

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

La RQTH, premier levier pour gérer et atténuer les problèmes générés par le handicap au travail

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.

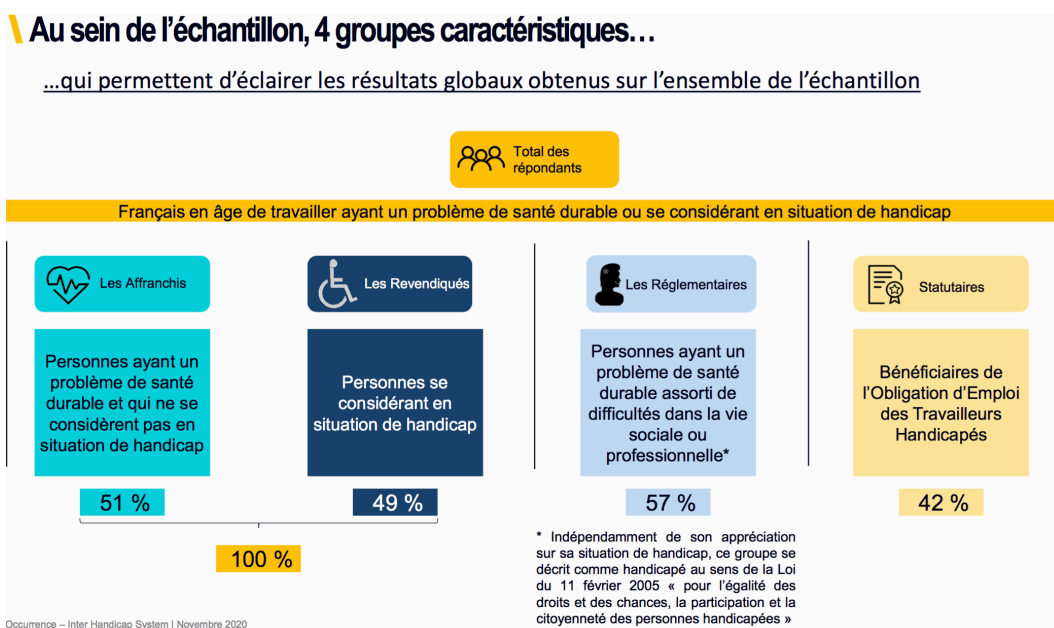
Si une personne en situation de handicap sur deux n'est pas reconnue, ce que l'enquête confirme, elle révèle à travers l'identification de sous-échantillons spécifiques, la corrélation troublante entre le taux de reconnaissance et la perception de l'état de santé.

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.

Préambule

Afin de clarifier les différentes notions que regroupe le handicap, 3 dimensions distinctes et complémentaires ont été mises en perspective : la perception du problème de santé, la perception de la situation de handicap et le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé. Au sein de chacune d'entre elles, 4 groupes ont été constitués aux fins d'analyses croisées : les Affranchis, les Revendiqués, les Réglementaires et les statutaires.



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

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, 1^{er} 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 rempli 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 1/5^{ème} 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).

Pour **Franck Simoni, Président d'Inter Handicaps System** «*En se concentrant sur le ressenti de celles et ceux qui travaillent tout en étant en situation de handicap, ce premier baromètre éclaire de manière souvent inattendue l'efficacité des politiques publiques et l'engagement des employeurs.* ».

Selon **Pierre Chavonnet directeur pôle marques et transformation d'Occurrence**, «*Ce premier baromètre met en relief la multiplicité des handicaps et les différentes façons de le gérer, ou pas, par les répondants. Face à cette complexité, les différentes parties-prenantes de l'inclusion des travailleurs handicapés, les entreprises au premier rang, se doivent de mettre en œuvre des dispositifs permettant de les sensibiliser et de les accompagner au plus près de leurs diverses réalités.* »

Méthodologie :

Etude administrée en ligne du 23 au 29 octobre 2020 auprès de 1074 personnes habitant en France métropolitaine âgées de 18 à 65 ans appartenant aux catégories socio-professionnelles Cadre ou profession intellectuelle supérieure / Profession intermédiaire / Employé / Ouvrier / Retraite / Demandeur d'emploi ; ayant répondu « oui » à l'une au moins de ces deux questions : « Avez-vous un problème de santé durable ? » Et « Considérez-vous que vous êtes en situation de handicap ? » mettant ainsi en perspective la perception du sujet par les personnes concernées avec la définition légale et réglementaire en vigueur.

A RETENIR

1. *Dissonance cognitive entre la définition officielle du handicap (loi de 2005), la définition commune et la perspective individuelle de la personne concernée.*
2. *Des freins puissants à la reconnaissance statutaire du fait des réticences psychologiques mais aussi d'un déficit d'information, de bénéfices perçus pour le travailleur comme insuffisants et de la lourdeur des démarches*
3. *Des statuts – et notamment la RQTH – qui remplissent leur rôle de maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste à condition que la personne en situation de handicap soit bénéficiaire de l'OETH*
4. *Un environnement professionnel vécu comme bienveillant sans être réactif aux besoins d'accompagnement.*
5. *Des parties prenantes (employeurs, administration, associations, organisations syndicales) peu ou pas impliquées en amont (prévention & information) comme en aval (accompagnement).*

À propos d'Inter handicaps system

Inter Handicaps System est une association d'entreprises fondée en 1998.

La mission qu'elle s'est fixée est de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Pour l'exercer, elle assure la fonction d'une Mission Handicap mutualisée de ses adhérents, entreprises privées et publiques, en leur apportant les connaissances techniques, les ressources opérationnelles et le temps nécessaires à la mise en œuvre effective de leur Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Notre objectif constant est d'augmenter le taux d'emploi de travailleurs handicapés de nos adhérents en activant les trois leviers de l'emploi direct et indirect des personnes handicapées

À propos d'Occurrence

Créé en 1995, Occurrence est un cabinet d'études et conseil indépendant, spécialiste de l'évaluation de la communication (corporate & marque, analyses médias, communication interne, publique, événementielle, digitale...) et de l'analyse des opinions. Depuis 25 ans, Occurrence accompagne les entreprises et les agences en France et à l'international pour mesurer la performance de leur communication et éclairer leurs décisions stratégiques. Le cabinet travaille au service de nombreux grands comptes et institutions de référence : EDF, Engie, Orano, Carrefour, BNP Paribas, Airbus, Macif, INPI, Crédit Agricole, Pierre Fabre, Saint-Gobain, Groupe VYV et nombre de collectives alimentaires, des ministères, institutions européennes notamment la Commission Européenne, ainsi que des collectivités locales, associations, ONG et organisations ou entreprises publiques...

L'équipe de 25 experts maîtrise une large gamme d'outils d'évaluation et de prospective (quantitatifs, qualitatifs, sémiologiques, Analytics) et capitalise sur « Occurrence Lab. », structure interne pour l'innovation qui lance de nouvelles offres d'études. Au premier trimestre 2018, un collectif de grands médias nationaux et régionaux adopte la méthodologie de comptage indépendante des manifestants développée par Occurrence en 2006. Membre de Syntec Etudes, Occurrence est également certifié ISO 9001 depuis 2004 et engagé dans la norme ISO 26000. Assaël Adary, Président d'Occurrence, est co-auteur de la 9e édition de l'ouvrage de référence sur la communication, le Communicator, sorti chez Dunod en 2020. www.occurrence.fr

Contact presse

Ethel Bachellerie - 06.62.79.19.21 - ethel.bachellerie@yahoo.fr