



**Cfdt:**

**CADRES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LE HANDICAP, TOUS IMPLIQUÉS !



[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)

 @CFDTCadres

 /CFDTCadres

 cfdt-cadres



*Contrairement aux idées reçues, 80% des handicaps sont invisibles, et le fauteuil, emblématique, ne concerne que 2% des situations.*



**32%**

des personnes en emploi en situation de handicap reconnu (RQTH) sont ouvriers, alors que les ouvriers ne représentent que 20% de la population active. À l'inverse, seulement 8% sont cadres, contre 17% de la population active.



## FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

.....

**50%**  
On estime  
qu'un  
français sur  
deux sera  
porteur d'un  
handicap  
au cours  
de sa vie.  
Les cadres  
n'échappent  
pas à cette  
probabilité.

L'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap est un axe essentiel de la diversité au sein des entreprises : cela répond par ailleurs à une obligation légale (le quota d'obligation d'emploi est de 6% depuis 1991).

L'intégration est au cœur du maintien dans l'activité du travailleur en situation de handicap. Celui-ci doit pouvoir bénéficier, comme tout salarié, d'une bonne qualité de vie au travail du point de vue des aspects matériels

(agencement du poste de travail, si nécessaire), et de l'adaptation de l'activité elle-même (horaires, pauses, télétravail, temps partiel, etc.). Aussi, soulignons que les aménagements liés à l'entrée de nouveaux profils de travailleurs s'avèrent bien souvent bénéficiaires à tous.

**Les managers ont un rôle central dans la bonne intégration des salariés en situation de handicap dans un collectif de travail, en favorisant leur recrutement ou leur maintien dans l'emploi.**



## LA COMPÉTENCE AVANT LA DIFFÉRENCE

.....



**Au-delà de l'application de la loi, la CFDT Cadres souhaite être actrice de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés victimes de handicap, par l'engagement de ses cadres adhérents, et par la négociation d'accords.**

Il ne s'agit pas de faire du traitement social du handicap, mais de remettre l'homme au centre du système et d'adapter le travail à l'humain, et non le contraire. Les managers ont un rôle central dans l'accompagnement de leurs collaborateurs et dans l'acceptation de la différence et de la diversité des profils, qu'ils soient liés au handicap ou à toute autre caractéristique permanente ou passagère.

Réorganisations des collectifs de travail, évolutions du rythme de travail et de sa complexité, phénomène de vieillissement de la population : ces paramètres augmentent les risques d'exclusion et de désinsertion professionnelle. Les managers doivent en détecter les signaux et y être formés afin de mettre en œuvre une démarche de maintien dans l'emploi, avec l'assentiment des salariés et le support des RH et de l'entreprise.

► Exemple de campagne soutenue par la CFDT Cadres, pour aider à la prise de parole sur le handicap, pour permettre le mi-temps thérapeutique, etc.

**85%**  
des handicaps surviennent au cours de la vie. Seuls 15% des personnes handicapées le sont de naissance ou avant l'âge de 16 ans ; 23% le sont à la suite de maladies non professionnelles, 17% après un accident ou une maladie professionnelle, 15% à la suite d'autres accidents (dont trajet). Enfin, 30% des handicaps ont une autre origine (dont le vieillissement), ou non précisée (7%).

« **Mon handicap, j'en ai parlé et j'ai bien fait.** »

« **Le handicap, tous concernés** » :

Campagne du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Septembre 2012 (Crédit affiche : MESRI)



**— MON HANDICAP, J'EN AI PARLÉ  
ET J'AI BIEN FAIT.**

Marie est professeur des Universités. Il y a cinq ans, elle a été victime d'un accident vasculaire cérébral. Malgré son hémiplegie du bras gauche, elle a continué à travailler dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Son statut de travailleur handicapé et le soutien d'un secrétariat mis à sa disposition par l'université lui permettent aujourd'hui d'exercer son activité à plein-temps, comme elle le désirait.

**LE HANDICAP  
TOUS CONCERNÉS**

Déclarer son handicap est une **démarche simple et confidentielle** pour bénéficier de conditions de travail adaptées.

Plus d'informations sur :

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/handicap-tous-concernes](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/handicap-tous-concernes)



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



*Des formations pour informer sur le handicap et le démystifier : le manager ne doit pas hésiter à les suivre et à les proposer à ses collaborateurs, car **il faut former et sensibiliser.***



## LE MANAGER : UN ACTEUR CLÉ DE L'INTÉGRATION



L'intégration ou le retour sera plus facile si le manager a une attitude adaptée à l'égard du collaborateur en situation de handicap, en favorisant l'aménagement de son poste et son parcours dans l'entreprise. Demander un aménagement, ce n'est pas un passe-droit.

La situation de salariés **en situation de désinsertion professionnelle ou en situation de fragilités suite à un handicap** (ponctuel ou définitif) nécessite, pour un maintien dans l'emploi, **une prise en charge précoce de la situation** associant la personne, l'employeur et des acteurs externes.

Le salarié et l'entreprise (ou administration) ne doivent donc pas hésiter à **faire appel à des experts** (internes ou externes) pour être accompagnés :

- **Médecine du travail**
- **Ergonomes**
- **AGEFIPH ou FIPHEFP**
- **CAP EMPLOI**
- **Associations spécialisées**

N'oubliez pas également que le handicap est le plus souvent invisible ou peu connu. Une certaine incompréhension (voire de la jalousie) peut donc survenir des collègues - liée aux aménagements spécifiques mis en place (temps de travail, objectifs ...) ou par méconnaissance -, d'où la nécessité d'informer. Si vous êtes vous-même en situation de handicap, vous voudrez peut-être expliquer à vos collègues en quoi consiste votre handicap. Vous aurez du soutien de votre manager.

**45%** des handicaps sont liés à des maladies invalidantes (allergies, asthme, diabète, cancers, TMS, etc.), **20%** à des troubles psychiques (autisme, schizophrénie, etc.), et **4%** aux troubles sensoriels.

Les cadres peuvent être touchés par le handicap psychique à la suite d'un burn-out (épuisement professionnel) et/ou de RPS (Risques psychosociaux).

**Chaque année, environ 300.000 personnes deviennent handicapées.**

# LE HANDICAP, TOUS IMPLIQUÉS !

## LA CFDT REVENDIQUE :

- L'insertion et l'intégration et/ou le maintien dans un emploi de qualité des travailleurs-es en situation de handicap.
- Le droit à la bienveillance et la prise en compte des accidents de la vie des salarié-es et leur droit à la vulnérabilité.
- L'évolution professionnelle de tout-e salarié-e en situation de handicap : un droit d'évoluer et d'être promu-e.
- La reconnaissance du rôle clé du manager en faveur de l'inclusion.
- Des actions de formation et de sensibilisation pour toutes et tous sur le handicap.
- L'implication des directions générales sur le sujet.



## POUR ALLER PLUS LOIN :

- **Guide du manager CFTD Cadres**  
« Favoriser l'emploi des personnes handicapées » (Pages 79-81)
- **AGEFIPH** : Association de **G**estion du **F**onds pour l'**I**nsertion des **P**ersonnes **H**andicapées ([agefiph.fr](http://agefiph.fr))
- **FIPHFP** : Fonds pour l'**I**nsertion des **P**ersonnes en situation de **H**andicap dans la **F**onction **P**ublique ([fiphfp.fr](http://fiphfp.fr))
- Le réseau national des **CAP EMPLOI**



47 avenue Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
[contact@cadres.cfdt.fr](mailto:contact@cadres.cfdt.fr)

**Sources statistiques** : INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques / Enquête emploi 2018) - AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées / 2017) - AFMD (Association française des managers de la diversité / Octobre 2016).

*Ne pas jeter sur la voie publique.*