HANDICAP INVISIBLE

Faisons évoluer les représentations !

QUELQUES CHIFFRES

80% des handicaps ne se voient pas.

3% des travailleurs en situation de handicap sont en fauteuil roulant.

85% des handicaps apparaissent au cours de la vie.

10% des personnes en situation de handicap nécessitent un aménagement de poste.

88% des salariés estiment qu'il est facile de travailler avec un collègue en situation de handicap.

À SAVOIR

Maladie chronique (sclérose en plaque, fibromyalgie...), trouble psychique, dyslexie, séquelles d'un accident de la route... : invisibles, mais **pas imaginaires** !

Les **effets** d'un handicap invisible peuvent être autant importants sur la vie professionnelle que les effets des handicaps visibles.

Tout salarié en situation de handicap (sans forcément être BOETH) peut bénéficier d'un **aménagement** de son poste qui lui permettra de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues, grâce à des solutions techniques et organisationnelles.

La **fatigabilité** est le principal point commun des maladies chroniques en termes de répercussion pour la vie des personnes.

Les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues d'employer au moins **6% de leur effectif** sous le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH). À défaut, elles doivent verser une contribution annuelle à l'Agefiph.

Participation : Cap Emploi
Chiffres : Cap Emploi et Agefiph

RETOURS D'EXPÉRIENCE

« *Je suis fréquemment confronté à un manque de compréhension de la part de personnes connues et inconnues car j'ai l'air d'être en bonne santé. Dans le monde du travail, il m'est difficile d'exprimer la souffrance liée à mes douleurs.* »
Salarié

« *Parler de son handicap à son employeur est important dès l'embauche, pour adapter le travail au quotidien. Souvent, le salarié veut prouver ses compétences et montrer que son handicap n'est pas un problème.* »
Dirigeant d'entreprise

« *Dans le monde du travail, un handicap correspond à l'inadéquation d'un poste de travail et d'une pathologie. On répond par de l'équité et non de l'égalité : on donne les moyens adaptés à la personne pour faire son travail.* »
Médecin du travail

COMMENT PARLER DE SON HANDICAP ?

Salariés, pour parler d'un handicap, parler des répercussions est un premier pas : ce que vous pouvez faire ou non, afin de trouver des solutions permettant de compenser ce handicap.

Employeurs, pensez à instaurer un climat de confiance avec vos équipes, à communiquer sur la politique handicap et à former vos managers sur les accompagnements possibles.

À QUI S'ADRESSER ?

- Dans l'entreprise : DRH, référent handicap
- Médecin traitant
- Médecin du travail
- Organismes : Cap Emploi, Agefiph, Adapt...

L'AISMT13 conseille employeurs et salariés pour trouver des solutions : le médecin du travail peut faire appel à des experts (ergonomes, psychologues, CPDP...).

FAIRE APPEL À LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DE L'AISMT13

La CPDP de l'AISMT13 apporte une offre complémentaire au médecin du travail pour accompagner l'entreprise adhérente et son salarié en poste ou en arrêt de travail. Objectif : anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé. Elle intervient à la demande du médecin du travail, des entreprises adhérentes ou des salariés et s'adapte aux situations rencontrées.

Les prises de contact sont possibles par mail ou par téléphone :
cme@aismt13.fr 06 74 97 98 79

Mise à jour : octobre 2024 | Crédit photo : Canva

Flashez le QR code
pour retrouver tous les témoignages et plus d'informations !

SANTÉ AU TRAVAIL
AISMT13
prévenir les risques professionnels