

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP



LE HANDICAP MOTEUR

Il correspond aux troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (ex : lombalgie, hernie discale, hémiplégie, paraplégie, etc.)



LE HANDICAP AUDITIF

Il correspond à une perte auditive partielle, ou, plus rarement, totale, présente dès la naissance ou acquise au cours de la vie (ex : acouphènes, baisse auditive progressive ou brutale suite à un traumatisme sonore...)



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Il correspond aux pathologies affectant le comportement : il recouvre aussi bien la dépression que les maladies comme les phobies, les troubles maniaco-dépressifs, ou les troubles obsessionnels compulsifs (TOC)...



LE HANDICAP VISUEL

Il correspond aux troubles visuels pouvant aller de la malvoyance jusqu'à la cécité complète (ex : cataracte, glaucome, dégénérescence maculaire liée à l'âge...)



LES MALADIES INVALIDANTES

Elles correspondent à certaines maladies ou pathologies neurologiques, endocriniennes, tumorales, cardio-vasculaires (ex : sclérose en plaque, diabète, cancer, et troubles cardio-vasculaires...). Elles peuvent être momentanées, évolutives ou permanentes.



LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Elle correspond à une altération des fonctions cognitives (ex : troubles de la compréhension, de la mémorisation, lenteur du raisonnement...)

NOUS CONTACTER

Nous sommes à votre écoute
et à votre service

Pour toute question ou pour vous accompagner dans vos démarches, **n'hésitez pas à vous rapprocher du Responsable Intégration Handicap de votre entité ou de votre GRH.**



Pour en savoir +

Consulter le texte du 4^{ème} Accord Groupe :
http://portail-pigment.intranet.gca/portal/site/intranet_RH



LE 4^{ÈME} ACCORD GROUPE
NOS ENGAGEMENTS 2014-2016

on dit...
HANDICAP
... et on agit!

Conception graphique : www.dewcom.fr



L'ÉDITO

DE XAVIER JEANJEAN

DIRECTEUR DES POLITIQUES SOCIALES
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.



Neuf années d'un engagement porté par la Direction Générale, dans le cadre du dialogue social, en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées, ont permis au Groupe Crédit Agricole S.A. de progresser et de dépasser ses objectifs.

Nous avons souhaité que ce 4^{ème} accord, signé avec l'ensemble des organisations syndicales, soit ambitieux et réaliste. Ambitieux, avec des objectifs qui placent le recrutement de personnes en situation de handicap au cœur de nos préoccupations. Réaliste, car nous devons continuer à progresser dans un environnement économique contraint.

Nous visons une implication la plus large possible de toutes les parties prenantes (Responsables Intégration Handicap, managers, services Santé au travail, Instances Représentatives du Personnel, ...) : c'est la force de notre engagement et de notre efficacité collective.

Renforcer l'intégration, la relation de proximité avec chacun et contribuer au progrès managérial et technologique au service de tous :

Un état d'esprit : « **On dit Cap, et on agit !** »

NOS ENGAGEMENTS

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à poursuivre sa politique de croissance du taux d'emploi pour tendre, à la fin du 4^{ème} accord, vers **4,25 %**.



on dit cap sur...
LE RECRUTEMENT
... et on agit !

- **190** contrats d'embauche au total (CDI, CDD, alternance...),
- Dont **70** contrats d'embauche en CDI.

ET VOUS ?

- Je suis recruteur : je reçois chaque personne en situation de handicap dont le CV me semble pertinent et je lui donne un feedback approprié.
- J'évalue et je recrute selon les **compétences** définies pour le poste.

on dit cap sur...
LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
... et on agit !

- Renforcer les mesures d'aide à l'intégration, au maintien dans l'emploi et accompagner les équipes.

ET VOUS ?

- Je me prépare à accueillir un nouveau collaborateur dans mon équipe : j'anticipe le besoin d'adaptation de son poste de travail avec l'aide du Responsable Intégration Handicap de mon entité et du service Santé au travail.
- Je suis en situation de handicap : je prends contact avec le service Santé au travail et/ou avec le Responsable Intégration Handicap de mon entité.

on dit cap sur...
LE RECOURS AU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ
... et on agit !

- Augmenter de **50 %** le volume d'achats confié au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

ET VOUS ?

- J'ai besoin d'une prestation externe : je consulte les panels Achats existants et je contacte le référent Achat de mon entité, qui me conseille et m'oriente pour mon choix.

on dit cap sur...
LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION
... et on agit !

- Poursuite du déploiement d'actions de sensibilisation, d'information et de formation.

ET VOUS ?

- J'intègre dans mon équipe une personne en situation de handicap : je m'adresse à mon responsable Formation qui me donne accès à l'e-learning spécifique.
- Je participe et j'apporte mon témoignage lors des actions de sensibilisation (conférences, formations, projet FReD de mon entité, Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées).



LE SAVIEZ-VOUS ?

80 %

des handicaps ne sont **pas visibles**
(Source : enquête INSEE 2008)

85 %

des handicaps surviennent **en cours de vie**
(Source : Agefiph)

300 000

personnes en âge de travailler **deviennent handicapées chaque année**
(Source : IMS - Entreprendre pour la Cité)

2 à 3 %

seulement des personnes handicapées **sont en fauteuil roulant**
(Source : Agefiph)



LE SAVIEZ-VOUS ?

1/10

1 salarié sur 10 est en situation de handicap et **ne réalise pas de démarche pour bénéficier d'une aide**
(Source : enquête INSEE 2011)