

Les handicaps invisibles dans l'entreprise

Certains handicaps ne se voient pas, ne se disent pas, mais peuvent être détectés et accompagnés



Alors que les entreprises françaises peinent toujours à atteindre le seuil des 6 % de travailleurs handicapés, un enjeu majeur demeure pour elles lorsqu'elles tentent de déployer des initiatives à ce sujet, puisqu'une part très importante (80 %) des situations de handicap vécues par les salariés ne seraient pas décelables et demeureraient ainsi souvent inconnues de leur employeur.

Maladies psychiques, chroniques (lombalgies, maladie de Crohn, diabète, endométriose, etc.), mais également déficiences auditives, ou encore troubles dys (cognitifs)... Le champ du handicap est loin de se limiter aux personnes à mobilité réduite, y compris en entreprise, où la question du handicap invisible devient même un enjeu interne. Que ce soit lors du recrutement ou de l'accompagnement de collaborateurs touchés par une maladie chronique ou un accident de la vie.

Car sur les 2,8 millions de personnes déclarées en situation de handicap sur le plan administratif en 2018 selon les chiffres de l'Insee, 85 % d'entre elles seraient porteuses d'un handicap invisible. Chez l'assureur Generali, on dénombre par exemple près de 445 collaborateurs en situation de handicap, dont au moins 400 sont touchés par un handicap invisible.

“Le champ du handicap est loin de se limiter aux personnes à mobilité réduite, y compris en entreprise, où la question du handicap invisible devient même un enjeu interne”

“Il est même possible qu’une personne puisse cumuler un handicap visible et invisible : il n’y a pas de règle, c’est la vie qui décide”, rappelle Patricia Gros Micol, présidente de l’entreprise adaptée Handishare, elle-même atteinte par des problèmes de dos chroniques depuis un accident de train subi à l’adolescence. “C’est la même chose avec les maladies auto-immunes ou les handicaps psychiques, comme la schizophrénie ou la bipolarité, qui ne sont pas visibles sur la tête des gens”, rapporte-t-elle.

D’autant plus que certains types de handicaps, comme les déficiences psychiques, seraient encore traités comme “un sujet tabou”, par manque de sensibilisation ou d’outils. “La schizophrénie reste, dans les représentations collectives, quelque chose de complexe, tandis que la dépression est vue avec beaucoup de suspicion, alors qu’il s’agit d’une véritable maladie”, estime Christelle Koch, dirigeante du cabinet T’hompouss, spécialisé dans l’accompagnement des politiques handicap.

De peur d’être stigmatisés, rejetés voire même discriminés, un certain nombre de salariés ne signaleraient pas leur situation à leur employeur, d’autant plus lorsque ce handicap découle d’une maladie chronique acquise avec le temps (cancer, sclérose en plaques, etc.). “Il faut arrêter de se focaliser sur les handicaps visibles, car il est aussi possible d’avoir des problèmes cardiaques, d’être diabétique ou allergique et de bénéficier d’une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)”, illustre Rocco San Filippo, responsable de la mission handicap chez Schneider Electric. “De manière plus générale, on parle de handicap à partir du moment où les problèmes de santé d’une personne ont un impact durable, permanent et important”, précise Christelle Koch.

Le pas de la reconnaissance d’un statut

Cette situation ne facilite pas toujours la tâche des entreprises, soumises à l’obligation d’emploi. Car depuis la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH), les entreprises de plus de 20 salariés doivent employer au moins 6 % de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs. Or, la loi française prévoit également une distinction entre le statut médical d’une personne, qui se traduit par exemple par l’octroi d’une pension d’invalidité de la part de la Sécurité sociale, et son statut de travailleur handicapé en milieu professionnel, qui doit pour sa part découler d’une demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Seules les personnes présentant un taux de handicap d’au moins 10 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont exemptées de cette demande. Or, tandis qu’une part importante de compagnies françaises ne remplissent pas encore leurs quotas en matière d’obligation d’emploi, les personnes en situation de handicap invisible n’oseraient pas non plus se déclarer.

“Tandis qu’une part importante de compagnies françaises ne remplissent pas encore leurs quotas en matière d’obligation d’emploi, les personnes en situation de handicap invisible n’oseraient pas non plus se déclarer”

“D’après les chiffres de l’Agefiph [Association de gestion du fonds pour l’insertion des personnes handicapées], 30 % des personnes actives peuvent potentiellement être touchées par une affection de longue durée comme l’asthme, des allergies, et ne souhaitent pas forcément être étiquetées comme travailleurs handicapés”, illustre Rocco San Filippo.

La demande de RQTH, qui ne peut être réalisée que par le salarié, se heurte encore en effet à de grands freins. “Une personne peut hésiter à se déclarer par peur de perdre son emploi ou d’être sujette à des discriminations”, confirme Christelle Koch. Car même si certains employeurs leur proposent de toucher en contrepartie une prime à cette occasion, “ce n’est pas pour cela que les travailleurs ne seront pas pénalisés par la suite dans leur avancement”, remarque Patricia Gros Micol.

C’est là qu’avoir une mission handicap, c’est-à-dire un département spécifique au sein des services RH chargé de mettre en œuvre la politique de l’entreprise en matière de handicap, peut changer la donne. “Tout l’enjeu est de parvenir à créer, en interne, un climat de confiance pour que les travailleurs qui le souhaitent puissent se déclarer”, résume Adélia Pereira, chargée de mission handicap chez Generali.

“La mission handicap est là pour accompagner les salariés et leur dire que même si l’acceptation de ce statut peut leur paraître difficile, l’entreprise est là pour les accompagner”, ajoute Rocco San Filippo. D’autant plus que si un salarié n’a pas besoin d’aménagement à un instant T, sa situation peut évoluer et nécessiter un accompagnement à long terme.

Une politique à inscrire dans la durée

Chez Generali, cet accompagnement se traduit par exemple par la mise en place d’un pôle dédié à l’insertion des travailleurs (PITH) regroupant des acteurs de la médecine, de l’environnement du travail et des RH, ainsi qu’un réseau d’une vingtaine de correspondants handicaps à l’échelle de l’entreprise, qui ne sont autres que des salariés ayant souhaité devenir des ambassadeurs. “La question du handicap doit être traitée de manière pluridisciplinaire avec les acteurs de la santé au travail, les managers susceptibles de repérer les signaux, sous réserve d’avoir été formés en amont, ainsi que les équipes RH et les partenaires sociaux”, estime Christelle Koch.

D’autant plus que les budgets sont d’ores et déjà prévus : depuis la loi de 2005, les entreprises contribuent à l’accompagnement des travailleurs en situation de handicap par le biais du versement d’une contribution à l’Agefiph (lorsqu’elles n’atteignent pas le quota d’emploi de 6 %), ou bien à travers la signature d’un accord agréé, leur permettant de réorienter la contribution Agefiph à leur mission handicap. Dans tous les cas, les sommes ainsi récoltées servent donc à proposer des actions de sensibilisation et de maintien dans l’emploi pour les salariés.

“L’une des grosses demandes concerne la mobilité, pour aider les salariés à se rendre à des rendez-vous médicaux en aménageant par exemple leur temps de travail, ou encore à travers l’ouverture à des dispositifs de télétravail”

Contrairement aux préjugés, tous les handicaps invisibles ne nécessitent cependant pas de recourir à des aménagements : “On estime au niveau général que 85 % des situations de handicap n’ont pas forcément besoin d’un aménagement, souligne Rocco San Filippo. Dans notre cas, 50 % du budget de notre mission handicap est dédié au maintien dans l’emploi, que ce soit pour financer l’aménagement d’un poste de travail, des prothèses auditives, un aménagement de temps de travail, etc.”. Pour Adélia Pereira, “l’une des grosses demandes concerne la mobilité, pour aider les salariés à se rendre à des rendez-vous médicaux en aménageant par exemple leur temps de travail, ou encore à travers l’ouverture à des dispositifs de télétravail”.

De tels aménagements peuvent également conduire l'entreprise à repenser plus largement son organisation interne, à travers une nouvelle répartition des tâches, des secteurs géographiques, ou parfois même des outils ou conditions de travail. À l'image du télétravail qui, testé en premier lieu pour alléger les déplacements des personnes en situation de handicap, se retrouve aujourd'hui en plein cœur d'une révolution sociétale. "Intégrer un travailleur en situation de handicap peut constituer un levier d'innovation et de performance, en amenant les organisations à revoir leurs façons de fonctionner", conclut Christelle Koch.

Marie Lyan

Des ateliers de sensibilisation pour fédérer les équipes

Révéler la nature d'un handicap est un choix qui demeure du ressort du salarié. Pour autant, l'entreprise a aussi un rôle à jouer dans l'accompagnement des équipes. Encore plus en matière de handicap invisible : "Si un collaborateur a une pathologie qui ne se voit pas, comme de la fibromyalgie par exemple, comment justifier auprès de ses collègues que celui-ci dispose d'horaires allégés, alors qu'un autre salarié qui avait fait la demande n'a pas obtenu son mi-temps ?", cite en exemple Patricia Gros Micol, présidente de l'entreprise adaptée Handishare. Bien souvent, ces sensibilisations peuvent prendre la forme d'ateliers ou de réunions impliquant les équipes et les managers concernés, avec l'aide d'un consultant extérieur pouvant procéder à des mises en situation.

"Ces ateliers peuvent être mis en place à la demande des collaborateurs concernés, de leur manager ou des équipes de santé au travail, et permettent d'expliquer aux équipes qu'un salarié peut parfois présenter un comportement différent. Bien souvent, une partie d'entre eux n'ont pas conscience de la situation dans laquelle peuvent se trouver leurs collègues", affirme Rocco San Filippo, responsable de la mission handicap chez Schneider. Et ce, alors même qu'au niveau sociétal, on observe l'émergence de nouvelles pathologies chroniques sur lesquelles on commence seulement à mettre un nom, comme l'endométriose par exemple.

Adélia Pereira, chargée de mission handicap chez Generali, se souvient d'une intervention concernant une salariée atteinte d'une vision tubulaire. Ce trouble provoque un rétrécissement du champ de vision et des difficultés à discerner des objets dans la pénombre, et elle essayait de le compenser avec des mouvements de tête générant de l'incompréhension. "Grâce à un atelier comprenant une mise en situation avec des lunettes spéciales, ses collègues et son manager ont eu une véritable prise de conscience. Le lendemain, plus aucun objet ne dépassait par terre !"

Le référent handicap, désormais obligatoire pour les grands groupes

La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", promulguée le 5 septembre 2018, prévoit désormais la désignation d'un référent handicap au sein des entreprises de 250 salariés et plus. Ce texte rend cette désignation également obligatoire dans chaque Centre de formation des apprentis (CFA) depuis le 1er janvier 2019. Avec un objectif : "mieux outiller les différents acteurs pour qu'ils inscrivent le handicap dans le champ de la politique des ressources humaines", comme le décrivait Hugues Defoy, directeur du pôle métier de l'Agefiph, lors d'un atelier de travail organisé à ce sujet l'an dernier à Paris.

Ce référent jouera ainsi le rôle d'un "tiers de confiance", chargé d'informer et d'orienter les personnes en situation de handicap, mais aussi d'une "interface", en vue de faire le lien entre les différents acteurs internes et externes à l'entreprise, que peuvent être le médecin du travail, l'ergonome, ou encore le service des achats de l'entreprise. Il pourra également être chargé de piloter des actions, un plan ou une politique handicap, devenant ainsi un ambassadeur de l'emploi des personnes handicapées au sein même de l'entreprise.

Mais pour que sa mission fonctionne, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) a déterminé plusieurs critères de réussite. À commencer par une désignation de ces référents "sur la base du volontariat", ainsi que l'octroi d'un "temps", c'est-à-dire d'heures de travail qu'ils puissent dégager pour cette activité. Pour mener à bien leur mission, ces référents handicapés devront pouvoir compter sur un engagement de la haute direction à l'égard de la politique handicap, ainsi que sur la mise à disposition de ressources pour contribuer à leur professionnalisation.

4,8 %, c'est le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés enregistré en 2017, ce qui représente une augmentation de 0,2 point par rapport à l'année précédente. Cependant, ce taux varie en fonction du secteur d'activité concerné, allant de 2,2 % pour le secteur de la communication à 4,5 % pour l'administration publique, l'enseignement et le secteur de la santé.

Source : Dares 2019

Publié le 14/05/2020 > Management & Ressources humaines