

Réponses



#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

Le handicap survient la plupart du temps à naissance.

FAUX! Seuls 15% des personnes handicapées le sont à naissance. Pour les 85% restant, le handicap est arrivé cours de leur vie d'adulte (maladie, accident...)

2

Il n'est pas possible de recruter une personne avec un handicap physique pour travailler sur un chantier.

FAUX! Tout dépend du type de handicap et des contraintes spécifiques du poste. En effet, il existe plusieurs types de handicap : moteur, sensoriel, cognitif, psychique...

3

Une personne handicapée a généralement besoin d'un aménagement de poste

FAUX, seuls 10% des cas nécessitent un aménagement du poste (matériel ergonomique, horaires adaptés...). Tout dépend du type de handicap (moteur, sensoriel, cognitif...)

4

Une entreprise a besoin de mettre en place des mesures spécifiques d'accessibilité pour pouvoir intégrer une personne handicapée.

Pas nécessairement, tout dépend du type de handicap. En effet, il existe plusieurs types de handicap : moteur, sensoriel, cognitif, psychique...

5

Le statut de travailleur handicapé est toujours connu par l'employeur.

FAUX, Faire la demande d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche personnelle, individuelle et confidentielle. Vous avez le choix d'en informer ou non votre employeur. Chez Nexity, la Mission Handicap accompagne les collaborateurs au montage du dossier. Pour les titulaires d'une RQTH, Nexity a mis en place une allocation financière (1200 €), des jours d'absence, une journée de télétravail supplémentaire, des chèques CESU.

6

Une allergie ou des difficultés orthophoniques ne sont pas des problèmes suffisamment graves pour valoir le statut de travailleur handicapé.

FAUX, les allergies ainsi que les difficultés orthophoniques, si elles ont un impact sur la situation de travail, peuvent donner lieu à une RQTH. Ex : les troubles « dys » (dyspraxie, dyslexie...) sont un handicap lorsqu'ils ont des conséquences sur l'accomplissement des missions.

PARTIE 2

Les travailleurs handicapés dans leur situation de 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 remplir son obligation d'emploi.



Bien sûr que tu devrais le faire ! Cela te permettra de rechercher, avec la Mission Handicap, des solutions pour aménager ton poste si/quant tu en auras besoin. Tu pourras, en plus, bénéficier des dispositifs et aides mis en place par Nexity.



Oui, fais-le mais donne-le uniquement à la Mission Handicap et/ou à ton DRH mais pas à ton manager. On ne sait jamais comment il pourrait s'en servir.



Honnêtement je ne sais pas. Tu devrais solliciter le DRH pour voir si cela n'aura pas de répercussions sur ton évolution et si ta déclaration reste confidentielle.

Nexity souhaite faciliter le quotidien de ses collaborateurs. Aussi, des mesures sont proposées aux salariés détenteurs d'une RQTH : aide financière de 1200€, 3 jours d'absence autorisés pour se rendre à des examens médicaux ou accomplir des démarches en lien avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé, une journée de télétravail supplémentaire, des chèques CESU d'un montant de 750€.

2

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



Je ne souhaite pas que mes collègues soient informés 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 des incompréhensions et des sentiments d'injustice non-fondés de la part de certains collègues. Ces aménagements ne sont pas un traitement de faveur mais une nécessité et 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, le pauvre.



Je lui dis que s'il ne peut pas faire ces tâches il est important d'en informer notre manager.



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

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 Travailleuse Handicapée. 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.

En tant que manager, il convient de prendre en compte les éventuels impacts du handicap sur l'exercice des fonctions des collaborateurs concernés de son équipe. Pour autant, ces derniers ne doivent être ni surprotégés, ni défavorisés du fait de leur handicap.

PARTIE 3

Les relations interpersonnelles avec les collaborateurs en situation de handicap

1

Vous êtes recruteur et vous recevez un candidat en situation de handicap. Comment menez-vous l'entretien ?



Je ne parle pas de handicap car je ne sais pas comment aborder le sujet.



Je présente les missions et les conditions de travail et parle de la politique RH ainsi que des actions mises en place en faveur des collaborateurs en situation de handicap. Je demande si un aménagement est nécessaire.



Je présente les missions et les conditions de travail et je m'assure qu'elles sont compatibles avec celles du candidat.

Comme pour tout recrutement, il est important de présenter le poste et ses missions et de s'attacher aux compétences du candidat. Il faut bien sûr aborder la politique RH et les actions mises en place en faveur des personnes en situation de handicap. Le fait de demander si des aménagements sont nécessaires permet au candidat de répondre librement et à l'employeur d'envisager les mesures qui lui seront nécessaires pour réaliser ses missions dans des conditions optimales.

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 avec son handicap.



Je lui demande si je peux lui être utile pour quoi que ce soit et lui indique qu'il peut me solliciter si besoin.



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.

Toujours avec l'accord du collaborateur concerné, il peut parfois être utile d'expliquer certaines situations particulières aux autres membres de l'équipe afin de ne pas faire naître de sentiments d'injustice non fondés.

4

Vous organisez le séminaire annuel de votre équipe. Vous savez que Catherine a une 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.



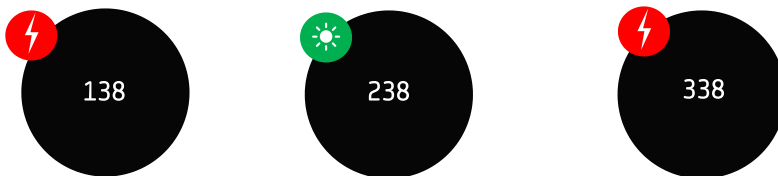
Vous ne savez pas quelles sont les restrictions de Catherine, et lui demandez si elle a des choses qu'elle ne peut pas faire.

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 l'entreprise

1 Combien de travailleurs handicapés devons nous recruter au sein du Groupe Nexity pour satisfaire notre obligation légale cette année ?








Nexity a engagé depuis plusieurs années une politique volontaire en matière de handicap en entreprise. Pour autant, comme dans les autres entreprises, cette démarche et les résultats escomptés s'inscrivent dans la durée. Ensemble, poursuivons notre action !

2 Depuis combien d'années le Groupe Nexity est-il engagé dans l'emploi des travailleurs handicapés ?



Dans le cadre de sa politique en matière de handicap en entreprise, Nexity a mis en place différents dispositifs afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap : la désignation d'un responsable Mission Handicap, Monique Fauvelet, qui accompagne les collaborateurs concernés en toute confidentialité, des actions de sensibilisation et de recrutement.

3 Quels sont les avantages proposés par Nexity aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés ?

-  Une allocation de 1200 €.
-  Des jours d'absence pour vous rendre à vos RDV médicaux.
-  Des tickets Cesu.
-  Une journée supplémentaire de télétravail
-  Toutes les réponses sont bonnes.

Nexity vous accompagne à travers différents dispositifs : une allocation de 1200 €, 3 jours d'absence (motif "HAN" dans le kiosque) pour réaliser des démarches en lien avec la RQTH ou vous rendre à vos RDV médicaux, des tickets Cesu d'une valeur de 750€ intégralement pris en charge par l'employeur, à raison d'une fois par an et 1 journée supplémentaire de télétravail. Pour toute information sur ces dispositifs, vous pouvez vous adresser à notre responsable Mission Handicap, Monique Fauvelet, à vos correspondants RH ou aux membres du Comité Inclusion [Lien](#)

4 Combien de jours d'absence autorisée le Groupe Nexity donne-t-il à un collaborateur pour mettre en place son dossier de RQTH et/ou se rendre à vos RDV médicaux ?

-  1.
-  2.
-  3.

3 jours d'absence (motif "HAN") à prendre par journée ou demi-journée.

PARTIE 4

La politique de l'entreprise

5

Quelles sont les personnes en mesure de vous renseigner sur le sujet du handicap dans l'entreprise ?

- Le Responsable Mission Handicap.
- Le médecin du travail.
- Le DRH.
- Toutes ces personnes.

Un Comité d'Accueil a également été mis en place afin que vous puissiez disposer de relais de proximité en région. [Lien](#)
L'ensemble de vos interlocuteurs sont tenus à la confidentialité.

6

Quel est le rôle de la Mission Handicap chez Nexity ?

- La constitution du dossier de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé et son renouvellement (RQTH).
- L'aménagement de votre situation de travail (matériel ou organisationnel)
- La mise en place d'aide financière pour compenser le handicap.
- L'octroi d'une allocation de 1200 €
- Toutes ces réponses sont bonnes.

Votre responsable Mission Handicap, Monique Fauvelet, vous accompagne, en toute confidentialité, dans l'accomplissement de vos démarches liées au handicap.