



**Handicap : mieux
vivre et travailler
ensemble**



**On est fait pour
être ensemble**

Quelques fausses idées reçues

| Idée reçue n°1 :

« **Le handicap concerne une minorité de personnes.** »

- ✓ **1 personne sur 2** sera touchée par le handicap de façon temporaire ou permanente au cours de sa vie.

| Idée reçue n°2 :

« **Quand on a un handicap, c'est depuis la naissance !** »

- ✓ **85% des handicaps** surviennent après l'âge de 15 ans.

| Idée reçue n°3 :

« **La plupart des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant.** »

- ✓ Le handicap moteur ne représente que **13%** des personnes en situation de handicap, et les personnes se déplaçant en fauteuil roulant **2%**.

| Idée reçue n°4 :

« **Le diabète, le cancer, le VIH... sont des maladies, pas des handicaps.** »

- ✓ Les maladies chroniques et/ou invalidantes peuvent faire l'objet d'une **reconnaissance de handicap**.

| Idée reçue n°5 :

« **Est-il vraiment en situation de handicap ? Je ne vois rien !** »

- ✓ **80%** des handicaps sont invisibles.

Sources : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) et Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph), 2023.

« Faire grandir les relations humaines »

Au travers de sa mission d'entreprise « *faire grandir les relations humaines* », Bouygues Telecom entend favoriser l'épanouissement de ses collaboratrices et collaborateurs, en prônant la **diversité et l'égalité professionnelle** et en garantissant un **environnement de travail inclusif**.

La mise en place de cette politique responsable et dynamique pour l'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu majeur. En témoigne la signature, avec les organisations syndicales, de son **premier accord** relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dès **2004**.

L'entreprise poursuit ses engagements à travers plusieurs axes



Recrutement

de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.



Intégration et maintien dans l'emploi

des collaborateurs en situation de handicap, par l'adaptation de l'environnement de travail.



Carrière et formation

pour encourager l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.



Sensibilisation, formation, et communication

auprès de l'ensemble des collaborateurs.



Sous-traitance et achats

auprès du secteur adapté et protégé (EA, ESAT, TIH).



Ce livret, a pour objectif d'apporter des informations clés sur les **différentes formes de handicap**, sur les démarches nécessaires à sa reconnaissance, sur la conciliation entre le travail et le handicap, ainsi que sur des **comportements inclusifs** à adopter pour mieux agir.

**Ensemble,
déconstruisons
les stéréotypes
et les préjugés !**

Sommaire

S'informer	08
Le handicap, de quoi parle-t-on ?	10
Les différents types de handicap	12
Travailler avec un handicap	28
Faire reconnaître et déclarer son handicap	30
Se faire accompagner	38
Être un manager inclusif	44
Stop aux idées reçues	46
Emploi et handicap : ce que dit la loi	48
Recruter, intégrer et accompagner	50
Contacts	58
Glossaire	60

S'informer

Le handicap recouvre une infinité de situations et des réalités très différentes. Si chaque personne est unique et que son vécu est singulier, il est important de comprendre ce qu'est le handicap, mais également pourquoi nous sommes tous concernés.





Le handicap, de quoi parle-t-on ?

La définition du handicap

- La loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées 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 psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».
- Par ailleurs, selon le **Code du travail** :

« est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

La notion de situation de handicap

La situation de handicap est caractérisée par l'interaction entre **l'altération d'une ou plusieurs fonctions** physiologiques et les **facteurs environnementaux**. Il s'agit donc d'une situation directement liée à un **contexte**.

Par exemple, un travailleur allergique à la farine pourra être reconnu en qualité de travailleur handicapé s'il est boulanger, mais ne le sera pas s'il est comptable.

Origine

Altération d'une fonction :

(ex. : motrice) en raison d'une maladie, d'une déficience, d'un accident, ou d'une malformation.



Environnement

Contraintes de la situation de travail :

Physiques (manutentions, postures, ...)
 Organisationnelles (rythme, cadences, horaires, ...)
 Environnementales (températures, bruits, vibrations, produits, ...)
 Techniques (matériel, outils, ...)



Situation de handicap



Les différents types de handicap



Maladies invalidantes

Maladies respiratoires, digestives, infectieuses.

| 55%



Handicap psychique et cognitif

Troubles mentaux, affectifs et émotionnels.

| 16%



Handicap moteur

Atteinte partielle ou totale de la motricité.

| 13%



Handicap visuel

Personnes malvoyantes et non-voyantes.

| 7%



Déficiência intellectuelle

Privation des facultés intellectuelles.

| 5%



Handicap auditif

Personnes sourdes et malentendantes.

| 4%

Focus sur le handicap invisible

Le saviez-vous ?

80% des handicaps **sont invisibles**

| Définition

Le handicap est **invisible** lorsqu'il est difficilement perceptible par autrui, **non décelable à la vue**. Il peut aussi s'agir de maladies et/ou séquelles de maladies ou d'accidents.

| Figurent, parmi ces handicaps invisibles

Les handicaps sensoriels, les handicaps mentaux, les handicaps cognitifs, les handicaps psychiques, les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), les maladies invalidantes...



Le saviez-vous ?

La notion de **polyhandicap** fait référence aux personnes atteintes à la fois d'une **déficiência mentale sévère et d'au moins une déficiência motrice** ; il s'agit d'un handicap très lourd.

La notion de **plurihandicap** concerne les personnes **atteintes de déficiences motrice et/ou sensorielle à un même degré**, rendant impossible l'identification de l'une en tant que déficiência principale...

Les maladies invalidantes

Le saviez-vous ?

Les maladies invalidantes sont souvent **chroniques et invisibles**.

La reconnaissance d'une maladie chronique en tant que handicap ne dépend pas de la maladie, mais de l'**importance de ses retentissements** sur la vie de la personne.

Source : Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM)..

Définition

Les maladies invalidantes entraînent des **déficiences** ou des contraintes plus ou moins importantes qui peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Elles peuvent provoquer des **gênes conséquentes** pour les activités de la vie quotidienne et/ou professionnelle.

Les maladies invalidantes peuvent atteindre tous les systèmes et/ou organes du corps humains.

Exemples de maladies invalidantes

Hypertension, Virus de l'Immunodéficience Humaine (VIH), insuffisance cardiaque, diabète, allergies, cancers, épilepsie, hépatites, endométriose, maladie de Crohn...

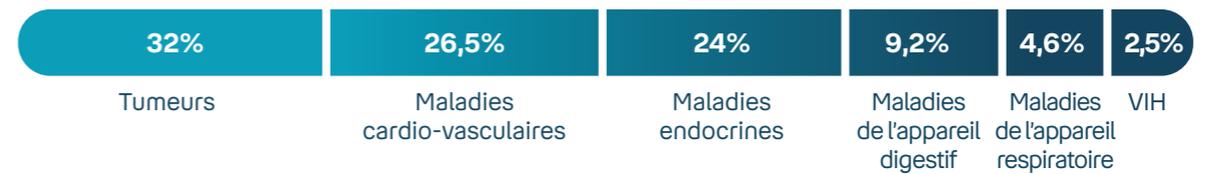
Difficultés

Sont généralement associées aux maladies invalidantes :

- des douleurs ;
- une réduction de la capacité de déplacement, de la capacité à fournir des efforts physiques (port de charge par exemple) ;
- une fatigue chronique et/ou récurrente pouvant générer des troubles de la mémoire et/ou de la concentration ;
- des soins médicaux fréquents...

Répartition des maladies invalidantes

Source : Agefiph.



Collègue handi-accueillant

- Je suis compréhensif et à l'écoute.
- Je prends en compte les éventuels besoins de pauses de la personne, compte tenu de sa fatigabilité.
- J'ai les bons réflexes en cas d'urgence, je contacte le numéro d'urgence situé sur mon badge (par exemple dans le cas d'une crise d'épilepsie ou un malaise).

Le handicap psychique

Le saviez-vous ?

En France, **600 000 personnes** ont un handicap psychique, soit **1 %** de la population. Parmi elles, il s'agit pour moitié de troubles de types psychotiques graves.

Sources : Ligue pour l'ADaptation du diminué Physique au Travail (LADAPT) ; Union Nationale des Amis et FAMilles des personnes malades et/ou handicapés psychiques (Unafam).

| Définition

Le handicap psychique est la reconnaissance d'une **limitation de la participation d'une personne à la vie sociale** du fait de troubles psychiques graves qui perdurent et entraînent une gêne dans le quotidien. Il s'agit de la conséquence de la maladie psychique.

La maladie est à l'origine de divers troubles : affectifs, émotionnels, cognitifs... Elle peut aussi conduire à une perturbation de la personnalité.

Ce handicap se caractérise par des **efforts permanents de la personne** pour s'adapter et entrer en relation avec les autres, ou des difficultés de concentration.

Les difficultés d'ordre psychique engendrent un **malaise et des souffrances** pouvant par moments se traduire par des comportements éloignés des conduites habituelles, ce qui peut être déroutant pour l'entourage.

Souvent, un tel handicap est associé à un **niveau d'anxiété et/ou de stress élevé**.

Les **capacités intellectuelles** de la personne en situation de handicap psychique **ne sont pas atteintes** ; il peut néanmoins y avoir des difficultés à mobiliser ces capacités du fait de l'altération de la pensée, de l'humeur, et du comportement.

| Exemples de handicap psychique

Schizophrénie, trouble bipolaire, psychoses, Trouble Obsessionnel Compulsif (TOC), phobies...

| Difficultés

Sont généralement associées au handicap psychique :

- des difficultés à entrer en relation, à comprendre les réactions des autres, et/ou un amoindrissement de l'empathie ;
- une fatigabilité accrue liée au besoin d'ajustement et/ou d'adaptation constant et à la lenteur dans la compréhension et l'exécution ;
- une altération de la mémoire, de la motivation et de l'appétence ;
- des difficultés à s'auto-évaluer et/ou à demander de l'aide...



Collègue handi-accueillant

- Je m'assure d'être rassurant et d'avoir des échanges calmes et pacifiques pour favoriser le lien de confiance ; je fais preuve de bienveillance.
- Je n'oublie pas que mon interlocuteur peut être stressé, angoissé et/ou anxieux, sans que je m'en rende compte ; je me montre donc patient et disponible.
- Je suis précis dans mes propos et, en cas de réactions violentes, j'essaie de mettre de la distance avec les autres personnes pour permettre à la personne en situation de handicap psychique de s'apaiser.
- Je fais attention au vocabulaire que j'utilise (par exemple, j'évite « arrête ta parano »).

Le handicap cognitif

Le saviez-vous ?

Les troubles spécifiques des apprentissages concernent **5 à 7%** des enfants en âge scolaire.

Source : Institut Nationale de la Santé Et de la Recherche Médicale (Inserm).

| Définition

Le handicap cognitif est synonyme de **troubles du neuro-développement**. Il se caractérise par des dysfonctionnements des activités cognitives, intellectuelles et/ou émotionnelles, et est le retentissement fonctionnel des perturbations de ces activités cognitives sur la vie sociale.

Issues de l'activité mentale, les activités cognitives regroupent les capacités à agir, apprendre et s'adapter. Plusieurs fonctions sont ainsi concernées : la mémoire, l'attention, le langage, la construction des gestes, la construction du raisonnement, ou encore la résolution de problèmes.

| Exemples de handicap cognitif

Troubles de l'apprentissage (troubles « Dys » : dyslexie, dysphasie, dyspraxie, dysorthographe et dyscalculie), Troubles du Spectre Autistique (TSA), Troubles Déficitaires de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH), Haut Potentiel Intellectuel (HPI)...

| Difficultés

Sont généralement associées au handicap cognitif :

- des troubles de la mémoire, et/ou de la concentration, et/ou de l'organisation ;
- des difficultés du langage, dans les apprentissages, dans la gestion des émotions ... ;
- une distraction plus importante par l'environnement et/ou des difficultés à faire plusieurs choses en même temps ;
- des difficultés relationnelles du fait de l'incompréhension possible des habiletés sociales habituelles et des difficultés d'adaptation ;
- une fatigabilité accrue...



Truc et astuce

En cas de troubles de l'écrit et/ou de l'orthographe, j'utilise la fonctionnalité « Orthographe et grammaire » dans l'onglet « Révision » du pack Office.



Collègue handi-accueillant

- J'essaie d'être précis et pragmatique (j'évite les images, les sous-entendus, les ambiguïtés).
- Je ne juge pas l'orthographe, notamment lorsqu'il s'agit d'un échange informel.
- Je suis bienveillant lorsque mon collègue a besoin de pauses régulières.
- J'ai conscience que mon collègue peut avoir du mal à gérer ses émotions : j'évite les non-dits et je m'autorise à lui signifier de façon bienveillante que sa réaction est disproportionnée.

Le handicap moteur

Le saviez-vous ?

En France, **850 000 personnes** souffrent d'une déficience motrice isolée, soit **1,5 %** de la population.

Source : Agefiph.

| Définition

Le handicap moteur se caractérise par des **troubles** pouvant entraîner une **atteinte partielle ou totale de la motricité**, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.

Les causes d'un handicap moteur peuvent être très variées : maladie acquise, maladie génétique, malformation congénitale, traumatisme dû à un accident, vieillesse...

| Exemples de handicap moteur

TMS (tels que les lombalgies ou le syndrome du canal carpien...), Accident Vasculaire Cérébral (AVC), rhumatismes, malformation, paralysie, hémiplégie, atrophie d'un membre...

| Difficultés

Sont généralement associées au handicap moteur :

- des difficultés de déplacement ;
- des difficultés pour changer et/ou conserver une position ;
- des difficultés de manipulation et/ou pour effectuer certains gestes ;
- des difficultés de coordination et/ou d'équilibre ;
- des difficultés de communication : écrite, et/ou orale, et/ou dans les gestes...



Collègue handi-accueillant

- Lorsque j'accompagne une personne en fauteuil, je marche à son niveau et si je l'aide à se déplacer, je lui annonce les manœuvres et j'évite les mouvements brusques.
- Je respecte le rythme de la personne lorsque je marche avec elle, et je me positionne à côté.
- Je laisse les accès libres au maximum et j'évite les obstacles pouvant gêner le passage ou déséquilibrer.
- Si la personne rencontre des difficultés d'élocution, je parle normalement en lui laissant le temps de répondre, et sans finir ses phrases.

Le handicap visuel

Le saviez-vous ?

En France, on dénombre plus de **1,7 millions de personnes déficientes visuelles**, dont **14 %** sont aveugles et une minorité utilisent le braille.

Source : Fédération des aveugles et malvoyants de France.

| Définition

Le handicap visuel se caractérise par **une perte de l'acuité visuelle** (inférieure à 4 après correction) et/ou par une altération du champ visuel. Il regroupe des situations très diverses.

Des aides techniques, telles que l'amélioration de l'éclairage ou des contrastes, des claviers adaptés, des guides lignes, des aides visuelles optiques (comme des loupes par exemple), peuvent atténuer les conséquences de ce handicap.

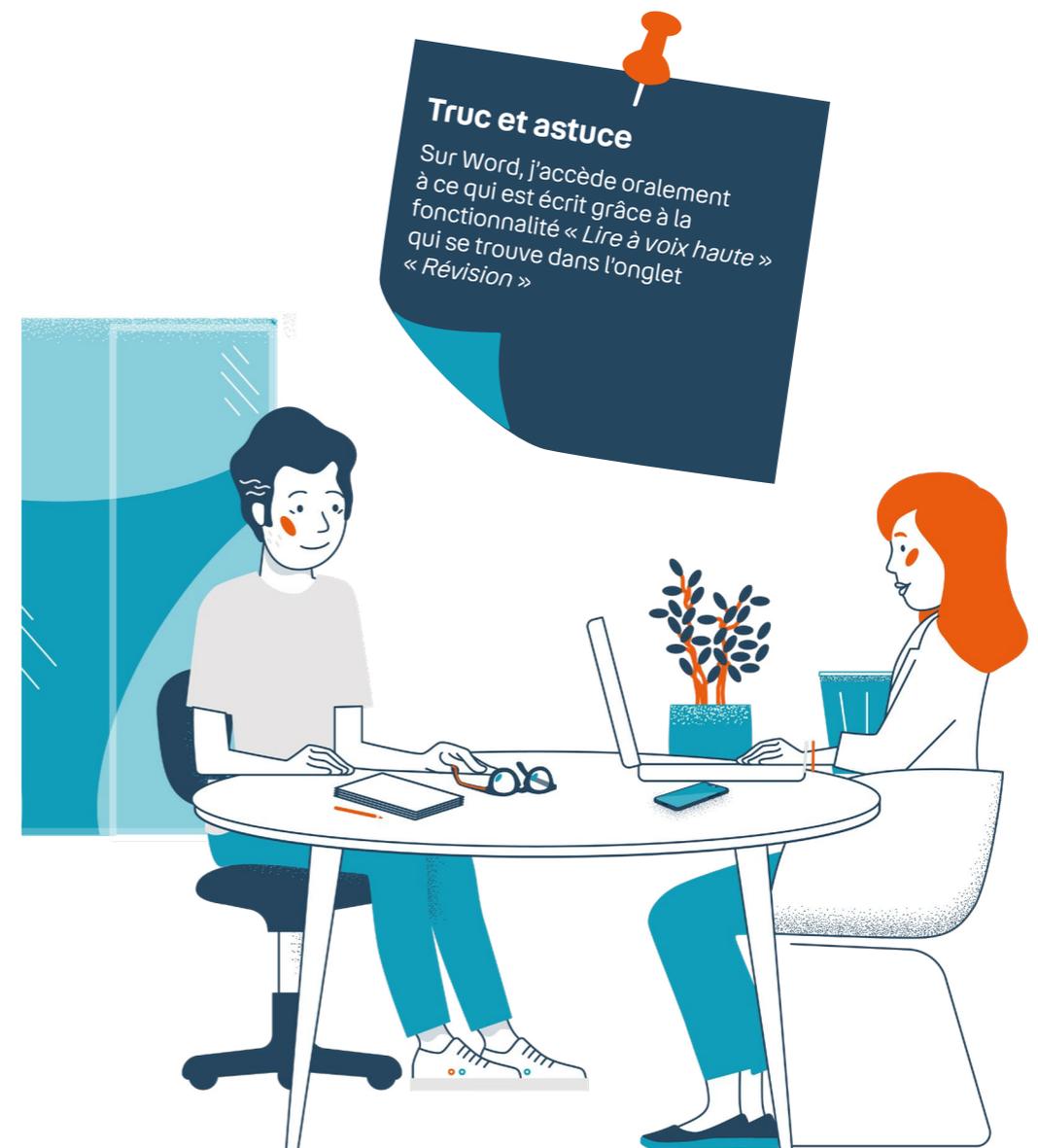
| Exemples de handicap visuel

Daltonisme, Dégénérescence Maculaire Liée à l'Âge (DMLA), glaucome, rétinopathie pigmentaire, rétinopathie diabétique ...

| Difficultés

Sont généralement associés au handicap visuel :

- un accès difficile à l'information et/ou à la documentation (souvent écrite) ;
- des difficultés à se repérer dans l'espace et en cas de changement dans l'environnement ;
- des difficultés dans l'accès à l'autonomie, dans les déplacements et/ou des gestes de la vie courante ;
- une fatigue accrue en cas d'activité nécessitant un maintien prolongé de l'attention visuelle...



Collègue handi-accueillant

- Je peux utiliser les termes « voir » ou « regarder ».
- Je ne prends pas la personne par le bras sans son autorisation.
- Je n'hésite pas à décrire succinctement mais précisément les choses (par exemple : *j'ai déposé le document que tu m'as demandé sur ton bureau, à droite de ton ordinateur*).
- Je fais attention à libérer l'espace (ne pas laisser d'obstacles dans le passage) et je ne déplace pas d'objets sans prévenir.

Le handicap mental

Le saviez-vous ?

Si la plupart des handicaps mentaux ont des causes génétiques, **30 %** sont d'origines inconnues.

Source : Ligue pour l'ADaptation du diminué Physique au Travail (LADAPT).

| Définition

Le handicap mental se caractérise par une **limitation dans la rapidité** des fonctions mentales et intellectuelles, sur le plan de la compréhension, de la réflexion, des connaissances, et de la perception.

Il en découle des incapacités à divers degrés, qui peuvent freiner certaines acquisitions telles que la mémorisation, l'attention, la communication ou encore la stabilité émotionnelle ou le comportement.

| Exemples de handicap mental

Trisomie 21, syndrome de l'X fragile...

| Difficultés

Sont généralement associés au handicap mental ou à la déficience intellectuelle :

- des difficultés d'accès au savoir et aux connaissances, d'assimilation et de mémorisation ;
- des difficultés à conceptualiser, dans la réflexion, dans la prise de décision, dans la priorisation des informations ;
- un manque d'autonomie dans les déplacements, des difficultés à se repérer dans le temps et/ou dans l'espace ;
- des résistances aux changements et aux modifications de l'environnement ;
- des troubles de l'attention et/ou du comportement ;
- des difficultés à s'intégrer dans les conventions sociales tacites et/ou à communiquer en prenant en compte des règles tacites...



Truc et astuce

Plutôt que de me concentrer sur les limitations liées au handicap mental, je regarde mes talents, intérêts et compétences et je cherche les moyens de les mettre en valeur dans ma vie quotidienne et/ou professionnelle.



Collègue handi-accueillant

- Je fais participer la personne aux décisions, notamment celles qui la concerne.
- Je m'efforce de limiter les changements. Lorsque ceux-ci sont nécessaires, je les anticipe au maximum sans adopter une attitude infantilisante.
- Je suis précis dans mes demandes afin de m'assurer de la bonne compréhension et je n'hésite pas à inviter la personne à reformuler pour m'en assurer.

Le handicap auditif

Le saviez-vous ?

La plupart des personnes atteintes de surdité **ne sont pas muettes**, même si la surdité peut s'accompagner de difficultés à oraliser.

Source : Agefiph.

| Définition

Le handicap auditif se caractérise par une **difficulté à percevoir et/ou localiser les sons et la parole**. Ces difficultés peuvent aller jusqu'à l'impossibilité d'entendre, même si la perte auditive totale est rare.

La plupart des personnes en situation de handicap auditif possèdent des « restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une amplification.

Ce handicap peut aussi s'accompagner de **troubles de la parole**.

Certaines personnes en situation de handicap auditif s'expriment en **Langue des Signes Française** (LSF), un langage qui permet de communiquer grâce à des mouvements du corps et des expressions du visage.

| Exemples de handicap auditif

Acouphènes, surdité légère, surdité profonde...

| Difficultés

Sont généralement associées au handicap auditif :

- des difficultés de compréhension et de communication orale ;
- des difficultés de concentration, une fatigabilité accrue et des troubles de l'attention ;
- des difficultés à suivre une conversation dans un environnement bruyant ;
- des maux de tête ;
- des troubles de l'équilibre ;
- des troubles du langage ;
- des difficultés à entrer en relation avec les autres, un risque d'isolement...

Truc et astuce
J'active le sous-titrage en direct pendant une réunion Teams.



Collègue handi-accueillant

- Je parle lentement et en articulant, bien en face de la personne.
- Je m'assure que la personne a bien compris et je n'hésite pas à répéter si nécessaire, en reformulant un mot s'il n'est pas compris.
- Si la personne a des difficultés d'élocution, je parle normalement et je laisse le temps de répondre, sans finir ses phrases.
- En cas de présence d'un interprète, je m'adresse à la personne sourde ou malentendante directement, et pas à l'interprète.
- En réunion, il est important de ne pas tous parler en même temps.

Travailler avec un handicap

Se faire reconnaître en tant que travailleur en situation de handicap, c'est se donner la possibilité d'occuper son poste de travail dans les meilleures conditions et/ou à continuer à être apte à occuper son poste.





Faire reconnaître et déclarer son handicap

Pourquoi et comment ?

La démarche de reconnaissance de handicap est **personnelle et confidentielle**. Elle permet de bénéficier de mesures visant à favoriser le maintien dans l'emploi.

Déclarer sa situation de handicap à son employeur permet également de favoriser la compréhension de certaines attitudes ou comportements, tant au sein de l'équipe qu'avec le manager.



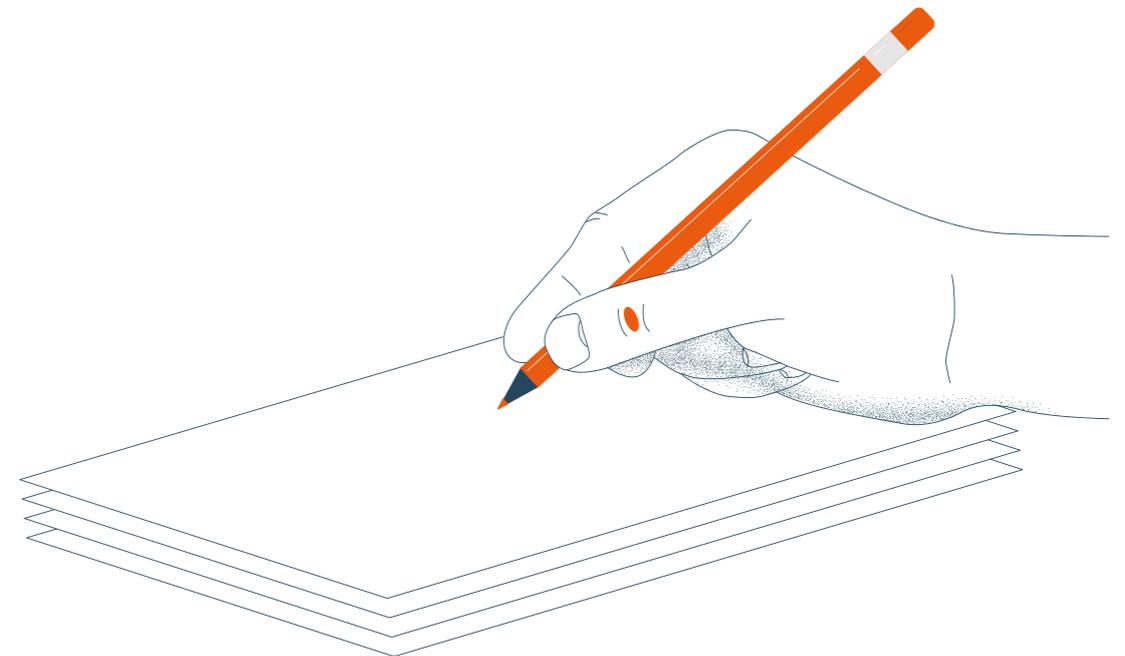
Bon à savoir

La reconnaissance peut intervenir **à n'importe quel moment**, y compris plusieurs mois/années après la survenance du handicap !

Les différents statuts

Les statuts les plus répandus en entreprise sont :

- la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), attribuée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- la carte mobilité inclusion, mention « *invalidité* », attribuée par la MDPH ;
- l'invalidité, attribuée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).



Le saviez-vous ?

En France, en 2021, **2,9 millions de personnes** âgées de 15 à 64 ans bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap, soit environ **25%** de la population active.

Source : DRESS.

FOCUS sur la RQTH

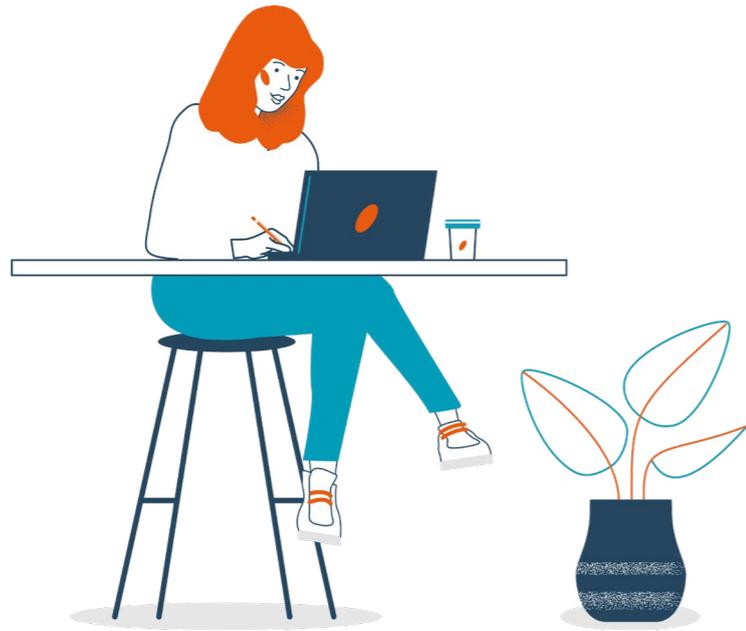
| Définition

La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet de **faire reconnaître son aptitude à travailler** et de bénéficier si nécessaire d'un accompagnement adapté.

Elle s'obtient par le dépôt d'un dossier auprès de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) de son département de résidence.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans, ou sans limitation de durée lorsque la situation de la personne n'est pas susceptible d'évoluer.

En cas d'attribution pour une durée limitée, une **demande de renouvellement** devra être déposée **6 mois** avant la date d'expiration pour continuer à bénéficier du statut de travailleur handicapé.



Bon à savoir

L'**assistante sociale de l'entreprise** peut vous accompagner dans votre première demande ou votre renouvellement de RQTH.

| Les étapes de la demande de RQTH



1 / Téléchargement du dossier MDPH

(Cerfa n°15692*01) ou accès à la MDPH en ligne pour remplir le dossier et regrouper les pièces justificatives.



2 / Le médecin traitant ou le spécialiste complète le certificat médical de demande (Cerfa n° 15695*01).



3 / Dépôt du dossier, du certificat médical et des pièces justificatives à la MDPH du département de résidence par envoi postal ou, en fonction du département, en ligne via le site <https://mdphenligne.cnsa.fr/>



4 / Instruction de la demande par la MDPH et éventuelle demande de pièces complémentaires.



5 / Evaluation des besoins par l'équipe pluridisciplinaire et élaboration du plan personnalisé de compensation.



6 / Étude du dossier et des besoins par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).



7 / Envoi des notifications de décisions.

FOCUS sur l'invalidité

| Définition

L'invalidité est un **statut attribué par la Sécurité sociale** et conduisant au versement d'une pension d'invalidité, qui compense la perte de revenus lorsque l'état de santé se dégrade et empêche la personne de continuer à travailler comme avant.

Pour être **éligible à la pension d'invalidité**, il est nécessaire de remplir un certain nombre de conditions :

- ne pas avoir atteint l'âge de départ à la retraite ;
- avoir une capacité de travail ou de revenus réduite d'au moins 2/3 ;
- être assuré social depuis au moins 12 mois ;
- avoir cotisé, ou avoir travaillé un nombre d'heure suffisant.

| Les catégories d'invalidité

C'est le **médecin-conseil de la CPAM** qui **détermine la perte** de la capacité de travail, ce qui donne lieu à l'attribution d'une catégorie d'invalidité :

- **Invalidité de catégorie 1 :**
La personne est en capacité de travailler.
- **Invalidité de catégorie 2 :**
La personne n'est pas en capacité de travailler.
Un retour au travail est néanmoins possible si la médecine du travail émet un avis d'aptitude.
- **Invalidité de catégorie 3 :**
La personne n'est pas en capacité de travailler et nécessite une assistance constante dans les actes ordinaires de la vie.
Un retour au travail est néanmoins possible si la médecine du travail émet un avis d'aptitude.



Bon à savoir



Pour évaluer l'impact de ma situation de santé sur mon travail, je me rapproche du **médecin du travail**.
Si je suis en arrêt de travail pour maladie, je pense à **informer l'entreprise** de la date à laquelle une reprise est envisagée.

Dans ce cadre, il m'est possible de prendre contact avec le médecin du travail pour organiser une visite de pré-reprise.

| L'attribution d'un titre d'invalidité

La demande d'attribution d'une pension d'invalidité est à **vosre initiative**. Le **médecin-conseil de votre CPAM** vous convoquera ensuite pour évaluer si votre état de santé vous permet de bénéficier, ou non, d'une **pension d'invalidité**.



1 / Je remplis les conditions pour bénéficier de la pension d'invalidité (cf. précédent).



2 / Demande de pension d'invalidité (via le CERFA S4150)

- soit directement ;
- soit après avoir vu le médecin-conseil de la CPAM.



3 / Envoi de la demande avec les pièces justificatives à la CPAM (ou si j'habite en Ile-de-France, à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France [CRAMIF]).



4 / Instruction de la demande par la CPAM ou la CRAMIF.



5 / Notification de la décision d'octroi, et :

- envoi du titre de pension d'invalidité ;
- envoi de la notification d'attribution de la pension d'invalidité, précisant la catégorie d'invalidité et le montant de la pension ;
- envoi de l'attestation de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (OETH).



Bon à savoir

En cas **d'évolution** de mon état de santé, je peux informer le service médical de ma CPAM, avec un certificat médical. Cela peut permettre la révision de la catégorie de la pension d'invalidité.

| Le montant de la pension d'invalidité

Le montant de la pension d'invalidité dépend de la **catégorie d'invalidité** et du niveau de revenu moyen annuel*.

La pension d'invalidité étant attribuée à **titre temporaire**, son montant peut être révisé. Elle peut aussi être suspendue temporairement ou supprimée définitivement, notamment en cas :

- de reprise d'une activité professionnelle ;
- d'amélioration ou d'aggravation de l'état de santé.

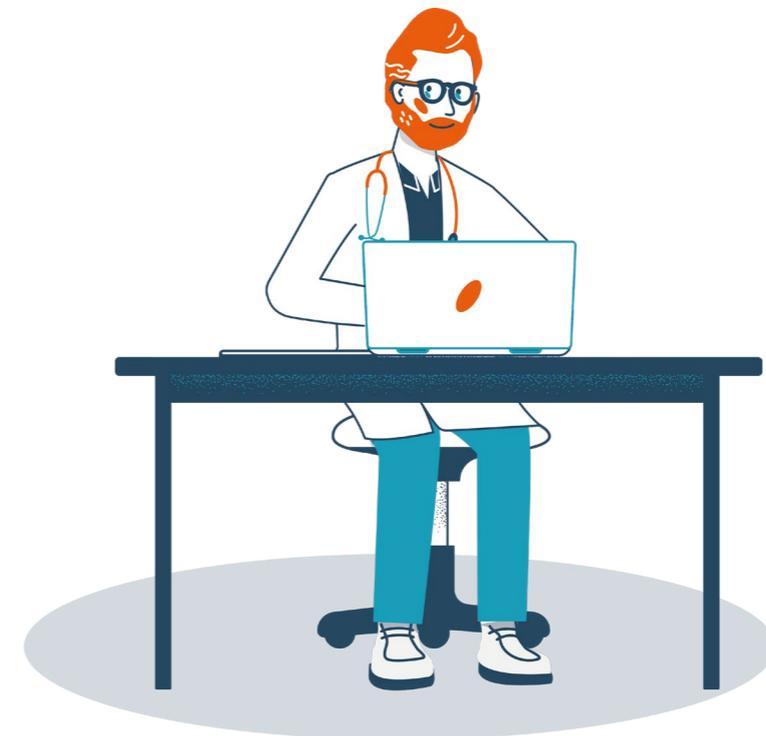
Lorsqu'une pension d'invalidité est perçue, il est nécessaire d'avertir la CPAM (ou la CRAMIF pour l'Ile-de-France) dès la reprise d'une activité professionnelle.

*Le montant de la pension est calculé à partir du revenu annuel moyen de base des 10 meilleures années de revenus soumis à cotisations, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.



Bon à savoir

Après 62 ans, la pension d'invalidité est remplacée par la **retraite pour inaptitude**.





Se faire accompagner

Les adaptations

Lorsque vous déclarez votre situation de handicap à votre employeur, vous pouvez bénéficier **d'aménagements de poste** visant à compenser les difficultés en lien avec votre handicap.

La mise en place des aménagements nécessaires dépend des **propositions** du médecin du travail.

Les différents aménagements

Chez Bouygues Telecom, il est par exemple possible de bénéficier* :

- D'aménagements **ergonomiques** : fauteuil ergonomique, bureau à hauteur variable, clavier, souris, repose-pieds, écrans...
- De l'installation de **logiciels** spécifiques à la situation de handicap.
- D'aménagements **organisationnels** : aménagements horaires, 3^e jour de télétravail (si compatible avec l'activité et sur accord du manager), 3 journées d'absence autorisée et rémunérée (fractionnables en demi-journées) pour les rendez-vous administratifs et/ou médicaux liés au handicap.

- D'aides **humaines** : interprète LSF, Auxiliaire de Vie Sociale (AVS).
- D'aides au **transport** (en complément des aides légales mobilisables auprès des organismes compétents) : prise en charge de surcoûts liés à l'aménagement du véhicule ; ou mise en place d'un transporteur.
- D'aides **financières** (en complément des aides légales mobilisables auprès des organismes compétents) : prise en charge de surcoûts liés à l'achat d'un fauteuil roulant, d'un appareil auditif ...
- D'un accompagnement dans l'**évolution professionnelle** : bilan de compétences, bilan cognitif, possibilité de financement de formations en complément de la mobilisation du Compte Professionnel de Formation (CPF), ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

* les aménagements sont étudiés individuellement et en lien avec la médecine du travail. Cette liste est non exhaustive : rapprochez-vous de la mission handicap et de l'Equipe Médico-Sociale (EMS) pour étudier votre besoin.

Dispositifs complémentaires

La reconnaissance de votre situation de handicap permet également :

- L'abondement de 300€ de votre CPF chaque année.
- La prise en charge par l'employeur de la part salariale de la cotisation mutuelle.
- De bénéficier d'aides financières légales, notamment via l'Agefiph ou la MDPH.
- D'être soutenu dans votre parcours professionnel via Cap Emploi.
- L'accompagnement par le service social dans le cadre de la recherche d'un logement (via Action Logement).
- De bénéficier de conditions de départ en retraite pouvant prendre en compte votre situation.

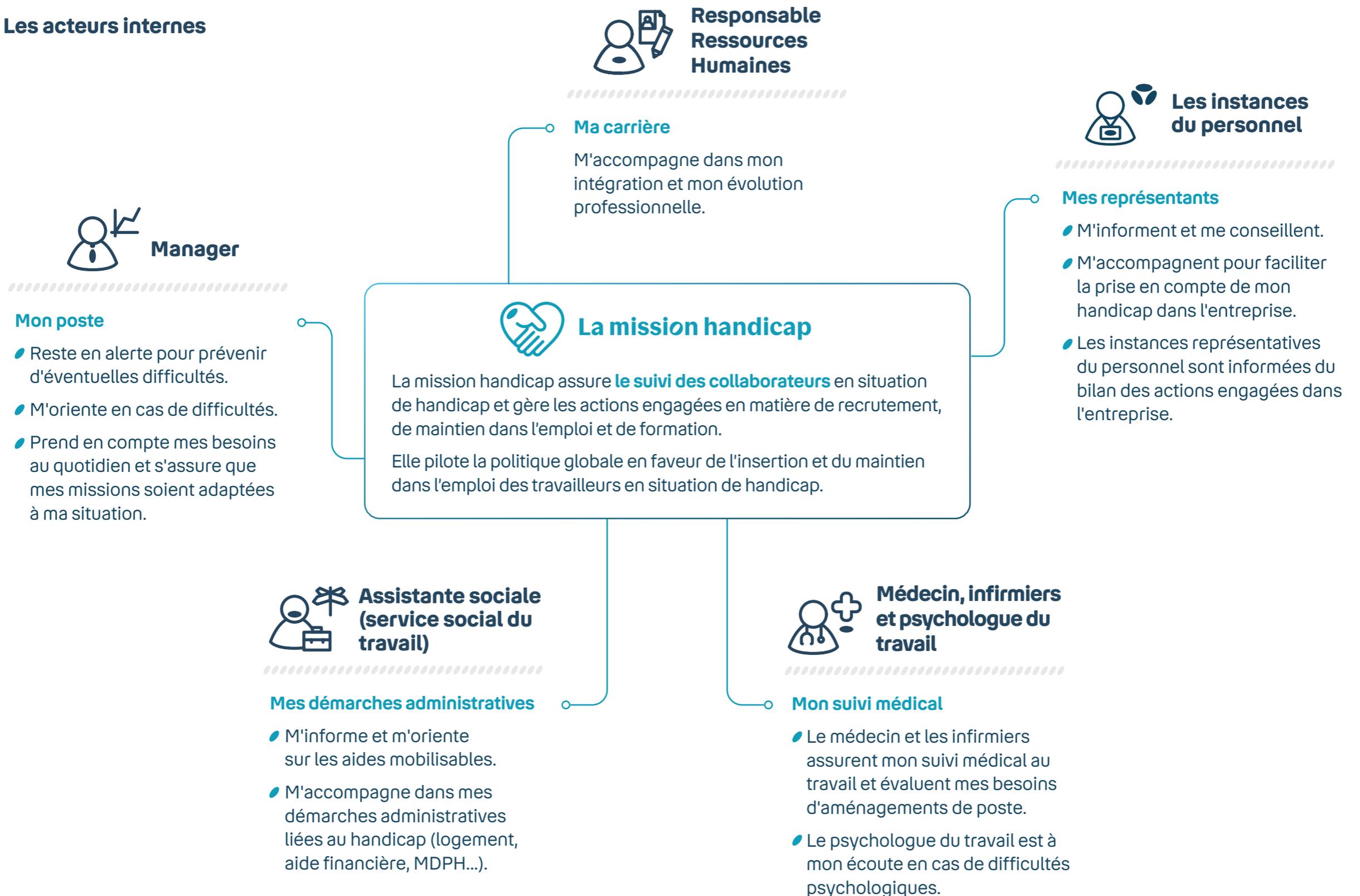
Bon à savoir



La **mission handicap** peut vous accompagner sur certains aménagements de poste dès le dépôt de votre dossier de reconnaissance du handicap auprès de la MDPH, et avant la notification de la décision administrative.

Les acteurs clés

Les acteurs internes



| Les acteurs externes

En dehors de l'entreprise, un certain nombre d'organismes sont là pour vous accompagner. Voici quelques ressources :

- **Agefiph**, organisme public qui propose des aides financières et des services pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.
<https://www.agefiph.fr/>
- **Cap Emploi**, organisme de placement spécialisé en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
<https://www.capemploi.info/>
- **Mon parcours handicap**, le site d'information officiel pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants, qui délivre toutes les informations pratiques utiles pour le quotidien.
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>
- **Annuaire des MDPH**
https://lannuaire.service-public.fr/navigation/maison_handicapees



Être un manager inclusif

Être un manager inclusif, c'est savoir reconnaître les compétences de chacun tout en prenant en compte les besoins spécifiques, afin de permettre à chaque collaborateur de s'épanouir et de contribuer pleinement aux succès collectifs.





Stop aux idées reçues

Les collaborateurs en situation de handicap sont moins productifs que les autres ?

N'hésitez pas à contacter d'autres managers ayant intégré des collaborateurs en situation de handicap dans leur équipe pour échanger avec eux sur cette question. Vous verrez que dans la plupart des cas, **il n'y a pas de différence**.

De plus, la diversité des profils au sein d'une équipe **améliore la performance** et l'expérience des collaborateurs.

Les personnes en situation de handicap sont plus souvent absentes que les autres ?

Une étude de l'Agefiph montre que le taux d'absentéisme des personnes en situation de handicap **est inférieur** à celui des autres collaborateurs.

La même étude indique que **69 % des employeurs** estiment que ces collaborateurs ne sont pas plus absents que les autres salariés.

Toutefois, les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées à des rendez-vous médicaux et/ou administratifs fréquents.

Être flexible permet de mieux gérer les besoins des collaborateurs concernés par le handicap et d'éviter les absences. C'est pourquoi, avec votre accord, les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'un troisième jour de télétravail.

Un collaborateur en situation de handicap est un salarié protégé ?

Le travailleur handicapé n'est pas à proprement parler un salarié protégé. Cependant, le Code du travail **interdit de le licencier au motif de son handicap** ou de son état de santé.

Par ailleurs et en principe, le salarié handicapé licencié bénéficie du doublement de la durée de son préavis, dans la **limite de 3 mois**.

Intégrer un collaborateur en situation de handicap va engendrer de lourds aménagements de poste ?

Seuls **15 % des postes occupés** par des personnes en situation de handicap **nécessitent un aménagement**, selon une étude de l'Agefiph.

De plus, il s'agit souvent d'**aménagements simples à mettre en œuvre**, comme la mise à disposition d'un fauteuil ergonomique.

L'intégration dans l'équipe d'un collaborateur en situation de handicap est difficile ?

Un sondage Louis Harris montre que pour **86 % des personnes interrogées**, l'arrivée d'un collègue en situation de handicap **n'entraîne pas de différence** dans la relation de travail nouée.

Pour que tel soit le cas, il est important de **bien préparer son arrivée** et d'identifier les adaptations de poste permettant de compenser le handicap. Tout cela contribuera à sa bonne intégration.

Avec l'accord de votre collaborateur, n'hésitez pas à **sensibiliser le reste de l'équipe** et à l'informer des aménagements qui vont être mis en place.



Emploi et handicap : ce que dit la loi

Comprendre les droits et les obligations

Sont considérés comme **bénéficiaires** de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (BOETH)* :

- les **travailleurs** reconnus handicapés par la CDAPH, mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les **bénéficiaires** mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les **bénéficiaires** mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même Code ;

- les **titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les **titulaires de la Carte « Mobilité Inclusion »** (CMI) portant la mention « *invalidité* » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.

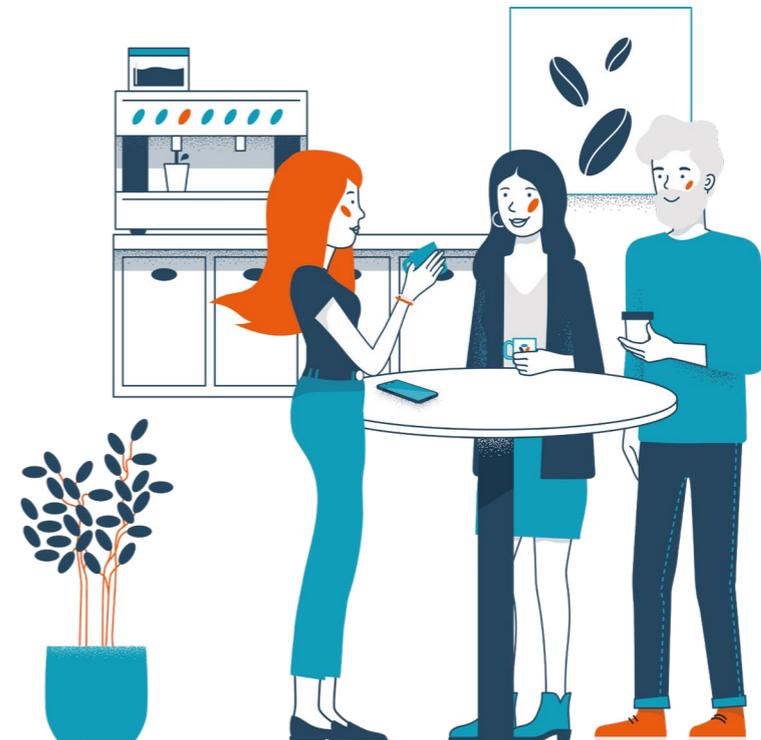
* Article L. 5212-13 du Code du travail

Les objectifs de la législation

La législation fixe également des **objectifs sur l'emploi** des personnes en situation de handicap.

La **loi du 11 février 2005** impose notamment le respect d'obligations précises en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, dont :

- l'obligation d'emploi à hauteur de 6 % de l'effectif total pour toutes les entreprises comprenant au moins 20 salariés (les entreprises ne remplissant pas cette obligation doivent payer une contribution à l'Agefiph) ;
- l'obligation de négocier les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- le principe de non-discrimination.





Recruter, intégrer et accompagner

Prendre en compte les besoins de mon collaborateur en situation de handicap

L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap peut soulever un certain nombre de questions concernant son accueil, avec notamment des questions liées à la productivité de ce dernier, à la peur que le handicap peut susciter (souvent en raison d'un défaut d'explications), ou encore des questions relatives à l'aménagement du poste de travail.

En tant que manager, votre rôle est de **préparer l'arrivée** d'un collaborateur en situation de handicap, puis de l'accompagner dans son parcours professionnel avec l'appui de votre responsable ressources humaines, des équipes médico-sociales et de la mission handicap.

| Recruter

Recruter une personne en situation de handicap, c'est avant tout la recruter pour ses **compétences** ! Quelques éléments à prendre en compte, dès le recrutement, pour être un manager **inclusif** :

- détaillez le plus possible la fiche de poste, notamment en recensant les compétences nécessaires mais aussi les contraintes et nécessités liées à l'environnement et au poste ;
- réalisez l'entretien de la même manière que pour n'importe quel candidat, avec des questions relatives à l'expérience, aux compétences, à la personnalité ou encore à la motivation à intégrer l'entreprise ;
- lorsque vous évoquez le handicap, ne questionnez pas la personne sur celui-ci ; mais abordez plutôt la question sous le prisme d'éventuels besoins d'aménagements du poste de travail.

| Intégrer

Votre nouveau collaborateur en situation de handicap est comme n'importe lequel de vos autres collaborateurs. Il s'agit de le **considérer** en tant que tel. Néanmoins, afin de s'assurer que son intégration se déroule dans de bonnes conditions, il convient d'être **vigilant** sur un certain nombre de points :

- sur proposition du médecin du travail, aménagez le poste de travail du collaborateur en situation de handicap ;
- avec l'accord du collaborateur, communiquez auprès de l'équipe, notamment si l'aménagement nécessite des adaptations ou des changements organisationnels ; ou encore si le handicap du collaborateur nécessite certaines précautions ou comportements particuliers. Soyez attentif à communiquer auprès de l'équipe sur ces aménagements liés à la compensation du handicap ou sur des points d'attentions spécifiques, et non sur le handicap de la personne ;
- notez que la communication auprès de l'équipe évite d'éventuelles incompréhensions et/ou l'émergence d'un sentiment de favoritisme ;
- durant la période d'intégration, soyez attentif et assurez un suivi régulier, notamment en vous assurant de la satisfaction quant aux aménagements mis en place.

| Accompagner

Être un **manager inclusif** nécessite **d'être attentif** à votre collaborateur en situation de handicap. En effet, sa situation de santé peut être fragile.

Lorsqu'il s'agit de gérer une difficulté avec un collaborateur en situation de handicap, pensez à faire la part des choses entre ce qui relève du handicap et ce qui relève de la personne.

Un accompagnement adapté permet d'anticiper de potentielles difficultés :

- anticipez le plus possible afin de ne pas laisser s'installer des problèmes sans proposer de solutions ;
- responsabilisez le salarié dans la recherche des solutions ;
- le point le plus important reste la communication avec le collaborateur, afin de ne pas installer de non-dits ;
- recherchez des solutions face aux difficultés en vous entourant et s'appuyant à la fois sur le collaborateur, le RH, la mission handicap ou encore les équipes médico-sociales ;
- repérez les signaux faibles ;
- en cas de difficultés dans l'emploi et/ou de signaux faibles liés au handicap, n'hésitez pas à vous rapprocher des équipes médico-sociales et/ou de la mission handicap pour être accompagné dans la gestion de la situation.



Bon à savoir



Le collaborateur en situation de handicap, son équipe et son manager **ne sont pas pénalisés** au niveau de leur rémunération variable, dès lors que la non-atteinte des objectifs fixés résulte des conséquences de la situation de ce handicap.

La médecine du travail : les différents types de visites

Lorsque l'un de vos collaborateurs est confronté à des problèmes de santé, vous pouvez lui proposer de **rencontrer la médecine du travail** pour faire le point.

Les différents types de visites médicales

Il existe différents types de visites médicales et toutes peuvent donner lieu à la délivrance d'une **attestation de suivi au travail** pouvant contenir des propositions d'aménagements de poste. Les attestations de suivi sont remises à l'employeur, sauf dans le cas de la visite de pré-reprise où le collaborateur peut demander à ce que l'attestation ne soit pas transmise.

Notez qu'un avis d'inaptitude peut être délivré à l'occasion de n'importe quel type de visite médicale.

Visite médicale d'information et de prévention.

Elle a lieu lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur (dans un délai de 3 mois après sa prise de poste), puis tous les 5 ans. En revanche, les collaborateurs en situation de handicap bénéficient de cette visite tous les 3 ans (tout comme les collaborateurs travaillant de nuit).

Visite d'aptitude, pour la surveillance renforcée.

Dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, certains collaborateurs en situation de handicap bénéficient de cette visite tous les 2 ans.

Visite médicale de mi-carrière, pour les collaborateurs âgés de 45 ans.

Elle vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à évaluer le risque de désinsertion professionnelle et à sensibiliser le collaborateur aux enjeux du vieillissement au travail.

Visite médicale de pré-reprise, pour les collaborateurs en arrêt de travail depuis au moins 30 jours.

Elle est demandée par le collaborateur, le médecin traitant, ou le médecin conseil de la CPAM dès que le retour du collaborateur est envisagé.

Elle a lieu pendant l'arrêt de travail du collaborateur, afin de préparer la reprise du travail, évoquer sa situation de santé, anticiper les éventuelles difficultés et réfléchir à des aménagements de poste nécessaires pour la reprise.

La visite de pré-reprise ne remplace pas et ne dispense pas de l'obligation de suivre la visite médicale de reprise.

Visite médicale de reprise.

Elle concerne les collaborateurs de retour d'un congé maternité, d'une absence pour cause de maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, ou d'une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Visite médicale à la demande.

Indépendamment des visites obligatoires, elle intervient à n'importe quel moment à la demande du collaborateur, du médecin du travail, ou de l'employeur (RH ou manager). En tant que manager nous vous conseillons de vous rapprocher de votre RH pour solliciter le médecin du travail.

Bon à savoir



Notez que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un **Suivi Individuel Adapté (SIA)**. Cela signifie que les collaborateurs sont reçus plus régulièrement par le médecin du travail, à une périodicité établie par le médecin du travail, et dans la limite de 3 ans maximum entre chaque visite.



Incapacité, invalidité, inaptitude : quelles différences ?

À la suite d'une maladie ou d'un accident, ou en cas d'évolution de la situation de handicap, votre collaborateur peut se retrouver dans **l'incapacité d'exercer son activité professionnelle**, de façon temporaire ou définitive.

Il pourra ainsi être en incapacité, en invalidité ou en inaptitude. Ces notions sont bien distinctes et sont couvertes par des dispositions spécifiques.

	Incapacité	Invalidité	Inaptitude
Cause	Accident du travail ou maladie professionnelle.	Accident de la vie ou maladie non professionnelle.	Origine professionnelle ou non professionnelle.
Acteur déterminant le statut	Médecin traitant, Validation par le médecin conseil de la CPAM.	Médecin conseil de la CPAM.	Médecin du travail.
Conditions	L'incapacité est partielle (jusqu'à 100%) et peut être temporaire ou permanente. Séquelle durable ou permanente.	Réduction de la capacité de travail d'au moins 2/3. Possibilité de travailler sur avis de la médecine du travail.	État de santé du collaborateur non compatible avec le poste de travail.
Conséquences	Application d'un taux d'incapacité de 0 à 100% Versement d'un capital ou d'une rente.	3 catégories d'invalidité. Pension d'invalidité sous conditions.	Avis d'inaptitude à un poste précis, conduisant à un avis de reclassement ou de dispense de reclassement.



Contacts

Votre interlocuteur RH est votre contact privilégié pour échanger sur votre situation.

Les équipes médico-sociales (médecin du travail, infirmiers, psychologue du travail, assistant de service social) et la **mission handicap** peuvent également vous accompagner, tout comme vos **représentants du personnel**.



Mes interlocuteurs

- Médecin du travail
- Infirmiers
- Assistant social
- Psychologue du travail
- Mission handicap

[Coordonnées](#)



L'accord handicap

Retrouvez l'accord en vigueur sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

[Consultable ici](#)

Bon à savoir



De nombreuses associations nationales sont reconnues et spécialisées dans un type de handicap ou une pathologie. Vous pouvez vous rapprocher d'elles pour bénéficier d'un **accompagnement spécifique**.



Glossaire

Administratif / Institutions / Associations

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés

ALD : Affection de Longue Durée

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPF : Compte Personnel de Formation

CRAMIF : Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

EA : Entreprise adaptée

EMS : Equipe Médico-sociale

ESAT : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

FNATH : Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés

INSERM : Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale

IPP : Incapacité Permanente Partielle

LADAPT : Ligue pour l'ADaptation du diminué Physique au Travail
(Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SIA : Suivi Individuel Adapté

UNAFAM : Union Nationales des Amis et FAMilles de personnes malades et/ou handicapés psychiques

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Maladies / Troubles

AVC : Accident Vasculaire Cérébral

DMLA : Dégénérescence Maculaire Liée à l'Âge

HPI : Haut Potentiel Intellectuel

TDH : Troubles Déficitaires de l'Attention avec ou sans Hyperactivité

TMS : Troubles Musculo Squelettiques

TOC : Trouble Obsessionnel Compulsif

TSA : Troubles du Spectre Autistique

VIH : Virus de l'Immunodéficience Humaine

Techniques et adaptations

AVS : Auxiliaire de Vie Sociale

LSF : Langue des Signes Française





bouygues
TELECOM

**On est fait pour
être ensemble**