



UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ, CE N'EST PAS FORCÉMENT CE QUE VOUS CROYEZ.

VOUS L'AVEZ
LAISSÉ OÙ VOTRE
FAUTEUIL ROULANT ?



QUEL FAUTEUIL
ROULANT ?



UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ, CE N'EST PAS FORCÉMENT CE QUE VOUS CROYEZ

La loi impose à chaque entreprise de 20 salariés et plus d'employer au moins 6 % de Travailleurs Handicapés. Depuis la mise en œuvre de l'accord de branche en 2009, le taux d'emploi dans la branche a plus que doublé en 7 ans. Il est passé de 1,69 % à 3,67 % fin 2016.

Dans les Entreprises du Médicament, comme dans d'autres secteurs d'activités, la notion de Travailleur Handicapé et les dispositions qui y sont associées, sont largement méconnues. Comme dans l'opinion publique, le handicap est souvent assimilé à des pathologies lourdes qui entravent irrémédiablement la vie professionnelle. Pourtant, soumise à des restrictions ou des prescriptions médicales du fait d'un handicap, une personne ne se considère pas forcément comme "handicapée".

Voici quelques notions pour mettre à jour vos connaissances et idées reçues sur la question. ►►

Qu'est-ce qu'un Travailleur Handicapé ?

Un Travailleur Handicapé est une personne **en situation de handicap dans sa situation de travail**. “Est considérée comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique” (Art. L 5213-1 du Code du travail).

Il s'agit, au-delà du cadre médical, d'une simple reconnaissance administrative.

Quelques exemples pour préciser la notion de Travailleur Handicapé

- Une personne en “situation de handicap” dans l'exercice d'une fonction ne le sera pas forcément dans une autre.

Un technicien de production devenu allergique à un produit peut être reconnu Travailleur Handicapé. Reclassé après une formation sur un poste de Comptable, il n'est pas exposé aux allergènes et ne souffrira d'aucune restriction d'activité.

Un manutentionnaire souffrant de problèmes de dos pourra être reconnu Travailleur Handicapé, et ne plus devoir porter des charges lourdes. S'il occupe des fonctions d'accueil, son handicap ne l'empêchera absolument pas d'être efficace et compétent...

Un visiteur médical, victime d'un accident de la route et ne pouvant plus conduire sur de longues distances, pourrait retravailler en tant qu'acheteur, métier plus sédentaire, qui ne lui demanderait pas des déplacements professionnels intenses.

- Vie quotidienne et vie professionnelle.

On peut être Travailleur Handicapé sans être, ou sans être perçu, comme une personne handicapée. Le technicien de production allergique, et reconnu Travailleur Handicapé, ne sera pas considéré comme une personne handicapée dans la vie courante.

Physique, sensoriel, psychologique, le handicap fait partie de la vie.

Qu'il soit temporaire ou irréversible, le handicap est très présent dans notre quotidien. Il peut entraîner des incapacités ou des restrictions d'activité dans la vie professionnelle, notamment.

- Les TMS, troubles-musculo squelettiques (tendinite, sciatique, syndrome du canal carpien...).
- Les déficiences sensorielles, visuelles (cécité, acuité visuelle faible, daltonisme, dégénérescence maculaire...), ou auditives (surdité, acuité auditive faible, acouphènes, maladie de Ménière...).
- Les maladies chroniques (asthme, broncho-pneumopathie chronique obstructive, diabète...).
- Les maladies évolutives (sclérose en plaques, spondylarthrite ankylosante, polyarthrites, SIDA...) ou imposant des soins réguliers sur les horaires de travail (insuffisances rénales, cancers...).
- Les troubles psychologiques (dépression, phobies invalidantes, schizophrénie...).
- Les déficiences intellectuelles (trisomie 21, syndrome du X fragile,...).

Des droits (et des devoirs) !

- Le handicap est l'un des 19 critères de discrimination prohibés par la loi.
- Un Travailleur Handicapé dispose du même contrat de travail que les autres. Il est recruté pour ses compétences, comme tout salarié.
- La compensation des conséquences du handicap pour un Travailleur Handicapé est possible : aménagement et organisation du poste de travail (dans la mesure du raisonnable), formations complémentaires ou accompagnement sur le parcours professionnel, transport adapté... Si elle est nécessaire, elle permet au salarié de réaliser son travail dans les mêmes conditions que les autres; elle contribue à l'égalité des chances.
- Seul le médecin du travail peut décider si un candidat est apte ou non à exercer un emploi.
- Sous certaines conditions, les Travailleurs Handicapés peuvent bénéficier d'une retraite anticipée avant l'âge légal de départ.
- Le statut de Travailleur Handicapé résulte d'une démarche dont l'employeur garantit la confidentialité.

Idées reçues : il est temps de mettre ses connaissances à jour !

“Un Travailleur Handicapé se déplace en fauteuil roulant”

Très rarement vrai !

Seuls 2 % des Travailleurs Handicapés se déplacent en fauteuil roulant*, mais ce logotype très utilisé renforce notre stéréotype associant handicap et mobilité réduite.

85 % des handicaps sont invisibles*, notamment les maladies psychiques, cardiaques ou digestives, les pathologies évolutives, certaines déficiences visuelles et auditives...

*Source : Agefiph

“Le handicap s’acquiert à la naissance”

Dans 15 % des cas !

85 % des handicaps surviennent après 16 ans**, suite à un accident (circulation, sport...), une maladie (AVC, cancer, diabète) ou au vieillissement (baisse des capacités auditives ou visuelles).

**Source : www.social-sante.gouv.fr

“Une personne handicapée n’est pas performante”

Faux !

Si certains types de handicaps peuvent empêcher d’exercer certaines fonctions, des solutions techniques, humaines, organisationnelles... permettent d’en compenser les conséquences.

Personne n’a eu à se plaindre de leur handicap : Uderzo, dessinateur d’Astérix (daltonien), Marilyn Monroe (bègue), Franklin Roosevelt, élu 4 fois président des Etats-Unis (paralysé des membres inférieurs), Walt Disney (dyslexique), Stephen Hawking l’un des plus célèbres astrophysiciens au monde (Invalidé moteur cérébral...).

“Je ne peux pas être Handicapé et travailler dans l’univers du médicament”

Faux !

Comme dans tout secteur d’activité, les Entreprises du Médicament proposent un grand nombre de métiers. Handicap et compétences sont formellement déconnectés ; tous les postes, à priori, peuvent être occupés par des travailleurs handicapés.

“Je n’embauche pas de Travailleur Handicapé, car aménager un poste de travail, c’est compliqué et ça coûte cher”

Faux !

90 % des Travailleurs Handicapés n’ont pas besoin d’adaptation de poste*. Comme pour tout salarié, un suivi de l’évolution professionnelle est essentiel ; si la situation évolue, un suivi individuel permet de préserver l’employabilité.

*Source : Agefiph

Aménager un poste n’est pas forcément compliqué. C’est une question de bon sens et d’accompagnements adaptés (médecin du travail, mission handicap, ergonomes, psychologues du travail, assistance sociale, recours à HandiEM...).

Les aménagements ne sont pas forcément coûteux. Les dépenses peuvent être prises en charge par l’entreprise, HandiEM, ou la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)...

“Des Handicapés dans mon équipe ? Jamais !”

Faux !

7,5 % de la population française indique une limitation d’activité*.

Si vous voyez 12 personnes autour de vous, il y en a une qui porte une limitation d’activité, qui peut s’avérer un handicap pour l’exercice de sa fonction. Mais dans la plupart des cas, personne ne le sait, car cela ne se voit pas !

93 % des entreprises qui ont intégré un travailleur handicapé se déclarent satisfaites**. voir source IMS diversité.

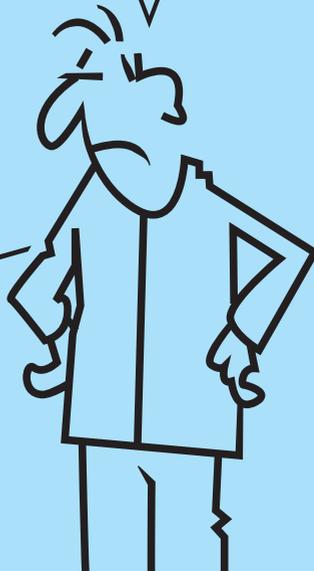
*Source : INSEE, recensement de la population française, 2009

** (Source Association SNC, Solidarités nouvelles face au Chômage)

VOUS ÊTES HANDICAPÉ
ET VOUS VOUS PRÉSENTEZ
POUR QUEL POSTE ?



LE POSTE
DE DIRECTEUR,
POURQUOI ??



En signant dès 2008 un **accord de branche**, les partenaires sociaux et les Entreprises du Médicament (LEEM), affichent pour la première fois en France, dans le secteur concurrentiel, la volonté d'une politique sectorielle **en faveur du maintien et du développement de l'emploi des personnes handicapées.**

Cet accord, renouvelé tous les 5 ans, reste un des seuls de ce type en France. Il témoigne de nos capacités d'innovation sociale et sociétale. Soyons-en fiers, faisons-le vivre !