



Baromètre handicap au travail 2020 : santé, statut & conditions de travail



Jeudi 03 décembre 2020

1. Accueil
2. Emploi - Formation
3. Baromètre handicap au travail 2020 : santé, statut & conditions de travail

ÉTUDE | article publié le, 02/12/200 réaction



Si une personne en situation de handicap sur deux n'est pas reconnue, ce que l'enquête confirme, elle révèle à travers l'identification de sous-échantillons spécifiques, la corrélation troublante entre le taux de reconnaissance et la perception de l'état de santé.

A l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et de la Journée Internationale des personnes handicapées, l'association Inter Handicaps System et le cabinet d'études Occurrence ont lancé la première édition de leur baromètre annuel sur le handicap au travail. Menée auprès d'un échantillon de 1074 Français en situation de handicap occupant ou ayant occupé un emploi, l'enquête apporte un éclairage nouveau sur le handicap au travail.

Si une personne en situation de handicap sur deux n'est pas reconnue, ce que l'enquête confirme, elle révèle à travers l'identification de sous-échantillons spécifiques, la corrélation troublante entre le taux de reconnaissance et la perception de l'état de santé.

En outre, contrairement aux idées reçues, les freins pour engager les démarches de l'obtention d'une reconnaissance statutaire ne sont pas uniquement liés à des réticences psychologiques mais aussi, notamment, à l'absence de bénéfices perçus.

Enfin, les statuts – au premier rang desquels la RQTH – remplissent leur rôle de maintien dans l'emploi et améliorent le sentiment d'inclusion. Pour autant, demeurent pour le salarié ou l'agent en situation de handicap le problème de la prévention, en amont, et de l'accompagnement, en

aval, par les principales parties prenantes (administrations, associations, entreprises, organisations syndicales...) encore trop peu impliquées.

Demander une reconnaissance : une démarche difficile et solitaire

Un statut administratif largement déterminé par l'appréciation de la personne sur son état de santé

Si l'étude confirme que seulement près de la moitié des répondants (42%) bénéficient d'une reconnaissance officielle de leur situation d'handicapé (cf comparaison avec les données IGAS), ces résultats sont beaucoup plus contrastés selon les groupes étudiés. Ainsi, 75% des « revendiqués » sont reconnus vs 9% des Affranchis, le statut administratif n'étant pas demandé quand la situation n'est pas assumée. 1/4 des personnes en situation de handicap assumée n'est pourtant pas reconnue.

L'absence de démarche n'est pas uniquement liée à des réticences psychologiques

Les personnes non reconnues en situation de handicap (622 répondants) n'en font pas la démarche. Ainsi 89% des répondants non statutaires ne bénéficient pas d'un statut reconnu parce qu'ils ne l'ont pas demandé (92% pour les Affranchis). Si la crainte d'apparaître handicapé dans le regard des autres et à ses propres yeux reste un frein puissant à l'engagement des démarches, les explications psychologiques ne suffisent pas : le déficit d'information, l'absence de bénéfices perçus et la lourdeur ajoutée à la complexité administrative sont également prééminentes.

Une démarche de reconnaissance statutaire vécue comme un grand moment de solitude

Les bénéficiaires de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés (447 répondants) sont peu aidés dans leur démarche. En effet, si les statuts les plus fréquents sont ceux attribués par les commissions départementales des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, RQTH en tête (76% des répondants Statutaires), ces derniers induisent une démarche active de la personne concernée. Démarche qui présuppose une situation comprise et assumée.

Les dossiers de demande sont souvent montés sans assistance. Ainsi la moitié des Statutaires montent leur dossier seuls ; 1/4 déclarent que leur médecin traitant leur a apporté de l'aide, partie prenante pourtant dans les procédures de demande.

L'étude révèle par ailleurs que 78% des bénéficiaires de l'OETH informent leurs employeurs de leur statut administratif d'handicapé ; ce chiffre monte à 81% pour les Revendiqués.

Au-delà de ces actions, l'entreprise s'est également attachée à développer des partenariats avec des Entreprises Adaptées (EA) et des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT), notamment via la sous-traitance de prestations informatiques dans l'objectif d'accompagner la montée en compétences des salariés du secteur du travail protégé et adapté (STPA).

La RQTH remplit son rôle de maintien de l'emploi et améliore le sentiment d'inclusion

Les personnes qui ont un problème de santé durable subissent en premier lieu des difficultés dans leur vie professionnelle (73%) devant la vie sociale (63%) ; l'intégration est d'autant moins facile que le problème de santé est avéré. Ainsi, si 55% des répondants déclarent avoir eu une insertion professionnelle (très ou assez) facile, 40% uniquement des Revendiqués se considérant en situation de handicap l'ont jugée facile.

L'aménagement du poste de travail, 1er des besoins spécifiques demandé majoritairement par les Revendiqués

41 % des Revendiqués ont besoin d'aménagements spécifiques liés à leur handicap vs 2% des Affranchis. L'aménagement du poste de travail arrive en tête du classement pour chacun des groupes ; cité par 63% des Revendiqués c'est également, dans une moindre mesure (42%), la première demande invoquée par les Affranchis.

Ces aménagements sont mis en œuvre sous la pression d'un statut administratif qui l'exige et permet de les financer. Ainsi 78% des Statutaires qui en ont besoin se sont vu proposer et mettre en place des aménagements. La reconnaissance statutaire remplit ainsi son rôle et permet plus facilement l'aménagement du poste des travailleurs handicapés.

Le handicap : un sujet réservé au premier cercle beaucoup mieux assumé chez les

Statutaires

La discrétion continue de prévaloir sur le sujet du handicap abordé, lorsqu'il l'est, avec l'environnement professionnel. Les personnes bénéficiant d'une reconnaissance sont visiblement plus enclins à parler de leur handicap à leur hiérarchie (75% vs 37% pour les noms reconnus), et à leurs collègues bien que l'écart soit moins important (67% vs 51% pour les noms reconnus).

Un environnement professionnel jugé plus bienveillant qu'inclusif notamment pour les statutaires

La plupart des répondants estime évoluer dans des contextes professionnels plutôt bienveillants et ne se considèrent pas ostracisés. Ils sont ainsi 66% de Statutaires à indiquer que les autres ne font pas attention à leur handicap et ne l'évoquent jamais (vs 55% pour les Non-statutaires). Pour autant, ils ressentent peu les éventuels efforts de leur employeur en faveur du handicap en général et s'en tiennent à son attitude vis-à-vis d'eux-mêmes.

Des parties prenantes insuffisamment impliquées en amont comme en aval

Un manque d'accompagnement des entreprises concernant la carrière des collaborateurs handicapés

Au-delà de l'aménagement du poste, notamment pour les Statutaires, l'accompagnement professionnel par l'employeur est peu évoqué par les sondés. 39% seulement des répondants citent l'entreprise comme un partenaire dans l'accompagnement professionnel. 1/3 des statutaires et 1/5ème des non-reconnus seulement estiment avoir été accompagnés dans leur carrière professionnelle.

Un écart significatif entre l'engagement du travailleur handicapé et celui de son entreprise

Enfin, il existe un écart notable entre des répondants fortement engagés dans leur travail et le ressenti de ces derniers sur l'engagement de leur entreprise pour leur intégration. Ainsi, ils évaluent leur engagement à 7,8/10 en moyenne et celui de leur entreprise en matière d'intégration et d'accompagnement des personnes en situation de handicap à 6,6/10. L'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap est d'ailleurs un sujet rarement évoqué (42% n'ont jamais parlé de l'amélioration des conditions de travail).

© Handicap Infos - source : communiqué de presse

Haut de page