

LE HANDICAP : CE QU'IL FAUT SAVOIR

LA NOTION DE HANDICAP EST ENCORE AUJOURD'HUI, POUR BON NOMBRE, IMPRÉCISE ET SOUVENT CONNOTÉE DE FAÇON NÉGATIVE. CETTE MÉCONNAISSANCE SE DOUBLE DE LA DIFFICULTÉ POUR DES PERSONNES HANDICAPÉES DE RECONNAÎTRE LEUR SITUATION. AUTANT DE FREINS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE.

Qu'est-ce que le handicap ?

Au sens de la loi

La législation définit le handicap comme : « *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* » (art. L.114 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005).

En matière d'emploi

Selon le code du travail, est considéré 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* » (art. L 5213-1 du code du travail).

Le handicap se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Par conséquent :

- le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap au travail en général. Une déficience peut en effet constituer un handicap dans une activité, alors qu'elle sera sans incidence dans une autre activité. Une personne peut donc être inapte à exercer certaines fonctions, mais être pleinement apte à ses fonctions sur un autre poste.
- la collectivité a l'obligation de mettre en œuvre les moyens de compensation du handicap nécessaires pour assurer « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ».

En regard de l'altération

On distingue 5 grandes familles de déficience :

- les déficiences motrices,
- les déficiences visuelles,
- les déficiences auditives,
- les déficiences psychiques,
- la déficience intellectuelle (ou handicap mental)
- les maladies invalidantes.

Chacune des familles de déficiences recouvre une grande diversité de handicaps.

Le handicap peut être :

- visible (paraplégie, surdité, cécité...),
- invisible (asthme, diabète, séquelles de cancers, hépatites, VIH, insuffisance rénale ou cardiaque, sclérose en plaques et autres maladies dégénératives, rhumatisme sévère, problèmes de vue, d'audition, allergies graves, maladie psychique, trouble mental...). Le handicap invisible est le plus répandu (80 %).

EN CHIFFRES

- 12 millions de Français se déclarent victimes d'une déficience (dont 8 millions sont atteints par une déficience motrice).
- 15 % des personnes handicapées le sont de naissance où le deviennent à l'âge de 16 ans.
- 85 % des handicaps apparaissent au cours de la vie (30 % est d'origine accidentelle et 17 % résultent d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle).
- Près d'une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap durable ou réversible durant sa vie active.

Le type de déficience

Handicap moteur	33 %
Déficience intellectuelle, Handicap psychique	16 %
Handicap sensoriel (auditif, visuel)	16 %
Maladies invalidantes	16 %
Autres	16 %

(source : Agefiph / Fiphfp / IMS Entreprendre pour la Cité)

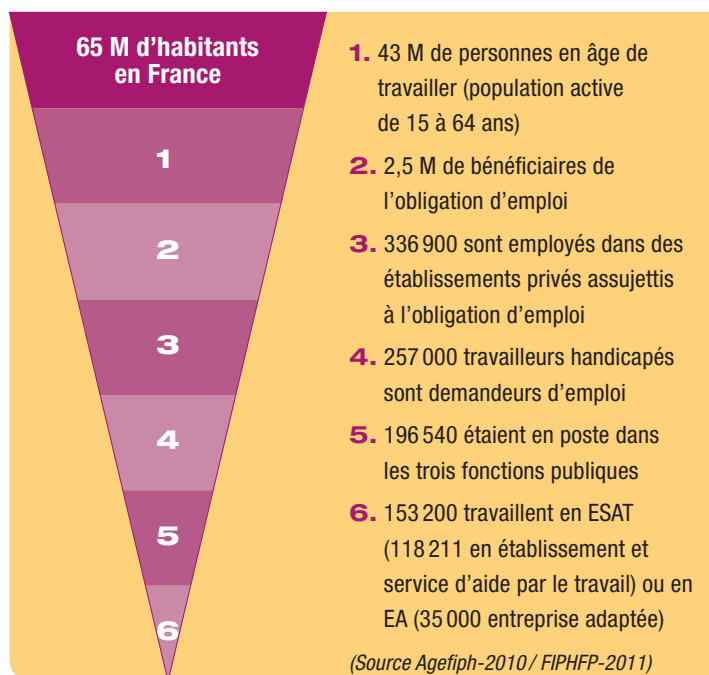
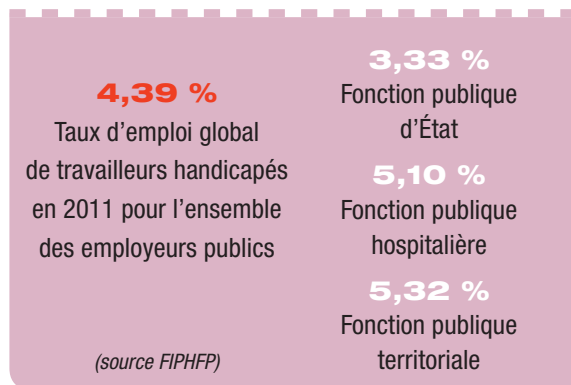




Emploi et handicap : que disent les chiffres ?

Une obligation d'emploi

La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées (OETH) égale à 6 % de l'effectif total (→ fiche n° 4). Dans le secteur public, la proportion de travailleurs handicapés progresse depuis 2005. Sans pour autant atteindre le seuil de 6 %.



HANDICAP PSYCHIQUE, MENTAL, COGNITIF

Comprendre la déficience

Les handicaps mental, psychique et cognitif sont différents :

- le handicap mental résulte d'une déficience intellectuelle,
- le handicap psychique concerne des troubles de l'humeur ou de la personnalité,

■ le handicap cognitif résulte de déficiences des fonctions cérébrales dues à des causes diverses (AVC, trauma crânien, maladie)

Mais ils ont en commun de pouvoir occasionner des troubles du comportement (difficulté à communiquer,

agressivité, inquiétude devant les nouvelles situations) et des difficultés dans la mise en œuvre des capacités intellectuelles (concentration, compréhension, attention, mémoire), qui ont une incidence sur la tenue du poste, pour la personne et pour son entourage professionnel.

Compenser le handicap

La personne peut avoir besoin d'aménagement (horaires, rythme, nature des activités), d'un accompagnement spécifique (tutorat rapproché, conseiller professionnel spécialisé, suivi médico-psychologique...).

L'employeur peut solliciter l'aide

du FIPHFP pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi de la personne par le biais de dispositifs d'accompagnement comprenant plusieurs modalités : une évaluation pluridisciplinaire, un soutien médico-psychologique, un accompagnement

par un prestataire spécialisé, un tuteur interne, un accompagnement des équipes de travail... L'organisation est à mettre en œuvre par l'employeur. Il peut s'appuyer sur les conseils du médecin de prévention et du référent handicap du Cdg38.

Plus d'infos ?

- **Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées.** Centre de Ressources Directx Idées (CRDI) - www.handiplace.org
- **Insee.** Enquête Handicap-Santé - www.insee.fr
- **Drees.** Enquête Vie Quotidienne et Santé - www.sante.gouv.fr
- **FIPHFP et AGEFIPH.** *Les personnes handicapées et l'emploi, les chiffres-clés*, mai 2011 - www.fiphfp.fr
- **DGAFP.** *Les agents de la fonction publique : principales caractéristiques* - www.fonction-publique.gouv.fr
- **DDTEFP des Hauts-de-Seine,** dir. Claire Le Roy-Hatala, *Handicap psychique et emploi* - www.handicap.fr