



Quizz handicap

Faire le point sur ses connaissances

Ce quizz est l'occasion de faire un point sur ses connaissances sur le travail des personnes handicapées, le handicap en entreprise et plus généralement le sujet du handicap en lui-même.

Élaboré par notre réseau de militants dédiés au handicap, il n'y a ni piège, ni prérequis ! En le lisant bien, vous y trouverez nombre de réponses à vos questions... et en apprendrez beaucoup.



Depuis 1987, la loi oblige les entreprises et établissements de 20 salariés et plus à employer 6 % de travailleurs handicapés. L'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail n'est pas une idée neuve en France mais c'est à partir de cette année-là que la loi prévoit le versement d'une contribution pour les entreprises privées qui ne respectent pas pleinement leur obligation.

Plus de 25 ans après et même si le taux d'emploi progresse, nous sommes encore loin de cet objectif.

Mais quand on parle de personnes handicapées, de quoi parle-t-on ? Car sur ce sujet en particulier, les stéréotypes ont la vie dure...

- **Le handicap dès la naissance ?**

Seulement 15% des personnes handicapées naissent handicapées ou le deviennent au cours de leur enfance (avant l'âge de 16 ans).

La moitié des personnes handicapées ont plus de :

23 ans 50 ans 87 ans

- **Le handicap, une question minoritaire ?**

L'Agefiph évalue qu'une personne sur deux connaîtra dans sa vie une situation de handicap, durable ou réversible.

Selon le dernier rapport de l'OMS, il y a 1 milliard de personnes handicapées au niveau mondial.

En France elles sont 7,5 millions de personnes.

Les personnes handicapées représentent la plus large minorité au monde ! soit :

0,2 % 15 % 57 % de la population mondiale

Stéréotype ? Ensemble de croyances, d'idées, d'opinions, que nous avons quant aux caractéristiques ou aux attributs d'une catégorie de personnes et qui vont déterminer envers elles nos manières de penser, d'agir, sans examen critique préalable.

Le stéréotype peut-être positif ou négatif. Dans les deux cas, il représente un risque.

Il est naturel, nous en avons tous. Il est même nécessaire ! Mais il est aussi discriminant quand il devient systématique et si la prise de recul n'est pas (ou plus) possible, s'il nous empêche de distinguer la représentation de la réalité ...

• **Le fauteuil roulant et la canne blanche**

Il existe cinq grandes familles de handicap : handicap sensoriel (visuel et auditif), handicap moteur, handicap mental ou intellectuel, maladies invalidantes et handicap psychique.

Mais le handicap est communément représenté dans nos esprits par un fauteuil roulant ou une canne blanche... En réalité, ces deux types de handicap sont très minoritaires.

• **Le(s) handicap(s) se conjugue(nt) au pluriel !**

Quelle est la proportion de personnes handicapées en fauteuil roulant ?

3 % 12 % 41 %

• **Le handicap invisible**

On peut dire que le fauteuil roulant est aux handicaps ce que l'arbre est à la forêt ! Les handicaps sont extrêmement divers et la grande majorité d'entre eux sont INVISIBLES.

Quel est le pourcentage de handicaps invisibles ?

5 % 60 % 80 %

• **Qui dit emploi dit recrutement**

La grande majorité des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie d'adulte et alors même qu'elles occupaient un emploi : accident du travail, de la vie, maladie professionnelle ou non. L'emploi des personnes handicapées ne se joue pas qu'au jour du recrutement...

Prévention, formation, réorientation et évolution professionnelle sont autant d'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées !

Mais une chose est sûre, il faut travailler à l'accessibilité de l'entreprise pour la rendre handi-accueillante.

Pour quel(s) type(s) de handicap faut-il veiller à la chaîne de l'accessibilité (informations, transports, bâtiments, formation, etc.) ?

Handicap visuel	Handicap intellectuel ou mental
Handicap auditif	Maladies invalidantes
Handicap moteur	Handicap psychique

• **Les personnes handicapées plus motivées pour trouver et garder leur emploi ?**

Le handicap d'une personne ne doit servir ni de faire-valoir ni de repousser. Le handicap n'est pas honteux, nous devons avoir le courage de le regarder.

Quel est le taux de chômage des personnes handicapées ?

5 % 10 % 20 %

Le candidat handicapé doit mettre ses compétences en avant et veiller à ce que son handicap ne prenne pas le pas sur elles durant l'entretien : ses compétences sont ses vrais atouts et elles seules justifieront l'embauche in fine !



Compensation : mesure propre à rétablir une personne handicapée dans une situation d'égalité de chance par rapport aux personnes ordinaires. La compensation consiste pour l'entreprise à réduire autant que possible les situations handicapantes que peuvent connaître les personnes handicapées par la mise en place de mesures appropriées.

La compensation n'est pas du favoritisme ! Ne pas compenser c'est discriminer !

Pour autant, les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne doivent pas être disproportionnées : c'est le concept de raisonabilité.

Mais au fait, le recruteur a-t-il le droit de parler handicap au cours d'un entretien de recrutement ?

Oui Non

• **Les personnes handicapées sont souvent absentes des effectifs des entreprises**

Nombre de personnes handicapées choisissent de taire leur handicap. 80 % d'entre elles étant touchées par un handicap invisible, elles sont très peu à avoir fait leur « coming out ».

Quel est le pourcentage des personnes handicapées qui se déclarent auprès de leur employeur ?

2 % 27 % 43 %

Et cette cachoterie n'est pas faite par pure coquetterie. Selon le dernier rapport du Défenseur des Droits (reprenant l'activité de la Halde, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations), le handicap est la première cause de discrimination en France avant les origines réelles ou supposées.

Il représente :

5 % 20 % 90 % des saisines du défenseur des droits

• **Aménagement de poste**

L'aménagement peut porter sur le mobilier ou le matériel du poste de travail, sur l'organisation du temps de travail ou du collectif de travail, sur des aménagements managériaux. Il est déterminant pour l'intégration réussie du salarié lors d'une embauche comme dans une procédure maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé et représente des sommes qui peuvent être très modiques.

L'embauche d'une personne handicapée nécessite un aménagement dans seulement :

20 % 45 % 80 % des cas !

• **La compensation du handicap : une question transverse**

Pour y réfléchir il est conseillé à l'entreprise d'y associer plusieurs acteurs :

le médecin du travail	le salarié
le manager	Géo Trouvetout
l'Agefiph	les représentants du personnel
les services RH	le directeur financier.

• **L'Agefiph**

Association gérée par les représentants des salariés, employeurs et personnes handicapées, l'Agefiph est investie d'une mission de service public. Elle est chargée de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. En contrepartie elle apporte services, aides financières et l'appui d'un réseau de professionnels spécialisés dans un seul objectif : « ouvrir l'emploi aux personnes handicapées ».

Le travail est un facteur d'identité et de reconnaissance sociale pour tous. Pour les personnes handicapées il l'est d'autant plus qu'il devient fondamentalement un facteur d'intégration et d'autonomie.

La CFE-CGC mène aux cotés des personnes handicapées et de leurs proches un combat quotidien sur tous les sujets sociaux associés au handicap et au travail : emploi, santé, scolarisation, formation supérieure et professionnelle, retraite, chômage...

Parce que les travailleurs handicapés sont des citoyens et des travailleurs à part entière.

Parce que la diversité est un facteur de richesse humaine et de cohésion dans l'entreprise et un réel stimulateur de performance.



En quelle année l'Agefiph a-t-elle été créée ?

1859

1946

1987

• Le réseau handicap en pleine maturité

Initié par les docteurs Delmas et Noeuvéglise autour de réunions entre représentant des fédérations CFE-CGC, un groupe de militants s'est structuré ensuite dans les départements et les régions sous l'impulsion du docteur Salengro.

Quand la CFE-CGC a-t-elle initiée la création de son réseau handicap ?

1944

1980

2013

Qu'est-ce que le GrouPIH ?

Le GROUpscule des Permanents Intéressés au Handicap ;

Le GROUpe de Pilotage Intefédéral sur le handicap ;

Un GROUpe de Personnes très Importantes mais Handicapées.

• La CFE-CGC forme ses adhérents

La CFE-CGC a mis en place des formations et des outils de communication afin de donner les éléments pratiques et les connaissances nécessaires pour que chaque adhérent puisse être un acteur de l'emploi des personnes handicapées.

Ces formations :

sont ouvertes à tous ;

seuls les adhérents tirés au sort tous les 4 ans peuvent y participer ;

peuvent être réalisées à Paris et en Province ;

peuvent être organisées à la demande d'une fédération, d'une union territoriale ou même d'une section.

Une secrétaire nationale confédérale

Dr Martine Keryer

Une délégué national confédéral

Franck Mikula

Un expert handicap

Dr Bernard Salengro

Une chargée de mission handicap confédérale

Marie-Laure Belair-Dargent

Une assistante

Maud Ribou

Le GrouPIH (Groupe de Pilotage Interfédéral sur le Handicap)



59, rue du Rocher - 75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12 - ✉ handicap@cfecgc.fr

<http://handiblog.cfecgc.org>