



Cfdt:

CADRES

LE HANDICAP, TOUS CONCERNÉS



  @CFDTCadres

 cfdt-cadres

CADRESCFDT.FR



Contrairement aux idées reçues, les cadres éprouvent autant de difficultés pour trouver un emploi que les autres travailleurs handicapés.

20% des personnes handicapées ont un niveau supérieur au CAP/BEP.



Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

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 et répond par ailleurs à une obligation légale (le quota d'obligation d'emploi est de 6% depuis 1991).

Les cadres sont comme les autres, touchés par le handicap.

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.).

Les cadres ont un rôle central dans la bonne intégration des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise que ce soit à la suite d'un recrutement ou suite à la reconnaissance du handicap d'un collaborateur déjà présent.



FOCUS

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POE I)

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un accès privilégié à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POE I), de même que leurs employeurs. **Elle permet la mise en place d'une formation de préparation à la prise de poste (400 heures maximum) afin de réduire l'écart entre les compétences du candidat et les compétences requises par le poste.** Elle finance tout ou partie des frais que l'entreprise engage pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur. L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) peut contribuer au financement de la formation et apporter son expertise dans le choix final de l'organisme de formation pour former le candidat retenu.

Comme pour tout autre collaborateur, l'entreprise doit veiller au parcours professionnel de tout salarié en situation de handicap : comme tout salarié il est en droit d'évoluer, d'être promu, notamment par un accès (parfois adapté) à la formation.

85% des handicaps surviennent au cours de la vie, le maintien dans l'emploi est donc un enjeu primordial pour les entreprises. L'évolution de carrière des cadres handicapés est pratiquement inexistante dans l'entreprise.






Le manager : un acteur clé de l'intégration

Si le manager est persuadé qu'un salarié, du fait de son handicap, n'est pas un frein pour l'activité du service (même si la productivité est parfois différente), l'intégration ou le retour sera plus facile. Il doit avoir une attitude adaptée à l'égard du collaborateur en situation de handicap, mais sans toutefois le sur-protéger.



Des formations existent qui permettent d'informer sur le handicap et de le démystifier : le manager ne doit pas hésiter à les suivre et à les proposer à ses collaborateurs car il faut les sensibiliser.



Le manager ne doit pas hésiter également à faire appel à des experts (internes ou externes - de la médecine du travail, à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ou le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (Fiphfp), associations spécialisées ou ergonomes...) pour être accompagné.

N'oubliez pas également que le handicap n'est pas toujours visible (c'est souvent le cas) ou peu connu. Par conséquent, une certaine incompréhension, voire de la jalousie peut survenir dans le cadre d'un aménagement spécifique (temps de travail ou d'objectifs par exemple) des collègues, principalement par méconnaissance ; d'où la nécessité d'informer de la part du manager.

Enfin, si vous-même êtes un manager en situation de handicap, vous aurez certainement à expliquer à votre équipe en quoi consiste votre handicap et besoin du soutien de votre propre manager. Vous pourrez aussi apporter beaucoup à vos pairs.

La CFDT Cadres revendique

- L'insertion et/ou le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap,
- L'intégration optimale du travailleur en situation de handicap qui doit pouvoir bénéficier comme tout salarié d'une bonne qualité de vie au travail,
- L'évolution professionnelle de tout salarié en situation de handicap : il est en droit d'évoluer et d'être promu,
- Des actions de sensibilisation pour tous sur le handicap,
- La reconnaissance du rôle clé du manager dans toutes actions menées en faveur des salariés en situation de handicap et leurs collègues.

**POUR
ALLER PLUS
LOIN**

- Guide du manager CFDT Cadres « Favoriser l'emploi des personnes handicapées » - Pages 80-82.
- Articles parus dans la Revue CFDT Cadres et disponibles en ligne <http://www.larevuecadres.fr/recherche/handicap>.
- Les maladies chroniques évolutives en entreprise Les clés de l'intégration Année 2012 - Revue n°450-451.

47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

contact@cadres.cfdt.fr
CADRESCFDT.FR