

Réponses

ENEDIS



#me
&
you
too

Légende



La meilleure réponse



La réponse intermédiaire



La moins bonne réponse

PARTIE 1

Stéréotypes

Toutes ces affirmations correspondent à des stéréotypes sur le handicap au travail

1

Les personnes en situation de handicap sont en général courageuses et persévérantes.
C'est un stéréotype positif qui peut être avéré ou pas en fonction des personnes.

2

Le handicap est le plus souvent de naissance.
FAUX ! Seuls 15% des personnes handicapées le sont à la naissance. 85 % des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans (majoritairement à l'âge actif) : maladie, vieillissement, accident de la vie ou du travail sont autant de causes de survenue du handicap.

3

On ne peut jamais recruter une personne avec un handicap physique sur un chantier.
FAUX tout dépend du type de handicap et des contraintes spécifiques au poste.

4

On sait si l'on travaille avec une personne en situation de handicap ou non.
FAUX, dans 80% des cas, le handicap est invisible. Les troubles concernés sont très divers : sensoriels, psychiques, cognitifs, maladies chroniques... et peuvent générer des difficultés, notamment au travail, pour les personnes concernées.

5

Une personne en situation de handicap a généralement besoin d'un aménagement de poste.
FAUX, seuls 10% des cas nécessitent un aménagement du poste. Dans certains cas, il est toutefois indispensable de compenser le handicap pour permettre au salarié de réaliser les activités confiées et/ou pour prévenir une aggravation de sa santé.

6

Une entreprise a besoin d'être accessible pour pouvoir intégrer une personne handicapée.
Pas nécessairement, tout dépend du handicap.

7

Un salarié en situation de handicap est en général moins productif qu'un salarié valide.
FAUX, c'est un stéréotype négatif très répandu. Il est important de chercher ensemble des moyens de compenser la situation de handicap pour permettre une égalité des chances.

8

Le statut de travailleur handicapé est toujours connu de son employeur.
Faux ! Vous pouvez demander, ou pas, une reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Ce choix individuel ne vous obligera pas ensuite à donner votre RQTH à votre employeur. Néanmoins, la démarche volontaire d'informer votre correspondant Diversité et/ou RH permettra à l'entreprise de mobiliser des moyens d'accompagnement spécifiques personnalisés pour prendre en considération votre situation (aménagement, formations, ...).

9

Une personne en situation de handicap a plus de mal à s'intégrer dans une équipe.
Faux ! Tout dépend des situations individuelles et des dispositifs d'intégration existants

10

Une allergie n'est pas un problème assez grave pour valoir le statut de travailleur handicapé.
FAUX, les allergies si elles ont un impact sur la situation de travail peuvent donner lieu à une RQTH. Ex : un coiffeur allergique à l'eau oxygénée ou un boulanger allergique à la farine.

PARTIE 2

Le handicap au travail

1

Christophe hésite à remplir son dossier de Reconnaissance de Qualité de Travailleur handicapé (RQTH). Quel conseil lui donneriez-vous ?



Je ne le ferais pas si j'étais toi car cela ne sert qu'à l'entreprise pour payer moins de taxe.



Bien sûr que tu devrais le faire ! Ça te permettra de rechercher des solutions pour aménager ton poste si / quand tu en auras besoin.



Oui, fais-le mais donne-le uniquement au service RH et pas à ton manager. On ne sait jamais comment il pourrait s'en servir.



Honnêtement je ne sais pas. Tu devrais demander au RH pour voir si ça ne jouera pas sur ton évolution et si ça reste confidentiel.

2

Vous avez un handicap invisible et vous bénéficiez d'un aménagement de vos horaires, sans les réduire. Quelle communication souhaitez-vous faire auprès de vos équipes?



Je ne souhaite pas que mon équipe soit au courant de ma situation et ne veux rien dire sur le sujet.



Je préfère parler de ma situation et de ses conséquences pour éviter tout malentendu.



Je souhaite uniquement en parler avec mes collègues proches avec qui je suis en confiance.

Parler de son handicap quand il ne se voit pas mais nécessite des aménagements permet d'éviter les incompréhensions et les sentiments d'injustice de la part de certains collègues. Ces aménagements ne sont pas un traitement de faveur mais un droit.

3

Antoine a une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Il a tendance à vouloir reléguer certaines tâches. Vous êtes un de ses collègues. Comment réagissez-vous ?



Je comprends. C'est tellement difficile pour lui. Je peux bien faire ça pour lui.



Je lui dis que s'il ne peut pas faire ces tâches il doit voir ça avec le manager.



Je lui demande si c'est parce qu'il ne peut pas faire ces tâches ou simplement parce qu'il ne veut pas. Mais j'accepte de les faire pour lui.

C'est le manager qui doit gérer l'éventuel impact du handicap d'Antoine sur la répartition des tâches. L'équipe n'a pas à surcompenser ou à être dans un excès de compassion.

4

Capucine revient d'un arrêt maladie de 6 mois. Elle a été opérée d'une hernie discale et vient d'être reconnue Travailleur Handicapé. Vous êtes son manager et la rencontrez pour son entretien annuel.



Je ne peux pas trop l'évaluer sur ses six mois de présence et pour les objectifs, je sais que je ne pourrai pas autant compter sur elle.



Je l'évalue sur ses 6 mois de présence et lui fixe ses objectifs en tenant compte des aménagements de poste dont j'ai eu connaissance à la suite de l'entretien de reprise.



Je fais rapidement le bilan de ses 6 mois d'activité. Je lui fixe des objectifs légers, je verrai plus tard ce qu'elle peut faire. Je ne veux pas la fatiguer.

Il faut prendre en compte le handicap d'une personne afin qu'elle ne soit pas défavorisée à cause de son handicap. On ne doit pas le traiter moins bien, ni la traiter mieux en la surprotégeant.

PARTIE 3

Le handicap au sein des relations interpersonnelles

1

Vous êtes recruteur et vous savez que vous recevez une personne en situation de handicap en entretien. La personne a un handicap invisible et ne le mentionne pas sur le CV. Comment menez-vous l'entretien ?



Je ne parle pas de handicap car je ne suis pas sensé savoir que la personne est handicapée.



Je parle systématiquement de la politique RH de mon entreprise, et de la politique handicap. Puis, je présente le poste avec ses contraintes et je m'assure qu'elles sont compatibles avec celles du candidat.



Je présente le poste avec ses contraintes et je m'assure qu'elles sont compatibles avec celles du candidat.

Aborder l'environnement et les conditions d'exercice du poste en détail (déplacements, port de charges, horaires, relation avec l'équipe...) permet au candidat d'identifier les éventuelles tâches qui nécessiteraient un aménagement ou qui ne seraient pas réalisables en raison de restrictions médicales particulières. Pour identifier et anticiper avec lui ses éventuels besoins, je peux demander ensuite "Quels seraient les éventuels aménagements / adaptations spécifiques à prévoir pour tenir ce poste ?"

2

Un nouveau collègue arrive dans votre équipe. Il est aveugle. Comment réagissez-vous ?



Je lui demande spontanément ce qui lui est arrivé et lui fais part de mon admiration d'être arrivé là où il en est avec son handicap.



Je lui demande si je peux lui être utile pour quoi que ce soit et qu'il n'hésite pas à demander.



Je ne fais rien de particulier. Je le traite comme n'importe quel autre collègue.

S'il ne faut pas être dans une attitude de compassion à outrance, le handicap ne doit pas pour autant être nié.

3

Vous êtes le manager de Christophe pour qui le médecin de travail a préconisé un aménagement de ses horaires, mais sans les réduire. Un de ses collègues vient vous voir.



J'explique au collègue que Christophe est handicapé et que c'est déjà assez compliqué pour lui comme ça.



Avec l'accord de Christophe, j'explique au collègue que la décision a été prise suite aux préconisations du médecin du travail.



J'explique au collègue que je suis son manager, que j'ai pris une décision et que je ne suis pas obligé de la justifier ni de l'expliquer.

Une organisation spécifique des horaires ou du planning, sont des formes d'aménagement de poste. "Tout aménagement préconisé par la médecine du travail doit être réalisé en concertation avec le salarié. De même, toute action de sensibilisation ou d'information de l'équipe de travail doit se faire avec l'accord du salarié concerné."

4

Vous organisez le séminaire annuel de votre équipe. Vous savez que Catherine a une reconnaissance RQTH. Vous devez choisir des activités fédératrices. Que faites-vous ?



Vous écarterez toute activité sportive. Si Catherine a une RQTH, c'est qu'elle a un problème physique.



Vous faites passer un questionnaire à l'équipe pour connaître leurs restrictions. Vous ferez votre choix en fonction de cela.



Vous ne savez pas quelles sont les restrictions de Catherine, et lui demandez si elle a des choses qu'elle ne peut pas faire.

C'est bien de prendre en compte les contraintes de Catherine, c'est encore mieux d'être dans une attitude inclusive en intégrant l'ensemble des membres de l'équipe dans la prise en compte des contraintes.

PARTIE 4

La politique de votre entreprise

1

Depuis combien d'années Enedis est-elle engagée sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap ?



Le 1er accord Handicap au périmètre Enedis date de 2009!

2

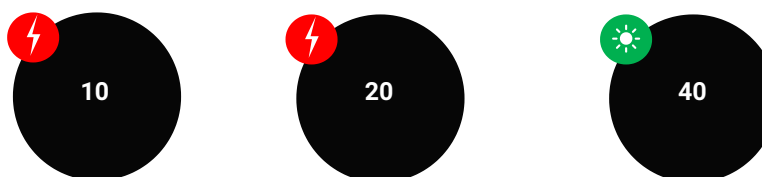
Quel est le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans notre entreprise?



Au 31.12.2020, notre taux d'emploi direct était de 5,96 %.

3

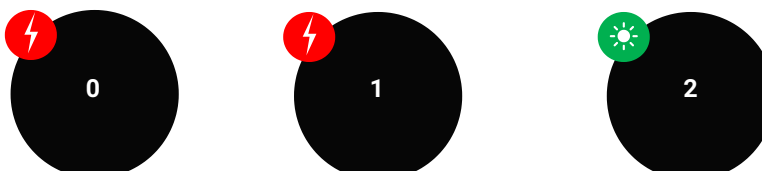
Combien de personnes en situation de handicap avons-nous pour ambition de recrute cette année au sein d'Enedis ?



40 personnes en CDI par an, soit a minima 120 sur la durée de l'accord Handicap 2021-2023.

4

Combien de jours d'absence rémunérée notre entreprise accorde-t-elle à un collaborateur pour faire ses démarches de reconnaissance RQTH ?



Une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 2 jours est accordée par Enedis pour réaliser ses démarches. En cas de besoin justifié, la durée peut être étendue.