



RETOUR D'EXPERIENCE : SENSIBILISATION AU HANDICAP INVISIBLE

Ateliers salle d'attente
Sensibilisations en entreprise
Notion d'aménagement raisonnable

SENSIBILISATION AU HANDICAP INVISIBLE

ETAPE 1 = les ateliers salle d'attente

les Rencontres Santé-Travail

Le 14 octobre 2021, les Rencontres Santé-Travail
« Agir au cœur des entreprises pour la santé de demain ».

Pour l'occasion, L'AISMT13 a choisi de créer des « animations salle d'attente » afin de sensibiliser au handicap invisible.

Pourquoi ?

CONSTAT =

Difficultés pour les personnes en situation de handicap invisible

- Bénéficiaire des aménagements
- Remarques des collègues
- Incompréhension des managers

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES
www.semaine-emploi-handicap.com



LES ATELIERS SALLE D'ATTENTE

- Animations salle d'attente **10-15 minutes**
- Animations : **ATST** et **IDEST**
- Cibles = vacations avec **managers**



LES ATELIERS SALLE D'ATTENTE

- Construction de supports de communication
 - Plaquettes
 - Témoignages
 - Quizz
 - Interview Site internet
 - flash info
- Travail pluridisciplinaire
 - EPST
 - Service communication
- Travail en partenariat
 - CAP EMPLOI
 - ASMI





1. Qu'est-ce que le handicap invisible ? (Plusieurs réponses possibles)

- Un handicap qui n'a pas beaucoup de répercussions sur le travail.
- Un handicap que l'on ne peut pas remarquer tant que la personne concernée n'en parle pas.
- Un handicap dont les effets peuvent être autant importants sur la vie professionnelle que les handicaps visibles.

2. D'après vous, dans le handicap, quelle est la proportion de handicap invisible ?

- 10%
- 30%
- 50%
- 80%

3. Parmi les situations de handicap suivantes, lesquelles ne sont pas forcément visibles ? (Plusieurs réponses possibles)

- Une maladie chronique
- Une amputation avec prothèse
- Un trouble psychique
- La dyslexie
- La surdité
- Les séquelles d'un accident de la route

4. Parmi ces personnalités, lesquelles sont en situation de handicap ?

- John NASH (mathématicien)
- Tom CRUISE (acteur)
- Léonardo DI CAPRIO (acteur)
- Tiger WOODS (golfeur)
- Jessica ALBA (actrice)
- Frida KHALO (artiste peintre)

5. Quel est le principal point commun des maladies chroniques en termes de répercussion pour la vie des personnes ?

- Le besoin de subir régulièrement une hospitalisation
- L'obligation de passer à temps partiel, voire la mise en invalidité de la personne
- La fatigabilité
- Les absences répétées

6. Est-il possible qu'une ou plusieurs personnes de votre équipe soit en situation de handicap sans que vous le sachiez ? (Plusieurs réponses possibles)

- Non, si cela ne se voit pas, c'est que la personne n'est pas réellement handicapée.
- Oui, car la personne peut tout mettre en œuvre pour "cacher" cette situation.
- Oui, le handicap peut très bien ne pas se voir, mais avoir des répercussions sur le travail.

7. Une personne de votre équipe aurait besoin d'un aménagement de son poste de travail pour continuer son activité, votre service de santé au travail peut : (Plusieurs réponses possibles)

- Rencontrer le salarié lors d'une visite médicale pour élaborer avec lui les possibles.
- Venir dans votre entreprise pour observer le poste de travail et proposer des am nements adaptés.
-  tre conseiller de l'employeur et du salarié pour trouver ensemble des solutions.

8. Qu'est-ce qui pourrait favoriser la révélation d'un handicap d'une personne à son responsable ? (Plusieurs réponses possibles)

- Instaurer un climat de confiance avec son équipe.
- Communiquer sur la politique handicap de l'entreprise.
- La connaissance des accompagnements possibles par le manager et des différents acteurs.

Sources : Cap Emploi – Agefiph – AISM13



Le handicap invisible



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

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 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.

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

6% des effectifs des entreprises de plus de 20 salariés doivent avoir une reconnaissance de la qualité travailleur handicapé (RQTH), ou reverser une contribution annuelle à l'Agefiph.



Le handicap invisible

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.

Vers quel(s) interlocuteur(s) se tourner ?

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

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

Retrouvez tous les témoignages et des informations sur : www.aismt13/handicap-invisible/

Ressources

La médiathèque pour prévenir des risques professionnels



Flash Info

Les nouvelles tous les mois sur votre boîte mail



Suivez-nous



SANTÉ AU TRAVAIL
AISMT13

prévenir les risques professionnels

LES ATELIERS SALLE D'ATTENTE

- 11 centres sur 18
- 214 salariés « managers » sensibilisés la journée du 14 octobre 2021
- Bons retours des salariés = échanges conviviaux, intérêt pour le thème
- Effet collatéral = Retour des dirigeants des salariés ayant bénéficié de la sensibilisation



SENSIBILISATION AU HANDICAP INVISIBLE

ETAPE 2 = sensibilisation intra-entreprise

SENSIBILISATION EN ENTREPRISE

1 Demande d'une entreprise qui habituellement fait des animations pour les semaines du handicap

2022

Proposition de sensibilisation en entreprise

- Magasin décoration 100 salariés
- Entreprise transformation thé/café 40 salariés



DU 14 au 20 novembre 2022

SENSIBILISATION EN ENTREPRISE

- S'adapter à l'organisation de l'entreprise
- Durée des ateliers et nombre de participants
- Ressources du SPSTI
 - médecin
 - IDEST
 - service communication



80% DES HANDICAPS SONT INVISIBLES



**ET SI ON EN PARLAIT ENSEMBLE ?
RENDEZ-VOUS AVEC VOTRE SERVICE
DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL**

- Jeudi 17 novembre 9h, 10h et 11h
- Mardi 29 novembre 14h, 15h et 16h

SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT13

prévenir
les risques
professionnels

LE HANDICAP N'EST PAS TOUJOURS VISIBLE

1T13



**ET SI ON EN PARLAIT ENSEMBLE ?
RENDEZ-VOUS AVEC VOTRE SERVICE
DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL**

- Jeudi 17 novembre 9h, 10h et 11h
- Mardi 29 novembre 14h, 15h et 16h

SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT13

prévenir
les risques
professionnels

- Entreprise transformation café/thé
 - 25 personnes
 - 3 groupes environ 10 personnes
 - Format d'1 heure
 - 24 smileys verts et 1 rouge
- Magasin décoration
 - 37 personnes
 - 6 groupes de 30 minutes
 - 37 smileys verts



HANDICAP INVISIBLE

ENSEMBLE, CHANGEONS NOTRE REGARD



1. Définitions
2. Les origines du Handicap
3. Le Handicap au Travail
4. En pratique
5. Changer notre regard

Introduction en vidéo

<https://www.youtube.com/watch?v=KfLyUDMTIdQ&t=4s>

film d'animation



DEFINITIONS

Pour vous, c'est quoi un handicap ?
Qu'est-ce qu'un handicap invisible ?

Définition Handicap :

Selon la **loi du 11 février 2005** dans son Article 114 donne la définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 ».

Handicap Invisible :

- pas apparent
- limitation durable des possibilités d'interaction
- sans que l'entourage puisse aisément comprendre qu'il s'agit bien d'un handicap

- Un handicap que l'on ne peut pas remarquer tant que la personne concernée n'en parle pas.

- handicap \neq diagnostic



Quelques chiffres en France

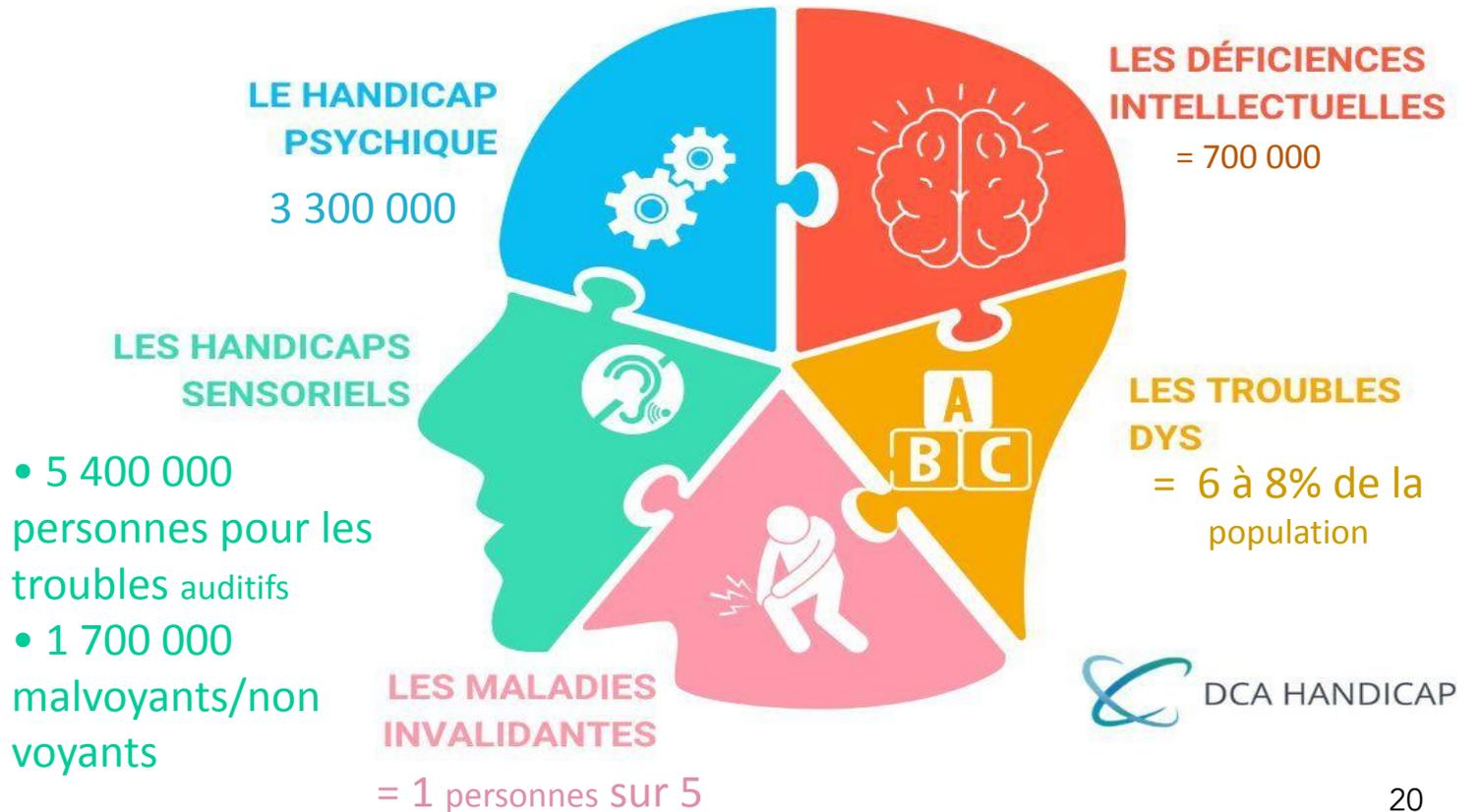
12 millions de personnes en situation de handicap



HANDICAPS INVISIBLES et RQTH

Mobilité réduite
3,5 millions

Dont 650 000
personnes

Parmi ces personnalités, lesquelles sont en situation de handicap ?



Ils ont tous un handicap invisible

Morgan Freeman : Fibromyalgie

Léonardo Di Caprio : TOC

Jessica ALBA : Hyperactivité

Tom Cruise : Dyslexie

Prince William : Daltonien

Tiger WOODS : Bégaiement

Frida KHALO : Spina Bifida

Carrie Fisher : Bipolaire

ORIGINES DU HANDICAP

Les origines du Handicap :



**Le handicap
de naissance**



Le vieillissement



La maladie



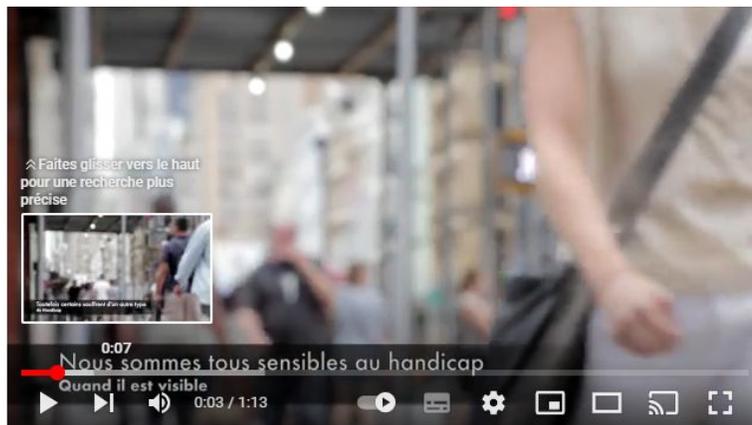
Le travail

A votre avis, quelle est la première cause de handicap ?

source : Rapport thématique 2019-2020 de l'Inspection générale des affaires sociales

Témoignages

<https://www.youtube.com/watch?v=85HAai2RxHA>



Quel est le principal point commun des maladies chroniques en termes de répercussion pour la vie des personnes ?

Chronicité
= pas de
guérison

La
fatigabilité

Soins, RDV
médicaux

Impact sur
la qualité
de vie

Question du
jugement et du
regard des
autres

Evolutivité

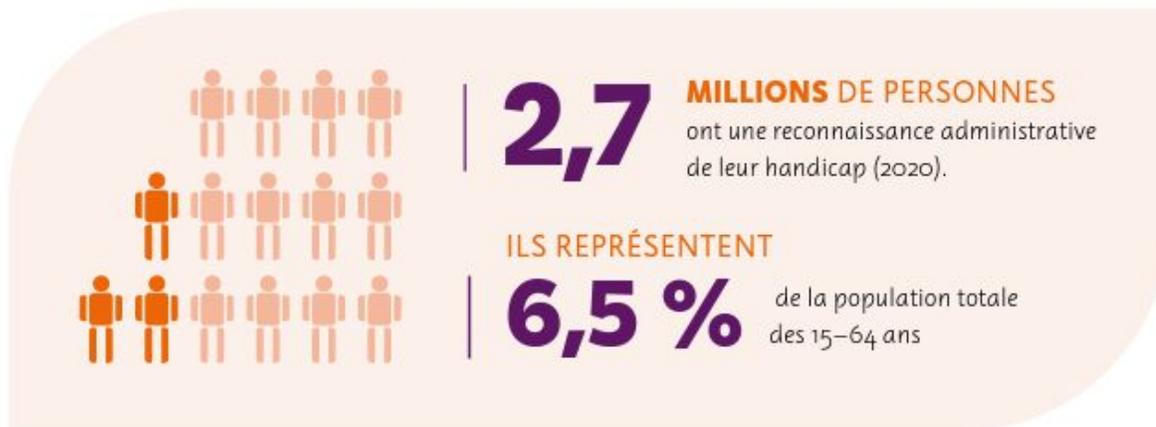
Effet des
traitements

LE HANDICAP AU TRAVAIL

Pourquoi est-ce important d'en parler au travail ?

Le Handicap au Travail :

- Nombre de salariés reconnus TH



- 43 % > 50 ans
- 85% apparaissent en cours de carrière
- 160 000 nouvelles demandes par an



Regards croisés

Docteur, J'ai mal toute la journée, et le soir c'est pire. Rien ne me soulage. Je n'arrive même plus à porter mon fils.

Le week-end, je suis obligé de me reposer. Je ne fais rien.

Tous les jours, je suis fatigué. Mais j'aime mon travail. Je ne veux pas rester à la maison.

Je veux reprendre une vie normale. Mon travail, j'y tiens.

Les gens ne comprennent pas. Ils pensent que je fais du cinéma, mon manager ne respecte pas les aménagements. Je passe pour une râleuse.

Mes collègues me font des remarques parce qu'ils ne voient pas que j'ai mal.

Je ne souhaite pas en parler de peur de ne pas être embauché/d'être licencié.



CONSULTATION

C'était bien les vacances ?

On t'a vu sur Facebook, tu rigolais bien...

A toi, on ne te l'impose pas cette tâche ! Avant tu le faisais.

Et ça va durer encore longtemps ton aménagement de poste ?

Moi aussi j'aimerais bien qu'on allège mon poste...

T'y vas souvent aux toilettes !



LES COLLEGUES



L'EMPLOYEUR

Docteur, je la trouve bien maquillée et bien habillée pour quelqu'un qui a une RQTH. Vous pensez vraiment qu'il faut maintenir ses aménagements d'horaires?

Docteur, sur Facebook il a l'air d'aller bien.

Docteur, je pense qu'en fait il ne veut plus travailler.

Docteur, tous nos salariés doivent être polyvalents. On ne peut pas aménager le poste.

Docteur, ce qu'il ne fait pas, ce sont ses collègues qui vont le faire. Il faut être équitable !

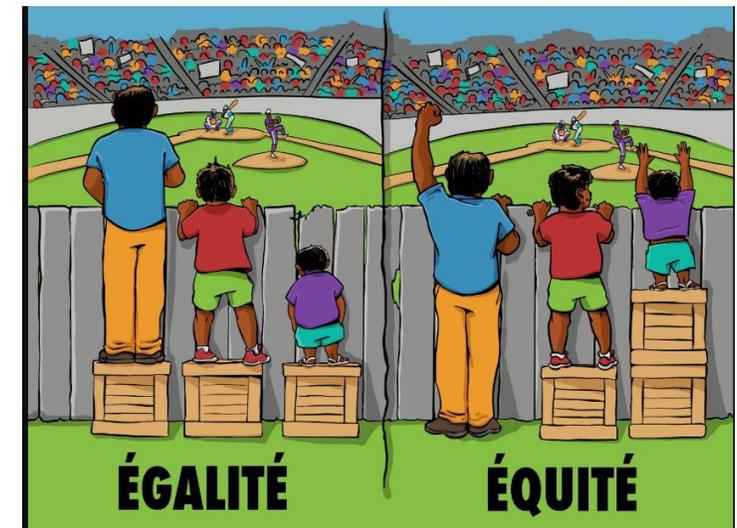
A votre avis, est-il possible qu'une ou plusieurs personnes de votre équipe soit en situation de handicap sans que vous le sachiez ?

- Oui, car la personne peut tout mettre en œuvre pour "cacher" cette situation.
- Oui, le handicap peut très bien ne pas se voir, mais avoir des répercussions sur le travail.
- Pas d'obligation de le déclarer à l'employeur

Est-il juste d'aménager le Travail au Handicap ?

À l'heure où l'on parle de plus en plus de **société inclusive**, d'une société où chacun tente de trouver sa **place de citoyen** en étant accepté tel qu'il est, la question de la reconnaissance de chaque individu se pose. Être reconnu comme individu, comme personne, avec son vécu, ses droits sociaux, médicaux ou administratifs constitue un défi permanent.

- https://www.youtube.com/watch?v=x9_KBraacz



En pratique



Une personne de votre équipe aurait besoin d'un aménagement de son poste de travail pour continuer son activité, votre Service de Santé au Travail peut :

- Visite médicale (pré reprise, à la demande...)
- Etude de poste / aménagements adaptés
- Conseiller l'employeur, le référent handicap et le salarié
- Proposer une RQTH,
- Déclencher l'intervention du CAP EMPLOI
- Accompagnement spécifique par la Cellule Maintien en Emploi

Les outils de maintien en emploi :

- Service de prévention et de Santé au Travail
 - Suivi individuel de l'état de santé
 - Préreprise et à la demande
 - CME Cellule Maintien dans l'Emploi
 - Rendez-vous de liaison
- Assistante sociale
- Maison Départementale des Personnes Handicapées MDPH = RQTH
- CAP EMPLOI
- AGEFIPH
- ASSURANCE MALADIE
 - invalidité
 - IPP

Qu'est-ce qui pourrait favoriser la révélation d'un handicap d'une personne à son responsable, et à ses collègues ?

- Instaurer un climat de confiance avec son équipe.
- Communiquer sur la « politique handicap » de l'entreprise.
- La connaissance des accompagnements possibles par le manager et des différents acteurs.

CHANGER NOTRE REGARD

Lilia BENCHABANE a un message pour vous :

- « Tu fais semblant d'être handicapée »
- « Mais t'es hyper belle pour une handicapée »
- « Les enfants devraient être en école spécialisée »
- « Handicapée vous êtes moins compétentes »

- <https://www.brut.media/fr/health/malvoyante-4-phrases-qu-elle-ne-veut-plus-entendre-15efbd4d-badf-427d-9ef8-622fd4164983>



LILIA BENCHABANE
HANDICAPÉE MÉCHANTE

PREMIÈRES DATES

PARIS
LES SAMEDIS DU 17 SEPTEMBRE
AU 17 DÉCEMBRE 2022
LA PETITE LOGE

GENÈVE
LE 13 ET 14 OCTOBRE 2022
CAUSTIC COMEDY CLUB

LILLE
09 NOVEMBRE 2022
SPOTLIGHT

The poster features a photograph of Lilia Benchabane, a woman with curly hair wearing a red jacket, resting her chin on her hand. The background is a dark, textured wall.

SENSIBILISATION AU HANDICAP INVISIBLE

ETAPE 3 = LE DEFENSEUR DES DROITS

UNE INSTITUTION POUR LA DÉFENSE ET LA PROMOTION DES DROITS

Le Défenseur des droits

- Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État.
- Créée en **2011** et inscrite dans la Constitution
- 2 missions :
 - défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés
 - permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits
- Toute personne physique ou morale peut le saisir directement et gratuitement
- Le Défenseur des droits est né de la **réunion de quatre institutions** :
 - le Médiateur de la République,
 - le Défenseur des enfants,
 - la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)
 - et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).



Quel est le rôle du Défenseur des droits ?

Autorité constitutionnelle indépendante créée en 2011, le Défenseur des droits est nommé pour six ans par le président de la République

QUELS SONT SES DOMAINES DE COMPÉTENCE ?



Défense des droits des usagers des services publics



Protection des droits de l'enfant



Lutte contre les discriminations



Respect de la déontologie de la sécurité



Protection des lanceurs d'alerte (depuis 2016)



**ÊTRE DÉFENDU
EST UN DROIT
POUR MOI AUSSI !**

CHAQUE ANNÉE, LE DÉFENSEUR DES DROITS TRAITE PLUS D'UN MILLIER DE DOSSIERS DE DISCRIMINATIONS À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Contactez
le défenseur des droits
www.defenseurdesdroits.fr
09 69 39 00 00

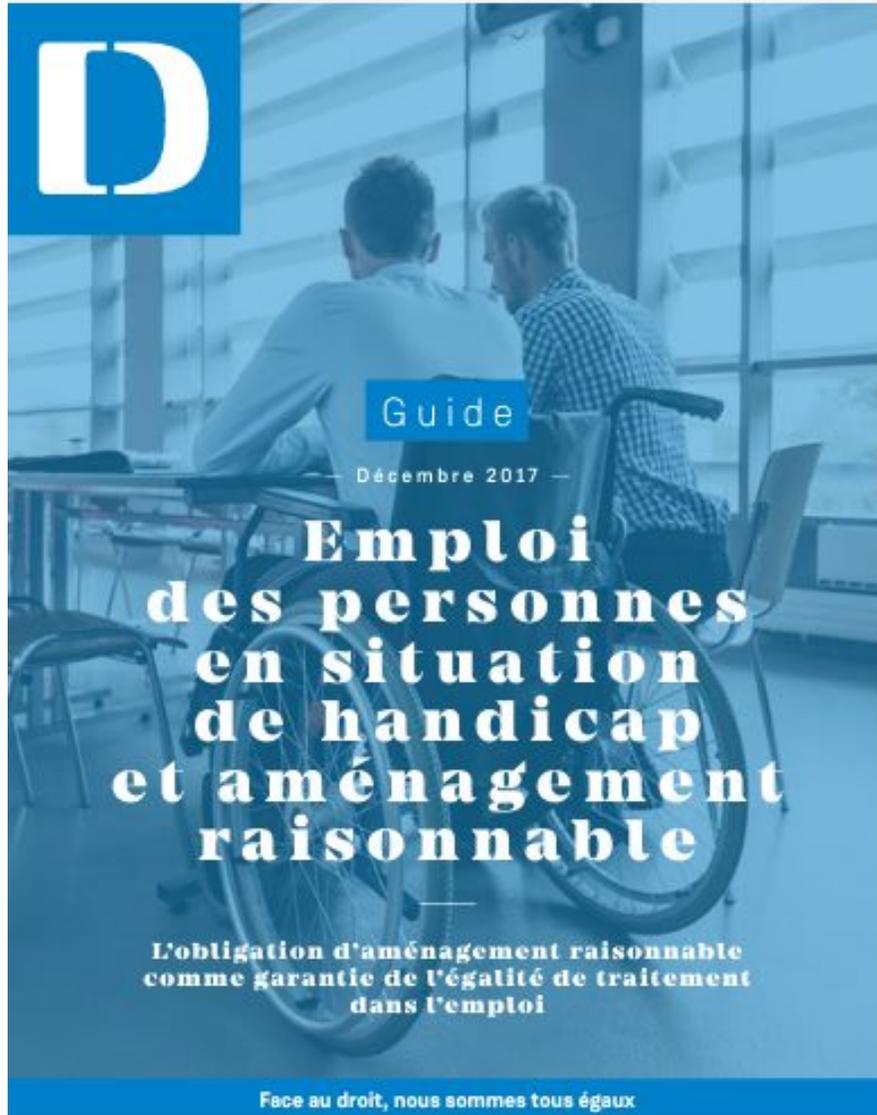
**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
Le droit en action



DISCRIMINATIONS LIÉES AU HANDICAP ET À L'ÉTAT DE SANTÉ

REGLEMENTATION

- [loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#)
- [Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées](#), ratifiée en France en 2010
- Ces textes affirment
 - l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap
 - la nécessité, par une approche inclusive, de garantir leur pleine participation à la vie sociale, culturelle, économique, etc.
- En 2014, pour le Défenseur des droits
 - 1er motif de discrimination : Le handicap et l'état de santé 34,1%
 - L'emploi est le premier domaine concerné par ces réclamations



La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap.

Selon l'article 2 de la CIDPH, « la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ».

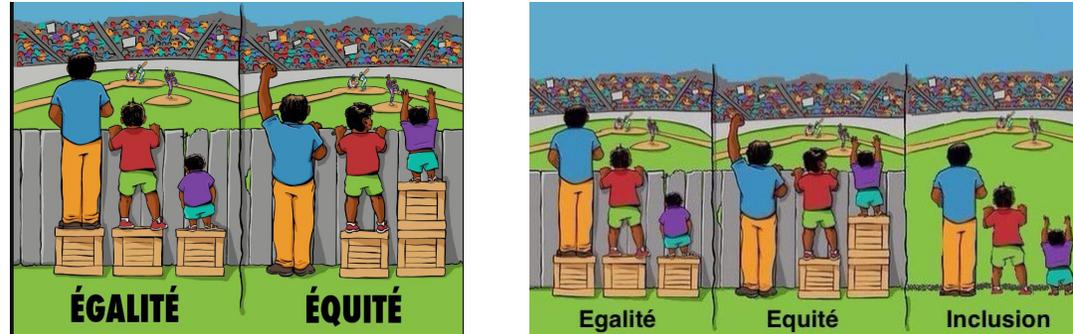
Aménagement raisonnable =

« les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, (...)».

- traiter de manière identique les personnes placées dans une situation comparable
- mais aussi, dans un but d'égalité réelle, de traiter différemment les personnes placées dans une situation différente, en mettant en œuvre les mesures nécessaires et appropriées.

- L'obligation d'aménagement raisonnable ne vise donc pas à favoriser la personne handicapée par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais bien à **compenser l'inégalité** induite par le handicap

Charge disproportionnée



- Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est **compensée de façon suffisante** par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».
- La charge disproportionnée s'apprécie donc en tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres (ex : impact sur l'organisation de travail) que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi, de la **possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières ou autres**, notamment celles accordées par les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH et FIPHFP).

En pratique Monsieur B. Chauffeur livreur

AMENAGEMENT DU POSTE DEMANDE

Maladie de Crohn / otites séreuses
à temps partiel (maximum 22h/semaine) (inval 2)
éviter les horaires de nuit
contre indication au voice picking

REPONSE DE L'EMPLOYEUR

Les restrictions apportées sont totalement incompatibles avec un poste de livreur, même partiel, puisque les livreurs, (...) sont obligatoirement amenés à faire de la préparation de commandes avec notre système de voice picking (...).
Je vous remercie de me confirmer s'il reste apte à son poste avec ces indications (...)

A défaut, ces réserves (...) doivent conduire à son inaptitude au poste de livreur.

REPONSE DU MEDECIN

Pour le reste, Mr B. est livreur. Il s'agit de son activité principale au sein de votre établissement, activité qu'il est apte à réaliser. Concernant son temps de travail, le temps partiel thérapeutique sera poursuivi par un temps partiel entrant dans le cadre de son invalidité dès que possible. Rien ne s'oppose à mon sens à ce qu'il travaille en tant que livreur à temps partiel dans votre établissement.

Il s'agit en effet d'aménagements raisonnables pour une personne en situation de handicap, tels que définis par la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 et par la CDIPH. Ces mesures n'imposent a priori pas une charge disproportionnée à l'égard de l'employeur.

Je vous confirme donc par ce mail que Mr B. est bien apte au poste de livreur à mi temps en évitant les horaires de nuit et sans utilisation du voice picking dans votre établissement.

Pour rappel, l'intervention du CAP EMPLOI peut tout à fait être sollicitée si vous avez des besoins spécifiques pour le maintien dans l'emploi de Mr B.



Merci de votre attention