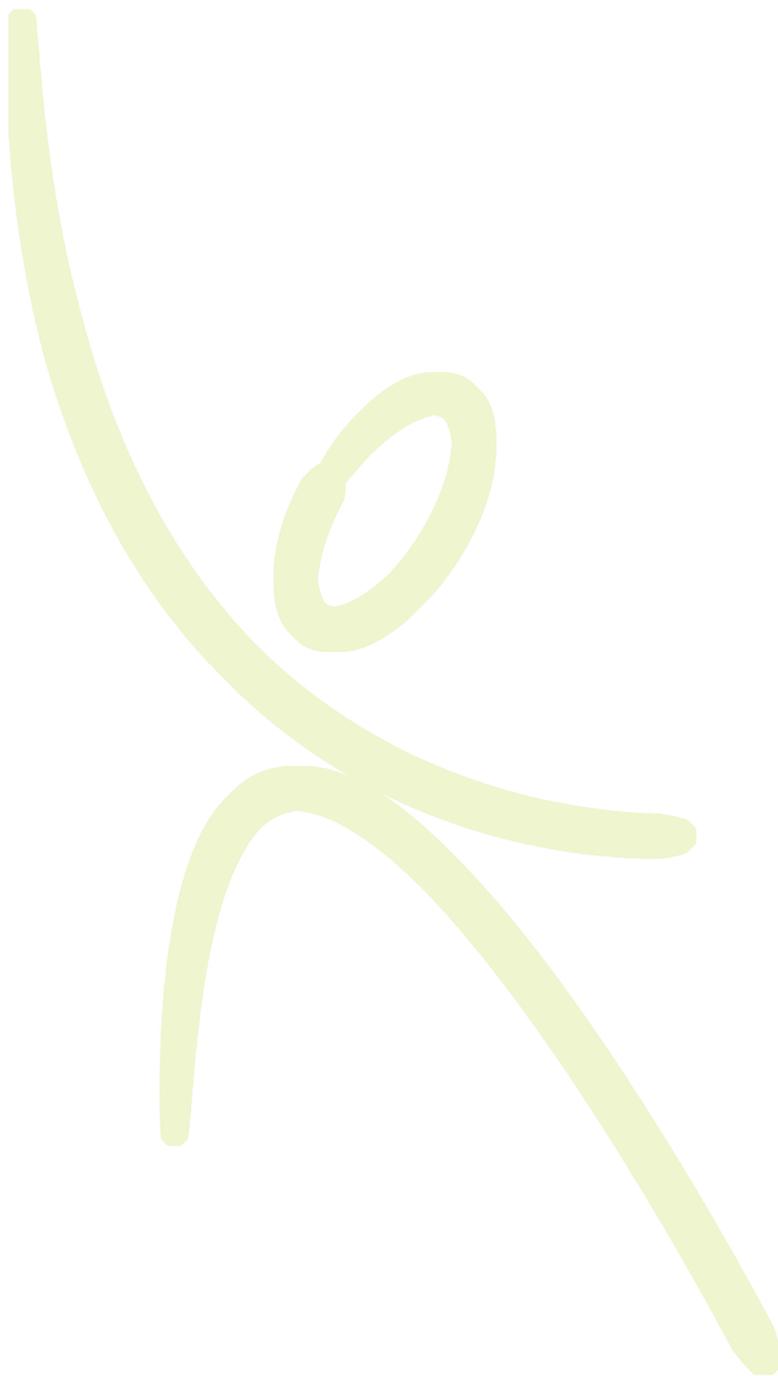
LES SALARIÉS DANS L'OBJECTIF!

PHOTOS DU CONCOURS



PHOTOS DU CONCOURS





Pourquoi ce guide ?

Ce guide a été réalisé par IMS-Entreprendre pour la Cité en collaboration avec une centaine de salariés d'entreprises, qui, sensibles au sujet du handicap, ont participé à un concours photo inter-entreprises sur la thématique du handicap au travail. L'objectif du concours ? Associer les salariés pour échanger sur le sujet, lutter contre les stéréotypes et faire évoluer la question du handicap dans l'entreprise !

Pour l'IMS, ce guide est le fruit d'un constat, d'un pari et d'un engagement.



Un constat : l'emploi des personnes handicapées, un sujet toujours en chantier !

En effet, malgré les communications et les actions mises en place par les entreprises, le handicap reste encore largement tabou en milieu professionnel. **Le handicap est essentiellement perçu de façon négative et les stéréotypes sur les personnes handicapées ont la vie dure en entreprise.** Dès lors, rien d'étonnant à ce que le recrutement de travailleurs handicapés soit encore difficile et que de nombreuses personnes cachent leur situation de handicap à leurs collègues. Malgré toutes les initiatives déployées, l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées ne pourra se faire sans un vrai travail sur les a priori liés au handicap.

Un pari : se mobiliser pour lever les tabous sur le handicap !

14 entreprises et leurs salariés se sont mobilisés collectivement à travers un concours photo sur le handicap au travail. En participant à ce concours, **Adecco, Areva, BNP Paribas Personal Finance, la Caisse d'Épargne Côte d'Azur, Convers Télémarketing, EDF, Galderma R&D, Le Groupe La Poste, KONÉ France, Mediapost, Orange, le Radisson Blu Hôtel Nice, la SNCF et WIT** ont fait le choix d'oser parler du sujet du handicap en interne et de lever le tabou.

Un engagement : transmettre les messages des salariés !

C'est justement pour montrer les différentes réalités du handicap et pour faire évoluer les mentalités que les salariés handicapés ou valides ont relevé ce défi. A l'appel de leurs entreprises, ils ont envoyé plus de 200 photos illustrant chacune à sa manière ce que peut être le handicap au travail.

Conçu à la fois pour déconstruire certaines idées reçues sur le handicap et pour véhiculer les messages des salariés d'entreprise, ce livre vous fera voyager en images dans différents univers professionnels au gré des expériences et des réflexions des uns et des autres.

IMS-ENTREPRENDRE POUR LA CITÉ :

Créée en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité est une **association qui regroupe 250 entreprises engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale.** L'IMS accompagne notamment les entreprises dans leur démarche de diversité et plus spécialement dans la prise en compte du handicap dans la sphère professionnelle : ateliers d'échange de bonnes pratiques, actions inter-entreprises, études...

A noter : en 2011, l'IMS a publié la première étude scientifique mesurant les stéréotypes liés au handicap dans l'entreprise.

Pour en savoir plus :

www.imsentreprendre.com



Page 34



Page 38



Page 26



Page 48



Page 58

REMERCIEMENTS	p. 8
ÉDITOS	p. 10
<u>LE HANDICAP : CHASSONS LES IDÉES REÇUES !</u>	p.12
Qu'est-ce que le handicap ?	p.14
Le handicap n'est pas nécessairement permanent et acquis à la naissance !	p.26
Le handicap : toujours visible ?	p.30
Les stéréotypes sur les personnes handicapées : gare aux clichés !	p.34
Un collègue handicapé est un salarié comme les autres !	p.38
<u>LES BONS RÉFLEXES A ADOPTER</u>	p.46
Au quotidien, les réflexes à adopter par chaque salarié	p.48
Pour une entreprise handi-accueillante	p.58
<u>POUR ALLER PLUS LOIN</u>	p.64

Merci !

Ce guide n'aurait pas vu le jour sans la participation de :

Adil Ahaitouf, Nathalie Alexandre, Patrick Allione, Frédéric Asmus, Philippe Assedo, Carine Avril, Thibault Bailleux, Ivanka Barbier, Sandrine Barnaud, Thierry Bascio, Emmanuel Bautista, Carole Beladina, Jean-Louis Bertaon, Isabelle Bonino, Galadriel Bonnel, Michel Bonnet, Magali Bourry, Jean-Noël Brahier, Yannick Brault, Alexis Brenet, Maryline Burgede, Maud Cagnard, Jade Carme, Guy Chastel, Luc Chauvel, Jean-Pierre Cavallo, Laurianne Clément, Caroline Cluzel, Florian Coignat, Jean-Paul Coisplet, Etienne Combe, Sylvain Combe, Marc-André Cratère, Virginie Crepel, Céline d'Apolito, Tatiana Dabic, Joselyne Dauchy, Marc de la Roncière, Aurélia Delclos, Sylvie Desleau, Corinne Deves, Grégory Dubray, Frédérique Duclocher, Jean-Claude Duclocher, Cécile Duffau, Georges Duffau, Elisabeth Esnault, Amandine Fabert, Robert Fabre, Florent Faure-Maran, Isabelle Fayolle, Nadège Eyraud, Claire Feghali, Laurent Fouanard, Marie-Hélène Gallo, Sabine Gilly, Jean-François Gini, Sonia Golodian, Jean-François Granat, Florian Grisolia, Fabienne Guérin, Yohan Hendryckx, Timothée Hoareau, Laurence Jardry, Jean-Yves Jolivet, Sylvia Kuentz, Pascal Lachand, Robert Lacour, Christophe Lavesque, Christian Leduff, Jean-Philippe Lepage, Roberto Lecis, Nicolas L'Hermiteau, Antoine Liotta, Evelyne Marongiu, Aurélien Martin, Amandine Martinelli, Christelle Matteo, Coralie Michel, Sébastien Mobre, Jean Moly, Denis Montegaetti, Eliette Mottot, Paul-Arthur Munck, Melinda Németh, Carole N'Go, Ramy Ninio, Gabriel Nizieux, David Paicheler, Eric Piacentino, Christelle Prudhomme, Claire Pouderoux, Kevin Pradalet, Audrey Prilleux, Jocelyne Quincy, Jean-François Regnard, Michel Rimaud, Véronique Roche, Josette Sandona, Magali Saurin, Emmanuelle Sausse, Jocelyne Soler, Guy Soriano, Laura Srinivasan, Hafida Tabetaoul, Anthony Trigano, Michel Thaon, Priscillia Toupet, Michel Truong Van Ut, Pierre Turbessi, Stéphanie Vautier, Emmanuel Villard, Laurent Wendling, Franck Yvet, Lucien Zadikian, Lynda Zatimi, ...

...qui nous ont livré leur regard sur le handicap au travail.

A tous, un grand merci pour vos photographies, souvent artistiques, parfois décalées, parfois humoristiques, parfois résignées... mais toujours engagées !

Ce sont autant de visions, réelles ou imaginaires, que nous avons aujourd'hui du handicap dans le monde professionnel.

Merci à **Jean-Jacques Beltramo** pour ses illustrations et son joyeux coup de crayon.



Merci à l'entreprise **KONÉ France** et à **Coralie Michel**, à l'origine de cette initiative.

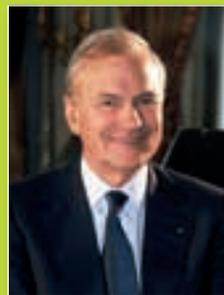
Merci également à la **DRJSCS**, à la **DIRECCTE** et au **Conseil Régional de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur**, ainsi qu'aux entreprises **Caisse d'Épargne Côte d'Azur**, **Convers Télémarketing**, **EDF**, **KONÉ France** et **WIT** pour la confiance qu'ils nous témoignent en soutenant la publication de cet ouvrage.



Enfin, nous adressons un remerciement tout particulier à l'**Agefiph**, institution de référence en matière d'emploi des personnes handicapées, qui a soutenu et a contribué à nourrir ce guide.

Claude Bébéar

Fondateur d'IMS-Entreprendre pour la Cité



Handicap et diversité : créons un cadre de travail inclusif !

Une personne handicapée est-elle ordinaire ou singulière ?

Les deux ! En entreprise, un salarié handicapé est avant tout une personne comme les autres, avec ses compétences, ses droits et ses devoirs. Mais c'est également une personne singulière, comme les autres, avec ses différences et ses besoins spécifiques.

La prise en compte du handicap est une première étape vers la mise en place d'une politique inclusive prenant en compte les différences individuelles et les besoins de chaque salarié.

En effet, l'accueil de personnes en situation de handicap nécessite parfois une remise en question du fonctionnement et de l'organisation de l'entreprise pour assurer une gestion plus souple et plus individualisée des collaborateurs.

Généraliser cette façon de travailler et intégrer la diversité dans les modes de management permet de prendre en compte les différences de chacun, de façon à ce que chacun soit véritablement au bon poste.

Nous avons tous à gagner à créer un cadre de travail plus inclusif, car il est vecteur de performance et de bien-être au travail.



Jean-Marie Faure
Président de l'Agefiph



“

«Le handicap au travail : les salariés dans l'objectif !» : on ne pouvait trouver meilleur titre à cet ouvrage. L'objectif des photographes cadre les personnes handicapées dans le réel, qui est lui aussi « objectif ». Il restitue ainsi la diversité concrète des situations et rend évident que ce sont des salariés « comme les autres », avec ni plus ni moins de qualités que la différence due au handicap. Il les montre pour ce qu'ils sont, et non pour ce qu'on les imagine dans de fausses généralisations : plus lents, plus absents ou moins dynamiques.

Ce travail tombe à point nommé, au moment où les chiffres nous rendent optimistes : entre 2005 et 2009, date du dernier chiffre publié, le nombre de salariés handicapés dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi a augmenté de plus de 37%, passant de 235 000 à 322 300. En phase avec cette évolution, au cours des trois années suivantes, les Cap emploi ont contribué, en moyenne annuelle, à 58 000 embauches de personnes handicapées. Mais malgré ces avancées, l'emploi d'un travailleur handicapé reste encore trop souvent associé à la gestion de difficultés administratives, à des contraintes matérielles ou psychologiques, ou à des lourdeurs managériales.

C'est pourquoi nous tenons à remercier IMS-Entreprendre pour la Cité pour ce document réalisé en Provence-Alpes-Côte d'Azur avec le concours d'une quinzaine d'entreprises et la collaboration de notre délégation régionale. Car c'est davantage en restituant la réalité objective des situations dans lesquelles se trouvent les personnes handicapées qu'en tenant de longs discours que l'on fera avancer l'acceptation dans l'entreprise de la singularité de chacun, avec ses talents et ses limites, qu'il soit handicapé ou non. Les « personnes en situation de handicap » deviennent ainsi des personnes handicapées en situation de travail.”

LE HANDICAP : CHASSONS LES IDÉES REÇUES !





« Et toi, c'est quoi ton handicap ? »

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?



Utilisée à l'origine dans le cadre du troc de biens, l'expression anglaise « hand in cap » signifiait rétablir l'équité de l'échange par une somme d'argent supplémentaire placée dans un chapeau. L'expression s'est ensuite transposée au domaine sportif (notamment les courses hippiques), où l'application d'un désavantage sur les meilleurs concurrents (handicap) permettait de rétablir l'égalité des chances avec les autres. L'expression « handicap » s'applique aujourd'hui aux personnes manifestant certaines incapacités fonctionnelles dans leur environnement social ou professionnel.

Le handicap ne se limite pas au fauteuil roulant !



« Un travail d'orfèvre »

Crédit photo : Michel Rimaud - CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR



Nous avons une perception faussée du handicap et imaginons bien souvent qu'il va générer une situation difficile à gérer en entreprise. Cette vision est renforcée par l'usage du pictogramme unique pour symboliser le handicap représentant une personne en fauteuil roulant (stationnement, accès, etc.).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les personnes en fauteuil roulant ne représentent qu'environ 2% des personnes handicapées en âge de travailler.

Source : INSEE, 2002

Le handicap recouvre en réalité une multitude de situations !



«Moi aussi j'en ai un !»
Un grain de folie ?
Oui ! Mais là n'est pas son handicap...

Crédit photo : Collectif de salariés de l'entreprise WIT

LE SAVIEZ-VOUS ?



N'oublions pas que **le handicap peut être lié à des causes médicales ou au vieillissement**. Asthme, trouble musculo-squelettique, diabète, dépression, problème cardiaque, allergie, épilepsie peuvent par exemple être reconnus comme des handicaps.

Etre reconnu travailleur handicapé, c'est avoir des incapacités à son poste de travail

Dans l'entreprise, **une personne est en situation de handicap à partir du moment où une déficience** (intellectuelle, psychique, motrice, sensorielle ou consécutive à une maladie invalidante) **entraîne certaines incapacités dans le cadre de son emploi.**

LE SAVIEZ-VOUS ?



Handicap

«*Constitue un handicap 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.*»

Travailleur handicapé :

«*Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.*»

Source : Loi du 11 février 2005



« Et si on avait un handicap ? »

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

Les six catégories de handicap

Même si cette classification ne permet pas de recouvrir tous les cas, les handicaps se déclinent en six catégories principales* :



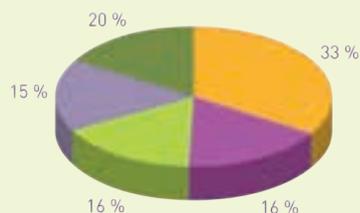
«Une intégration réussie»

Crédit photo : Michel Rimaud - CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

-  handicap visuel,
-  handicap auditif,
-  handicap consécutif à une maladie invalidante,
-  handicap moteur,
-  handicap intellectuel,
-  handicap psychique.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La nature des déficiences



- Déficiencia motrice
- Déficiencia sensorielle
- Déficiencia intellectuelle ou psychique
- Déficiencia viscérale ou métabolique
- Autres déficiencias ou non précisés

Source : Agefiph, Tendances n° 5, Août 2006

* Typologie définie par l'Agefiph, ainsi que les définitions des différents types de handicap reprises dans les pages suivantes. L'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) a pour mission de développer l'insertion professionnelle des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi.



LE HANDICAP VISUEL

La **déficience visuelle** correspond à l'inexistence ou la perte, à des degrés variables, de l'acuité visuelle. Elle concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.

Le **handicap visuel**, souvent invisible, se manifeste, selon les personnes, par des **capacités réduites à voir, à lire, à écrire ou à se déplacer**.

Causes : il peut être dû à une affection oculaire, une maladie congénitale, un accident, un diabète, au vieillissement...



LE SAVIEZ-VOUS ?



1,7 million de personnes ont une déficience visuelle en France. Parmi elles, **12%** ont une cécité sévère ou sont aveugles.

Seulement **15%** des personnes aveugles ont appris le braille.

Source : Enquête Handicap, Incapacité, Dépendance, INSEE 2002.

*«Pas besoin de voir pour apprécier.
Question de point de vue...»*

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?



LE HANDICAP AUDITIF

La **déficience auditive** correspond à l'inexistence ou la perte, à des degrés variables, de l'acuité auditive, dès la naissance ou au cours de la vie.

Le **handicap auditif** est souvent invisible et se manifeste, au niveau de la communication, par une **limitation des capacités à entendre, à comprendre, à parler et/ou à se faire comprendre.**

Causes : ce type de handicap peut survenir à tout moment de la vie : il peut être de naissance, lié à une maladie, à un accident ou au vieillissement.



LE SAVIEZ-VOUS ?

5,18 millions de personnes sont sourdes et malentendantes en France. **Moins de 2%** d'entre elles utilisent la langue des signes.

Source : Enquête Handicap, Incapacité, Dépendance, INSEE 2002.



LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE

Les maladies invalidantes regroupent les tumeurs cancéreuses, les maladies cardio-vasculaires, les maladies endocrines, les maladies de l'appareil digestif, les maladies respiratoires, les maladies infectieuses ou parasitaires. Contrairement aux autres déficiences, les maladies invalidantes ne correspondent pas à une limitation de fonction (motrice, sensorielle ou mentale) mais à une restriction de leur activité (moindre mobilité, quantité / durée de travail).

Le handicap qui s'ensuit peut consister **en une fatigabilité accrue, une limitation de la capacité à se déplacer ou à supporter l'effort physique.**

Avec l'allongement de la durée de vie professionnelle, de plus en plus de personnes sont confrontées à ce type de handicap.

Exemples de maladies pouvant entraîner un handicap : allergie, cancer, diabète, VIH, insuffisance cardiaque ou respiratoire (asthme, mucoviscidose), épilepsie, ...



« Les plumes peuvent peser lourd quand on a mal au dos ... »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF

LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année, **280 000 personnes** en âge de travailler sont affectées par une maladie invalidante.

Source : Agefiph, 2007.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?



LE HANDICAP MOTEUR :

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.

Le handicap qui résulte d'une déficience motrice est souvent visible et se manifeste par des **difficultés à se mouvoir, à effectuer certains gestes, à se déplacer, à tenir une position, etc.**

Causes : accidents, maladies génétiques ayant des conséquences musculaires, malformations congénitales, vieillissement...

Exemples de handicaps moteurs : perte ou détérioration d'un membre, sclérose en plaque, arthrite, myopathies, paraplégie, tétraplégie, nanisme.



«Handicap de la main»

Crédit photo : Michel Rimaud - CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

LE SAVIEZ-VOUS ?

Plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice de la plus légère à la plus lourde.

Source : Enquête Handicap, Incapacité, Dépendance, INSEE 2002.



«Concentration et précision»



LE HANDICAP INTELLECTUEL



«Ouvrier mis à disposition en usine»

Crédit photo : Jean-François Granat – KONE France

La déficience intellectuelle est une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Elle correspond à un quotient intellectuel inférieur à 69.

Le handicap intellectuel se manifeste par des difficultés ou des incapacités d'acquisition de connaissances, de mémorisation, de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision, d'autonomie, etc.

Causes : le handicap intellectuel est généralement acquis dès la naissance et permanent. Il peut être d'origine génétique, ou dû à des pathologies de la grossesse, des traumatismes ou des infections.

Exemples de handicaps intellectuels : trisomie 21, syndrome de l'X fragile, etc.

De nombreuses personnes ayant un handicap intellectuel travaillent au sein d'**Etablissements et Services d'Aide par le Travail** (ESAT, anciennement appelés CAT) ou d'Entreprises Adaptées. Elles peuvent également être mises à disposition dans des entreprises.

LE SAVIEZ-VOUS ?



700 000 personnes ont un handicap intellectuel.

Source : Unapei



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Le **handicap psychique** est dû aux conséquences durables des maladies mentales. Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres.

Le handicap psychique peut notamment se manifester par des **troubles de la concentration, de la mémorisation, de la communication, des capacités décisionnelles, par une variabilité de l'investissement, par une forte anxiété, par une dévalorisation de soi**. Contrairement au handicap intellectuel, le handicap psychique ne correspond pas à une limitation des facultés intellectuelles, mais à des difficultés d'utilisation de ces facultés. Il est souvent invisible, survient généralement à l'adolescence ou à l'âge adulte et peut être temporaire.

Causes : les causes des maladies psychiques sont encore méconnues, mais certaines peuvent être liées à des traumatismes.

Exemples : troubles psychotiques (schizophrénie, paranoïa), troubles de l'humeur (troubles bipolaires, états dépressifs), troubles anxieux (anxiété généralisée, troubles phobiques, troubles obsessionnels compulsifs...) et troubles de la personnalité.



LE SAVIEZ-VOUS ?



350 000 personnes sont reconnues handicapées psychiques en France.

Source : enquête INSEE Handicap-Santé 2008.

LE HANDICAP N'EST PAS NÉCESSAIREMENT PERMANENT ET ACQUIS À LA NAISSANCE !



LE HANDICAP N'EST PAS NÉCESSAIREMENT PERMANENT ET ACQUIS À LA NAISSANCE !

Seulement 15% des handicaps sont acquis à la naissance



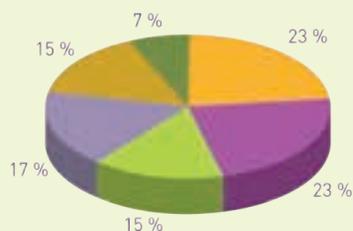
« Tous les hommes naissent libres, égaux en dignité et en droits »

Crédit photo : Amandine FABERT - AREVA

Contrairement aux idées reçues, on ne naît pas « handicapé », on le devient souvent au cours de sa vie adulte. Le handicap peut survenir suite à un accident, une maladie ou peut être causé par le vieillissement. **Seulement 15% des déficiences sont acquises à la naissance** ; 85% des handicaps sont acquis au cours de la vie.*

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'origine des déficiences



- Maladie non professionnelle
- Handicap de naissance ou de l'enfance
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Autres accidents (y compris accident de trajet)
- Autres origines (dont vieillissement)
- Non précisé

* Source : Agefiph, Tendances n° 5, Août 2006

Le handicap peut potentiellement concerner tout le monde !

Chaque année, 468 000 personnes en âge de travailler connaissent une situation de handicap*.



Le handicap, ça n'arrive pas qu'aux autres. Guy :

« Arriver à 63 ans pour avoir un accident du travail et être handicapé, c'est nul ! »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF

LE SAVIEZ-VOUS ?



On estime qu'**un salarié sur deux sera confronté au handicap au cours de sa vie active** de façon temporaire ou permanente.

*Source : Agefiph, 2007.

LE HANDICAP N'EST PAS NÉCESSAIREMENT PERMANENT ET ACQUIS À LA NAISSANCE !



« Handiplage »

LE HANDICAP : TOUJOURS VISIBLE ?

LEQUEL EST NON-
VOYANT ET LEQUEL
PORTE DES LUNETTES
DE SOLEIL ?



BELTRAMO. 2012 -

La plupart des handicaps sont invisibles !



« Le handicap, ça se voit. En êtes-vous sûr ? »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF

LE SAVIEZ-VOUS ?

80% des handicaps sont invisibles.

Difficile de déceler à première vue la déficience auditive, la dépression, le diabète, la claustrophobie, les migraines, les allergies, les rhumatismes, le sida, le cancer, l'insuffisance cardiaque, l'épilepsie, ou encore le mal de dos...

Source : enquête INSEE Handicap-Santé, 2008.

Les personnes préfèrent souvent ne pas révéler leur handicap



« Faire face au handicap ! »

Crédit photo : Laurent Wendling - ADECCO

«Le handicap est encore perçu comme quelque chose de négatif. J'ai peur d'être moins bien considéré dans l'entreprise, d'être perçu comme ayant moins de compétences», déclare plus d'un salarié en situation de handicap.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Un grand nombre de salariés en situation de handicap ne le déclarent pas à leur employeur ou à leurs collègues de peur d'être mal perçus.

Du fait de cette appréhension, certains salariés passent alors à côté de la possibilité d'être aidés par leur entreprise (ex : aménagement des horaires de travail, installation d'un équipement, revue de l'ergonomie du poste de travail, réduction de la manutention...)

La peur d'être discriminé ou stigmatisé

C'est souvent par peur d'être stigmatisés, d'être regardés uniquement à travers le prisme de leur handicap, d'être mis à l'écart ou d'être discriminés dans leur évolution de carrière que de nombreux salariés ne déclarent pas leur handicap.

Annoncer son handicap implique de devoir accepter ses propres limitations, expliquer ce qui ne se voit pas et affronter le regard des collègues.

« C'est vrai qu'au départ, on se demande si on doit le cacher ou pas car il existe une telle pression sur le travail, avec le chômage et la nécessité de performance que l'on a peur du placard ou du licenciement », déclare un salarié en situation de handicap.



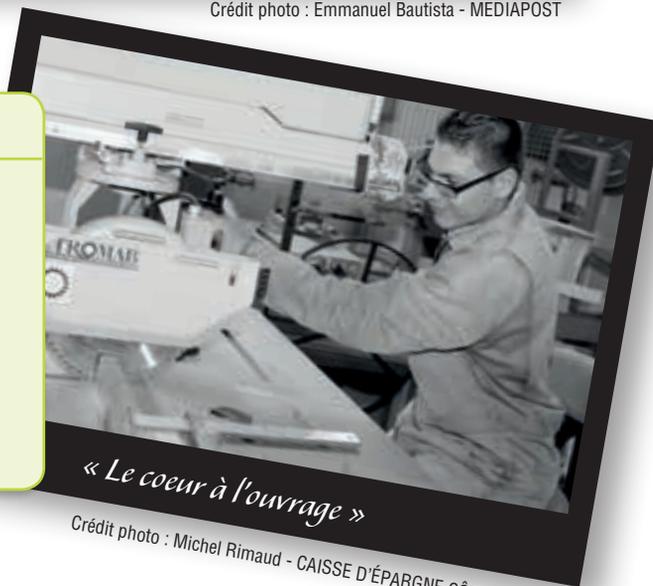
« Vous avez dit « Handicapé » ? »

Crédit photo : Emmanuel Bautista - MEDIAPOST

LE SAVIEZ-VOUS ?

En France, **24%** des personnes en âge de travailler déclarent un problème de santé durable ou un handicap et **13%** une limitation de la capacité de travail. Seulement **3,9%** ont la reconnaissance officielle de la qualité de travailleur handicapé.

Source : Agefiph, 2006.



« Le coeur à l'ouvrage »

Crédit photo : Michel Rimaud - CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

LES STÉRÉOTYPES SUR LES PERSONNES HANDICAPÉES : GARE AUX CLICHÉS !



En 2011, une étude sur le handicap au travail réalisée par l'IMS auprès de 400 managers* a montré que **les personnes handicapées sont le plus souvent perçues sous un angle affectif et avec compassion**. Elles sont vues comme « courageuses » (plus grande volonté, détermination et chaleur humaine), mais « improductives » (plus grande fragilité, inadaptation, lenteur). Pour les managers, les personnes handicapées sont donc éloignées du champ de l'emploi, de la productivité et des enjeux business !

Attention, il s'agit là de stéréotypes, donc de croyances et de généralités ! Il y a bien trop de contre-exemples pour justifier la règle !

*Source : IMS entreprendre pour la Cité - 2011

LES STÉRÉOTYPES SUR LES PERSONNES HANDICAPÉES : GARE AUX CLICHÉS !

Des personnes plus souvent absentes ?

Nous imaginons souvent que, du fait de leur état de santé, les personnes en situation de handicap seront moins présentes que les autres. Or, **69% des employeurs et des salariés précisent qu'elles ne sont pas plus souvent absentes que les autres***.



« Fidèle au poste »

Crédit photo : Michel Rimaud - CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

Des personnes fragiles ?

Certains d'entre nous pensent que, du fait de leur déficience, les personnes handicapées sont instables, fragiles et risquent davantage d'avoir un accident du travail. D'autres au contraire leur reconnaissent plus de force et de volonté que la moyenne !

Plutôt que d'abonder dans un sens ou dans l'autre, rien ne vaut la rencontre, directe et indirecte, qui permet de se découvrir et de déconstruire ses idées reçues.



« Le handicapé est fragile. Même quand il est Numéro 1 mondial en escrime ? »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF

*Source : Agefiph, Situation de l'emploi 2005, sondage Louis Harris - 2003

Des personnes plus lentes, moins productives ?

Il s'agit là de la crainte la plus répandue : nous nous imaginons qu'intégrer une personne handicapée va nécessairement se répercuter sur la rentabilité et le rythme de l'équipe de travail.

Or, la plupart du temps, ces craintes ne sont pas avérées : 82% des salariés estiment que les salariés handicapés sont aussi performants que les autres*.



« Un handicapé n'est pas très performant. Même s'il dirige 52 gares et plus de 650 personnes ? »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF



« Le handicapé est lent. Même s'il est champion du monde du 100 m ? »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF

LE SAVIEZ-VOUS ?



La collaboration avec un collègue handicapé ne représente ni un surcroît de travail (pour 80% des salariés), ni des relations de travail différentes (pour 86% des salariés).

*Source : sondage Louis Harris - 2003

Accepter la différence, mais aussi la ressemblance !

Au lieu de chercher à identifier des différences liées au handicap et de plonger dans les stéréotypes, le véritable enjeu est d'accepter que l'autre soit un individu unique avec ses propres traits de personnalité. Il nous ressemble davantage qu'il ne diffère !



UN COLLÈGUE HANDICAPÉ EST UN SALARIÉ COMME LES AUTRES !



La politique handicap de l'entreprise n'est pas une démarche caritative !



« Tous différents... Tous compétents ! »

Crédit photo : Sandrine Barnaud - LE GROUPE LA POSTE

LE SAVIEZ-VOUS ?



Bien que la loi incite les entreprises à agir en matière d'emploi des personnes handicapées, le **recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé ne doit jamais se faire au détriment des compétences exigées pour le poste.**

Un collaborateur recruté pour ses compétences !

C'est pour **rétablir l'égalité des chances** et pour faire en sorte que chaque personne puisse trouver sa place dans le monde du travail que les entreprises mettent en place des actions spécifiques pour les personnes handicapées : aménagement du poste de travail ou des locaux de l'entreprise, réorganisation des tâches ou des horaires, etc.

LE SAVIEZ-VOUS ?

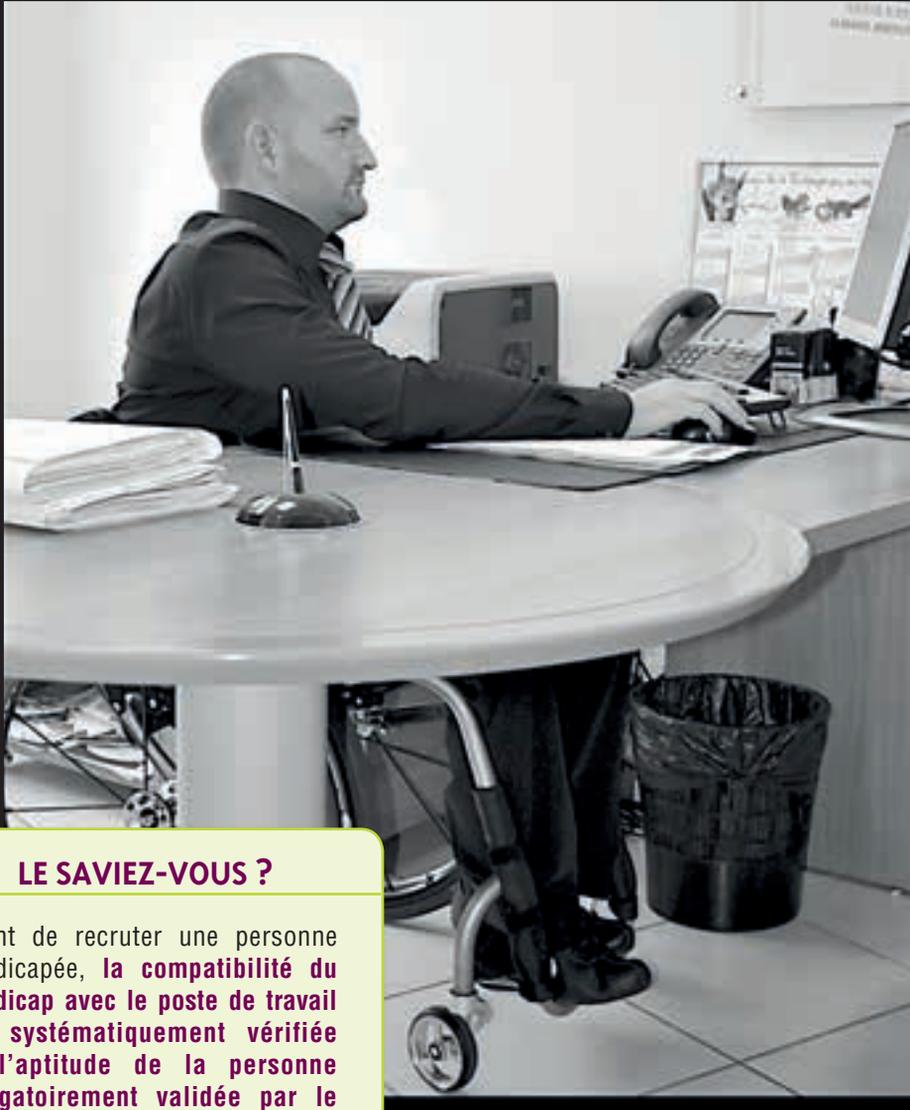
Ne l'oublions pas : l'entreprise ne recrute pas des personnes handicapées pour leur statut, mais en premier lieu pour leurs qualités et compétences professionnelles !



« Regard rieur »

Crédit photo : Guy Chastel - ORANGE

Un salarié reconnu apte à son poste de travail



LE SAVIEZ-VOUS ?



Avant de recruter une personne handicapée, **la compatibilité du handicap avec le poste de travail est systématiquement vérifiée et l'aptitude de la personne obligatoirement validée par le médecin du travail.**

Au regard du droit du travail, le travailleur handicapé a rigoureusement le même statut que les autres salariés.

« Un salarié comme les autres »

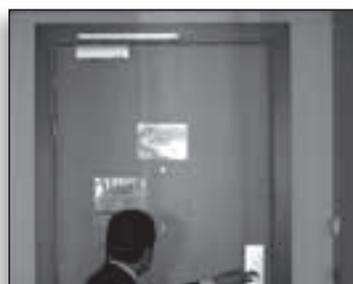
Un collègue comme les autres

Intégrer un salarié handicapé dans son équipe signifie, comme pour tout nouvel arrivant, accueillir une personne ayant une expérience, des qualités, des faiblesses, une personnalité.

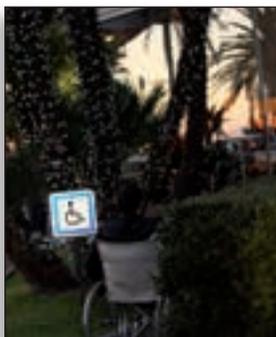


« Le club des cinq va déjeuner »

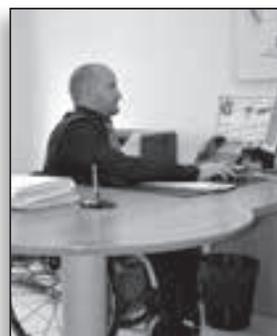
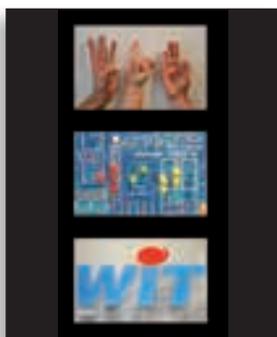
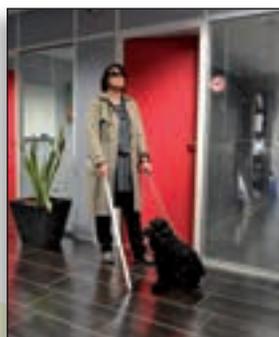
PHOTOS DU CONCOURS



PHOTOS DU CONCOURS



PHOTOS DU CONCOURS



LES BONS RÉFLEXES À ADOPTER





« Solidarité »

AU QUOTIDIEN, LES RÉFLEXES À ADOPTER PAR CHAQUE SALARIÉ



De nombreuses personnes appréhendent l'arrivée d'un collègue handicapé



« Les trois singes. Comme ces trois personnages, beaucoup de gens sont mal à l'aise avec le handicap. Fort heureusement les mentalités changent. »

Crédit photo : Yannick Brault – KONE France

A l'annonce de l'arrivée d'un collègue handicapé, des appréhensions et des questions nous viennent spontanément à l'esprit :

- Quel est son handicap ?
- Faut-il en faire abstraction et ignorer son handicap ?
- Dois-je en parler avec la personne ?
- Comment dois-je me comporter avec elle ?
- Faut-il la traiter différemment, avec compassion et lui venir en aide ?

Il n'y a pas de recette magique

Un même handicap peut se traduire différemment selon les personnes, en termes de contraintes, de besoins, et d'autonomie.

Ce n'est pas à vous de demander la nature et l'origine du handicap mais à la personne de décider s'il est opportun de vous en parler.



« L'intégration : y a-t-il une partition ? »

Crédit photo : Galadriel Bonnel - GALDERMA R&D

S'accorder avant tout avec les besoins et les souhaits de la personne

La plupart du temps, les appréhensions disparaissent avec l'arrivée de la personne, qui explique ses besoins spécifiques.

LE SAVIEZ-VOUS ?



88% des salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap **estiment qu'il est facile de travailler avec elles.**

Source : enquête IFOP, 2009.



« Le sens du service client »

Crédit photo : Kevin Pradalet - KONE France

Il est inutile de s'apitoyer, mais il est possible d'aider

De façon générale, évitez les phrases comme « Mon pauvre », « Ça ne doit pas être facile... », car les personnes handicapées ne recherchent pas la pitié de leurs collègues.

Il ne s'agit pas pour autant de sous-estimer le handicap de votre collègue et vous pouvez proposer votre aide, sans insister, en respectant son souhait d'autonomie.

Selon le type de handicap, certains gestes et modes de communication peuvent faciliter la vie dans l'entreprise.

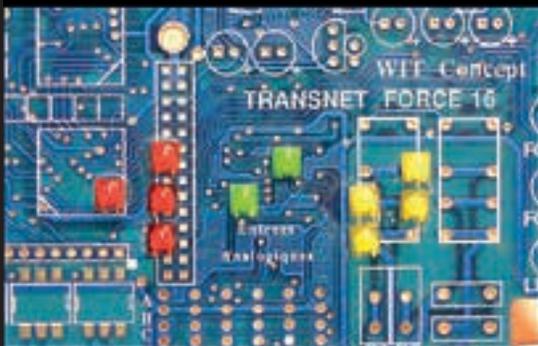


« J'arrive sur mon lieu de travail, merci pour ton aide »



Handicap visuel : les bons réflexes

Dans le contexte du travail, beaucoup d'informations sont transmises par des supports visuels sans que nous nous en rendions toujours compte : documents papiers, outil informatique, informations indirectes... Quelques réflexes à adopter si vous travaillez avec une personne ayant une déficience visuelle :



« Do you speak WIT? », Logo WIT en trois langues : Langue des Signes, Braille et Français

- **Quand vous vous adressez à la personne, présentez-vous au préalable et appelez-la par son prénom** car elle ne reconnaîtra pas nécessairement votre voix ni que vous vous adressez à elle.
- Proposez à la personne de lui lire certains documents lorsqu'elle ne peut en prendre connaissance seule.
- **Pour circuler, proposez à la personne de prendre votre bras afin de la guider.** Pensez à annoncer les changements de direction, les obstacles, la première et la dernière marche d'un escalier, ...
- Quand elle pénètre dans des locaux pour la première fois, n'hésitez pas à lui décrire l'agencement de la pièce et à lui faire visiter.
- **Ne changez pas les objets de place et faites attention à ne pas laisser traîner d'objets sur son passage.**
- Dans un bureau, en réunion ou à la cafétéria, amenez la personne jusqu'à sa chaise et posez sa main sur le dossier afin qu'elle puisse s'asseoir seule.
- **Ne laissez pas les portes entrouvertes** mais grandes ouvertes ou complètement fermées.



Handicap auditif : les bons réflexes

- **La plupart des personnes malentendantes lisent sur les lèvres. Il est donc inutile de crier ou de parler trop lentement.** En revanche, articulez bien et essayez d'employer des phrases simples et courtes.

- Lorsque des réunions ou des événements sont organisés, si cela est possible, envisagez d'équiper la salle de micros ou de boucles magnétiques, qui amplifient les sons.

- Afin qu'elle puisse réunir un maximum d'informations visuelles, pensez à positionner la personne de façon à ce qu'elle ait le champ de vision le plus large possible.



« Un remerciement en langage des signes »

- **Choisissez un environnement calme et réduisez si possible les bruits de fond** (fermer les portes, les fenêtres, etc.). Lors de réunions ou de conversations en groupe, évitez de parler en même temps. Utilisez lorsque c'est possible des supports de présentation écrits.

- Vérifiez que la personne a compris et répétez, reformulez ou écrivez le message si nécessaire, sans faire preuve d'impatience.

- Si certaines informations ont été communiquées oralement (signaux d'alarmes, autres messages sonores diffusés), pensez à les retransmettre à la personne.

- Pour indiquer une direction, n'hésitez pas à utiliser des dessins et soyez précis.

Crédit photo : Priscillia Toupet – RADISSON BLU HOTEL NICE

LE SAVIEZ-VOUS ?



Les personnes malentendantes peuvent compenser leur handicap par un appareillage, par la lecture sur les lèvres ou par la communication en langue des signes.

Les efforts qui leur sont nécessaires pour communiquer génèrent souvent une certaine fatigue.



Handicap moteur : les bons réflexes



« Alerte Incendie »

- **Aménagez le passage** et l'accès aux lieux de travail.
- Si vous fixez un rendez-vous à une personne ayant une mobilité réduite, assurez-vous de la présence d'un ascenseur, d'une place de stationnement proche et expliquez-lui la façon la plus aisée de s'y rendre.
- **Essayez de limiter les déplacements et les manutentions** à effectuer par la personne.
- Si la station debout lui est pénible, **proposez à la personne de s'asseoir ou cédez lui la priorité** (ascenseur, toilettes, file d'attente, etc.).
- Lors des réunions, laissez une place à l'avant pour les personnes en fauteuil roulant ou de petite taille.

Crédit photo : Carine Avril -
CONVERS TÉLÉMARKETING



« Remplir un dossier »

- Ne vous appuyez pas sur le fauteuil roulant d'une personne et ne le poussez pas sans lui en avoir posé la question.

- **Communiquez normalement et sans gêne**, regardez la personne dans les yeux.

- Lorsque cela est possible, **placez-vous à la même hauteur** qu'une personne en fauteuil roulant ou une personne de petite taille pour parler avec elle.

Crédit photo : Carine Avril - CONVERS TÉLÉMARKETING

AU QUOTIDIEN, LES RÉFLEXES À ADOPTER PAR CHAQUE SALARIÉ



« Mon travail, je le maîtrise »



Handicap psychique : les bons réflexes

Quasiment toujours invisible, le handicap psychique reste méconnu car les personnes refusent souvent d'en parler et leurs comportements entravent rarement le travail de façon importante. Il peut se dissimuler derrière quelqu'un ayant des difficultés à communiquer, des réactions inhabituelles, un raisonnement rigide, une personne sensible au stress, etc.



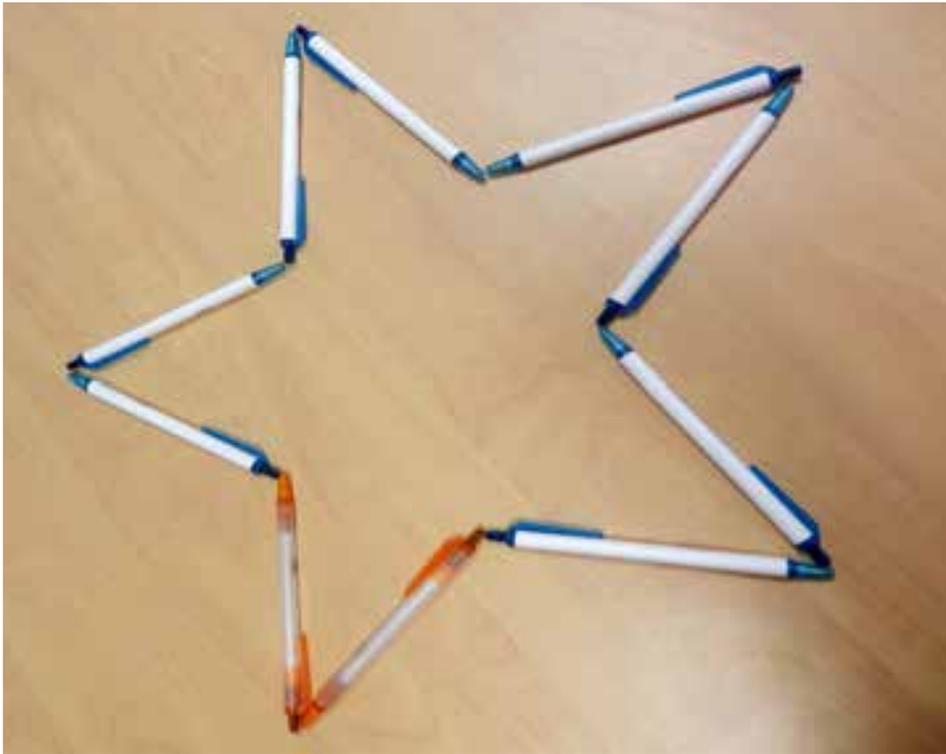
« Bousculons les préjugés ! »

- Souvent mal compris, le handicap psychique peut créer des tensions dans les équipes de travail. Pourtant, lorsqu'elle est bien accueillie et bien suivie médicalement, la personne a toutes les chances de bien s'intégrer.
- Mettez la personne en confiance pour qu'elle puisse effectuer son travail dans les meilleures conditions.
- **Veillez à exprimer vos consignes clairement.**
- Faites preuve d'écoute et demeurez calme. Laissez la personne s'exprimer sans l'interrompre, **ne vous montrez pas agressif, irrespectueux ou impatient.**
- Laissez-lui la possibilité de partir si elle en a la nécessité.



Handicap intellectuel : les bons réflexes

- Sans infantiliser la personne, **adoptez une attitude bienveillante pour la mettre en confiance. Souriez !**
- En cas de changement de programme, la personne peut être déstabilisée, n'hésitez donc pas à lui venir en aide.
- Evitez les messages écrits ou les dessins notamment pour orienter la personne. Quand cela vous est possible, accompagnez-la.
- **Exprimez-vous de façon claire en utilisant des phrases simples et courtes.**
- **N'hésitez pas à reformuler** ou à demander à la personne de répéter pour vous assurer qu'elle a bien compris.
- **Laissez la personne s'exprimer sans vous impatienter** et prenez le temps de comprendre.



« Tous complémentaires »

POUR UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE



Faire en sorte que chacun exerce son métier dans les meilleures conditions possibles

Il peut nous arriver à tous de rencontrer des incapacités permanentes ou ponctuelles à notre poste. Rappelons-nous : un salarié sur deux est confronté au handicap au cours de sa vie active de façon temporaire ou permanente*.

Dans cette optique, les entreprises peuvent être amenées à aménager les postes des travailleurs handicapés, mais aussi plus généralement ceux de leurs salariés rencontrant des difficultés.

Certains aménagements mis en place peuvent ainsi bénéficier à l'ensemble des salariés et être source d'innovation : travaux d'accessibilité, revue des ports de charge, revue de l'ergonomie des postes, etc...



« A chacun sa place »

Crédit photo : Magali SAURIN - ADECCO

*source : Agefiph 2007

Dans 85% des cas, le handicap ne nécessite pas d'aménagement matériel du poste de travail !



« Adaptable »

Nous avons souvent peur de l'arrivée d'un collègue en situation de handicap et des aménagements que cela peut nécessiter. Or, **la réorganisation technique du poste de travail n'est nécessaire que dans 15% des embauches***.

*Source : Agefiph 2010

Tous les postes peuvent être exercés par des personnes handicapées

La vision faussée que nous avons des besoins d'aménagement peut nous amener à décréter que tel ou tel poste est incompatible avec tel ou tel handicap. Or, étant donnée la diversité des situations de handicap, tous les postes de l'entreprise doivent être ouverts et peuvent être exercés par des personnes handicapées.

Les aménagements liés au handicap s'examinent au cas par cas, en fonction des contraintes liées au poste de travail et du handicap de la personne.



« Accès interdit aux non-voyants »

Aménager le poste de travail...

La plupart du temps, des choses simples peuvent suffire !

La personne handicapée peut avoir son propre matériel, aménager son organisation ou son temps de travail, ou encore travailler sans que cela ne nécessite un quelconque aménagement (ex : éviter la station debout, etc.).



« Une place de stationnement réservée sur le parking.
Pour le travail, je ne suis pas différent de vous »

Crédit photo : Christelle Matteo - MEDIAPOST



« Mes outils de travail »

Crédit photo : Caroline Cluzel - SNCF



LE SAVIEZ-VOUS ?



L'Agefiph peut prendre en charge le coût de l'adaptation matérielle du poste, correspondant par exemple à :

- **l'installation de nouveaux équipements** (ex : siège ergonomique, écran de plus grande taille, etc.)
- **la revue de l'ergonomie des postes** (ex : éclairage, bruits)

Hors aménagements matériels, une entreprise peut aussi proposer les aménagements suivants :

- **un changement de l'organisation du travail** (ex : réorganisation des tâches)
- **une formation supplémentaire** (ex : gestes et postures, tutorat),
- **la revue des habitudes de travail** (ex : réduction de la manutention)

Certains de ces changements peuvent d'ailleurs bénéficier à l'ensemble des salariés !

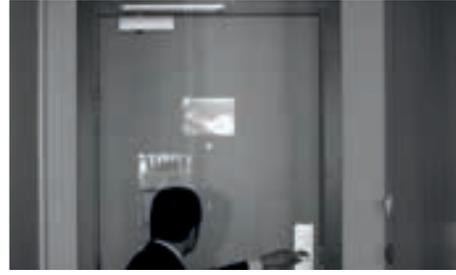
...et au-delà ?

Au-delà du poste de travail, il est indispensable de penser à l'adaptation du reste de la vie dans l'entreprise et de s'assurer que la personne y aura accès sans être isolée (accessibilité des toilettes, de la cafétéria, de la salle de repos, accès à l'information, etc.).



« Seule, comment faire... »

Crédit photo : Stéphanie Vautier - CONVERS TÉLÉMARKETING



« Aménager les dispositifs de sécurité aux personnes de toutes les tailles. »

Crédit photo : Priscillia Toupet - RADISSON BLU HÔTEL Nice



« Un ascenseur aménagé pour tous »

Crédit photo : Marie-Hélène Gallo - ORANGE



« Un instant de pause en toute convivialité »

Crédit photo : EDF



« Trajets professionnels : ça roule pour vous ? »

Crédit photo : Collectif de salariés de l'entreprise WIT

Pour aller plus loin...

L'emploi des personnes handicapées en France, un sujet toujours en chantier !

Malgré un cadre réglementaire de plus en plus strict, les personnes handicapées restent confrontées à de nombreux obstacles en matière d'insertion professionnelle.

Moindre qualification, moyenne d'âge plus élevée, parcours atypiques, discrimination lors du recrutement et de l'évolution de carrière, difficultés d'intégration dans les équipes de travail, non-aménagement du poste de travail sont autant de freins qui empêchent un grand nombre de personnes handicapées de trouver ou de conserver leur emploi.

Mais derrière ces freins se cachent souvent des a priori sur le handicap. Nous espérons que les regards des salariés présentés dans cet ouvrage contribueront à faire bouger les représentations.



LE SAVIEZ-VOUS ?



Alors que **les entreprises** de 20 salariés et plus ont **l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés** depuis 1987 en France, ce taux n'atteint qu'environ 3% en moyenne et presque une entreprise sur trois n'emploie toujours aucun travailleur handicapé.

Le taux de chômage des personnes handicapées est **2,5 fois supérieur** à celui de la population totale.

Sources : Agefiph, 2007, INSEE, 2007.

« Handicap - toujours en chantier »

IMS-Entreprendre pour la Cité

Créée en 1986 par des dirigeants d'entreprises, IMS-Entreprendre pour la Cité est une association nationale qui regroupe 250 entreprises engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale. Partant du principe que les entreprises ne peuvent bien se développer que dans un environnement sain, dans une logique de création de valeur partagée avec leur écosystème, la mission d'IMS est d'accompagner leur engagement sociétal.

Centre d'échanges, d'innovation et d'expertise sur les questions de Développement Humain, l'association intervient plus spécifiquement dans les domaines de l'accès à l'emploi et la diversité, de l'égalité des chances dans l'éducation, des partenariats solidaires et du développement de business inclusifs.

L'action de l'IMS s'articule autour de cinq modes d'interventions :

- **rencontres interentreprises** (colloques, groupes de travail, débats...) pour favoriser les échanges de bonnes pratiques ;
- **actions interentreprises** (forums de recrutement, interventions en milieu scolaire, coaching de personnes en insertion...);
- **programmes de recherche-action** sur des sujets émergents de la RSE ;
- **conseil et formation** pour aider les entreprises à passer à l'acte ;
- **promotion des enjeux et pratiques de la RSE** auprès des entreprises et leurs parties prenantes.

L'IMS soutient également des programmes d'intérêt général comme la Charte de la Diversité, mouvement qui réunit plus de 3 000 entreprises signataires en France.

Pour agir avec les entreprises au plus près de leurs enjeux locaux, l'IMS est présent en Ile-de-France - avec son siège à Paris - et en régions, avec ses antennes Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Alsace, Ouest Atlantique et Aquitaine ainsi qu'une quinzaine de clubs d'entreprises dans de grandes agglomérations françaises.

L'IMS EN QUELQUES CHIFFRES

1 - 26 années d'expérience

2 - 21 implantations en France

3 - 40 collaborateurs

4 - 250 entreprises membres du réseau

Plus de 3 millions de salariés concernés, soit près de 20% des salariés en France

5 - 100 rencontres interentreprises par an

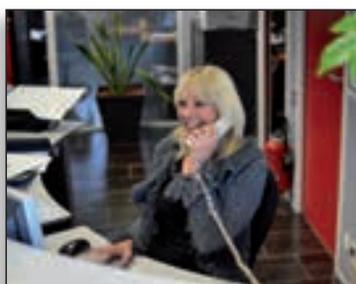
6 - 5000 personnes impactées par nos actions pour l'éducation, l'emploi et la solidarité



PHOTOS DU CONCOURS



PHOTOS DU CONCOURS





IMS-Entreprendre pour la Cité

Association d'entreprises
141, avenue de Clichy - 75017 Paris
Tél. : +33 (0)1 43 87 52 52 - Fax : +33 (0)1 43 87 31 31 - info@imsentreprendre.com
www.imsentreprendre.com