

Handicap : FAQ

Informations pratiques



Qu'est-ce que le handicap ?

La tentation d'établir une typologie des différentes déficiences est forcément réductrice, mais elle permet de donner un premier éclairage sur la diversité des manifestations du handicap.

Le handicap moteur

Il 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). Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles.

En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplegie, paraplégie, tétraplégie). Environ 600 000 personnes sont para-, tétra- ou hémiplegiques. Seules 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.

Le handicap visuel

Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. Dans certains métiers, une personne daltonienne peut-être reconnue comme handicapée. En France, 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.

Le handicap auditif

La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer. Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seulement 100 000 utilisent le langage gestuel.

Le handicap psychique

Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres. Néanmoins on peut retenir que 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, car éloignés des conduites convenues et habituelles.

La déficience intellectuelle

C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition de la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement...

Les maladies invalidantes

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...) peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé ?

De nombreux salariés n'identifient pas les difficultés rencontrées au travail du fait de problèmes de santé, comme une situation de handicap. Certains peuvent avoir des réticences à s'engager dans une procédure pour faire reconnaître leur situation de handicap (peur d'être mis à l'écart, d'être considéré comme inefficace...).

Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap.

La loi considère comme 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. » Ce qui induit, en matière d'emploi, une relativité de la notion de handicap : dans certaines professions, telle affection ou déficience constituera un handicap tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

L'obtention de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) doit faire l'objet d'une démarche individuelle de la personne concernée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). La demande est alors étudiée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), qui remplace, depuis 2006, l'ancienne Cotorep.

Il faut avoir en tête que la RQTH (reconnaissance de la qualité de Travailleur handicapé) ne change rien aux missions du salarié ni à son efficacité. Elle vise à lui permettre d'accomplir ses tâches dans les meilleures conditions.

Pourquoi recruter des travailleurs handicapés ?

Recruter des travailleurs handicapés c'est recruter des salariés compétents, motivés et fidèles (les sondages le confirment : les salariés handicapés sont considérés par leur employeur comme très consciencieux et très fidèles à l'entreprise ; volontaristes, motivés et forte capacité d'adaptation).

Le handicap n'est pas synonyme de moindre productivité à partir du moment où le poste est adapté, c'est-à-dire qu'il existe des solutions de compensation et une volonté de les mettre en œuvre.

Un sondage réalisé auprès de 400 entreprises montre que 93 % des entreprises qui emploient des personnes handicapées se déclarent satisfaites de cette expérience.

Si je déclare mon handicap, les autres salariés seront-ils au courant de ma démarche ?

Nous tenons à vous rassurer sur le caractère confidentiel de la démarche. Les autres salariés ne seront aucunement informés.

Le but de la RQTH est de permettre à chacun de travailler dans des conditions adaptées.

Quel est le rôle du médecin du travail ?

Dans le cadre des visites annuelles ou de celles dédiées à l'embauche, le médecin du travail peut être amené à détecter des situations de handicap (liées à des problèmes aux articulations, à une baisse de la vue, à une hernie discale...) et à conseiller au salarié d'entreprendre une demande de RQTH. Le médecin du travail peut également accompagner le salarié dans la démarche en toute confidentialité et l'aider dans les process avec son entreprise.

Pourquoi n'y a-t-il pas plus de travailleurs handicapés chez Leyton ?

L'expérience montre que l'intégration de travailleurs handicapés est difficilement compatible avec les fonctions de consultants et de commerciaux : les contraintes de déplacement, les relations avec les clients, l'exigence et la rentabilité sont perçus comme des freins à l'intégration de travailleur handicapé. En effet, il y a peu de profils « Travailleurs handicapés » qualifiés disponibles sur le marché et correspondant à nos exigences.

C'est pourquoi Leyton va favoriser le recrutement de stagiaires travailleurs handicapés pour que l'acclimatation à nos méthodes se fasse progressivement et en douceur. Le stage permet aussi bien au manager qu'au stagiaire d'évaluer si le poste convient au profil et réciproquement.

Néanmoins, il faut savoir que de nombreux facteurs de handicaps n'entraînent pas de gêne dans le travail même dans des postes itinérants; chez Leyton, comme dans beaucoup d'entreprises, peu de salariés osent se faire reconnaître Travailleurs handicapés.