

✦ Des INSA, des rencontres ✦

Sensibilisation au handicap
regard d'un alumni

INSA GR

ILE DE FRANCE

22 avril 2021

Avec le soutien de



Qui sommes-nous

Gilles GERVELAS

- INSA Lyon, 2016 (GMPP)
- 1^{ère} expérience pro : Responsable conduite du changement – projets Qualité
- Actuellement : Assistant Chargé de Recrutement et de Mission Handicap (alternance RH)

Michel ROUSSEL

- INSA Toulouse, 2013 (GP)
- Consultant pendant 5 ans pour divers cabinets avec comme clients les groupes de l'Aéronautique, Spatial et Défense
- Actuellement depuis 2-3 ans, Technico-Commercial pour un fabricant de capteurs

Arnaud KHUN

- INSA Rouen, 2015 (MRIE)
- 1^{ère} expérience pro : Ingénieur Sécurité-Environnement
- Actuellement : Ingénieur Data IA

Déroulé de la sensibilisation

- **Le handicap : c'est quoi**
- **Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on**

Tout au long de cette sensibilisation : des échanges, des échanges et encore des échanges 😊

Le handicap : c'est quoi

À vous la parole : pour vous le handicap, c'est quoi ?

Le handicap : c'est quoi

Définition du handicap (loi du 11 février 2005)

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

Le handicap : c'est quoi

Notre définition à nous (un peu plus simple)

Être handicapé(e) c'est être limité(e) dans nos capacités selon une ou des situations données

→ On parle d'ailleurs de situation de handicap

Le handicap : c'est quoi

Les différents types de handicap

Pouvez-vous dire quel type de handicap se cache derrière chaque pictogramme ?



Le handicap : c'est quoi

Les différents types de handicap



Le handicap : c'est quoi

Les différents types de handicap



MOTEUR

- Lombalgie
- Amputation
- Tétraplégie
- Troubles Musculo Squelettiques
- Infirmité Motrice Cérébrale
- Hernie discale
- Tendinite
- Maladies rhumatismales



AUDITIF & VISUEL



- Surdité
- Acouphène
- Vision monoculaire
- Amblyopie
- Myopie forte
- C civit  complète
- Daltonisme



COGNITIF

- Troubles DYS (dyslexie, dyspraxie...)
- Troubles de l'attention
- Troubles de la mémoire
- Trouble du Spectre de l'Autisme (Asperger notamment)



PSYCHIQUE

- Troubles Obsessionnels Compulsifs
- Agoraphobie
- Dépression chronique
- Stress
- Angoisses
- Schizophrénie
- Troubles bipolaires
- Anorexie



MALADIES INVALIDANTES

- Maladies respiratoires
- Maladies cardio-vasculaires
- VIH
- Maladie de Crohn
- Diabète
- Sclérose en Plaques
- Mucoviscidose
- Cancer



MENTAL

- Trisomie
- Retard de développement intellectuel

Le handicap : c'est quoi

Quelques chiffres en France

- **12 millions de Français** sur 67 millions sont touchés par un handicap
- **85% ont un handicap acquis au cours de la vie / 15% ont un handicap de naissance**
- **80% ont un handicap dit « invisible »**
- **Seuls 2 à 3% se déplacent en fauteuil roulant** (contrairement aux idées reçues...)
- **18% de chômage** chez les personnes en situation de handicap : **2 fois plus que la moyenne nationale**, toutes populations confondues

Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on

Quelques infos à connaître

- Toutes les entreprises privées de **20 salariés ou plus** doivent employer **6 % de Travailleurs Handicapés (TH)**
- Si l'employeur **ne respecte pas son obligation d'emploi**, il doit verser une **contribution financière annuelle à l'Agefiph** (Association de gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées)
- **Les fonctions publiques d'État, hospitalières et les collectivités territoriales sont également soumises à cette obligation**
- **NEW** : depuis le 1^{er} janvier 2020, **toutes les entreprises** (quelque soit leur taille) **doivent déclarer le nombre de TH** qu'elles emploient

Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on

RQTH : Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé

- **Pour qui** : Toute personne (salarié, demandeur d'emploi, indépendant) souffrant d'un problème de santé **ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste**
- **Une porte d'entrée unique** : la **MDPH** (Maison départementale des personnes handicapées)
- Elle est attribuée **pour une durée déterminée ou sans limitation de durée** (depuis le 1^{er} janvier 2020)
- **3 Taux d'incapacités** : < 50%, 50-80% ou 80%
- L'employeur a l'obligation de confidentialité vis-à-vis du statut RQTH du salarié, qui choisit seul de lui en faire part ou non, et choisit seul d'en parler à ses collègues ou non

Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on

RQTH : Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé

Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients à communiquer sa situation de handicap à son employeur ?

Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on

RQTH : Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé

L'indiquer ou non sur son CV et/ou en parler après embauche à son employeur (cas où l'employé a le choix car handicap dit « invisible ») ?

■ Avantages/confort

- Aménagement du poste possible pour le salarié
- Suivi et aides par la médecine du travail possible pour le salarié
- Collègues et responsables pouvant être plus attentifs, compréhensifs ou tolérants
- Tenir le quota de 6% pour l'employeur

■ Inconvénients/difficultés

- A priori et stéréotypes de certaines personnes (collègues, responsables)
- Difficultés potentielles d'accéder à l'emploi en communiquant sur son handicap, risque pour la pérennité de son poste
- Malus pour l'employeur s'il ne tient pas le quota des 6%

Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on

Le rôle du Référent Handicap / de la Mission Handicap

- Toutes les entreprises privées **de 250 salariés ou plus** doivent désigner un **Référent Handicap** / Dans les **grands groupes**, on parle généralement de **Mission Handicap**

- **Ses principales missions**
 - mettre en place **les aménagements de poste** des collaborateurs en situation de handicap
 - piloter les actions de **sensibilisation** et de **formation** au sein de son entreprise
 - **faire le lien** avec les services opérationnels et les équipes RH **pour booster les recrutements de personnes en situation de handicap**

- **Toute une équipe**: la **médecine du travail**, les **assistantes sociales** ou encore les **spécialistes en santé** (ergonomes, psychologues...) sont impliqués également



*“vivre
ensemble,
égaux & différents”*

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION