

ENTREPRISE



Entreprise \ Ressources humaines \ Handicaps

Faire reconnaître son handicap, un pas à franchir

Alors que la loi prévoit désormais une compensation de 1500 fois le SMIC pour les entreprises qui n'emploient pas un quota de 6% de personnel handicapé et n'ont engagé aucune action en leur faveur, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé est un enjeu crucial. Mais elle se heurte encore aux préjugés.

Adapt

Un travailleur handicapé doit-il se faire reconnaître comme tel ? Sur les forums spécialisés, la question continue à faire débat. Alors même que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)* a été créée pour améliorer le bien-être et l'accès des personnes handicapées au travail, les craintes et préjugés restent tenaces. « *La RQTH est une arme à double tranchant*, note ainsi un internaute. *Si ton handicap ne se voit pas, quand tu l'annonceras, il faudra que tu expliques pourquoi on te l'a attribué. Si tu refuses de le dire, ton employeur va supposer le pire. D'un autre côté, si tu ne le dis pas et qu'un jour tu ne peux pas faire ce que ton employeur te demande, il va estimer avoir été trompé...* » Aujourd'hui cependant les premières demandes de RQTH sont en augmentation : on en dénombre ainsi environ 150 000 en 2007 contre 141 000 en 2005. Et la tendance devrait s'être accélérée ces dernières années. Car selon la loi du 11 juillet 2005, les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant pas atteint le quota de 6% de travailleurs handicapés ou n'ayant pas entamé d'actions pour favoriser leur embauche ou le maintien dans l'emploi, ni de collaboration avec des entreprises spécialisées, vont désormais être soumises à une sur-contribution pouvant aller jusqu'à 1500 fois le SMIC horaire (voir encadré). De quoi pousser les quelque 126 000 entreprises concernées à développer leur politique en la matière même si 6000 d'entre elles n'ont toujours pas levé le petit doigt...

Des craintes tenaces

« *La RQTH donne des avantages à la fois au salarié qui bénéficie d'une meilleure prise en charge de son handicap au sein de l'entreprise par un aménagement de poste ou d'horaires ainsi que d'un suivi renforcé par le médecin du travail. Pour l'entreprise, cela lui permet de baisser sa contribution et de recevoir des aides financières* », explique Claude Michaud, adjoint de direction, chargé de développement de L'ADAPT Yonne/Aube. Mais la démarche administrative est à la seule initiative de la personne concernée. Et celle-ci ne franchit pas toujours le pas. D'abord, pour certains, cela demande d'accepter le handicap quand d'autres estiment ne pas avoir besoin de ce statut. Mais plus globalement, « *le terme handicap véhicule encore quelque chose de négatif. Certaines personnes ont donc peur d'être moins bien considérées dans l'entreprise, d'être perçues comme ayant moins de compétences* », explique Claude Michaud. Alors que les personnes handicapées ont un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne française (20%) et qu'ils y restent deux fois plus longtemps, « *la crainte de voir la reconnaissance du handicap être un frein à leur développement de carrière, d'être licencié ou de ne pas être embauché* » en fait hésiter beaucoup, comme le souligne Stéphane Roose, responsable grands comptes pour le cabinet JLO conseil, spécialisé dans la question du handicap. Et selon l'APAJH (association pour Adultes et jeunes handicapés), des testings sont malheureusement là pour le prouver : « *lorsque l'on envoie deux CV identiques à l'exception de la mention du statut de travailleur handicapé, il est très clair que la personne qui ne l'a pas mentionné a beaucoup plus de réponses que l'autre* », précise son président, Jean-Louis Garcia.

Pour aider les personnes handicapées à passer le cap, le cabinet JLO conseil a ainsi mis en place dans plusieurs entreprises une hotline -garantisant l'anonymat- à la disposition de tous ceux qui souhaitent avoir des renseignements sur la RQTH : salariés mais aussi managers, collègues ou conjoints. Pour certains, 7 ou 8 appels seront nécessaires avant qu'ils osent en parler à leur directeur des ressources humaines ou au médecin du travail. « *Même si le nombre d'appels n'est pas extrêmement élevé (30 à 50 par an), je reste convaincue qu'il s'agit, pour ceux qui le font, de la seule manière de les amener à se faire reconnaître comme travailleur handicapé* », confirme Ludivine Mas, ergonome et chargée de Mission handicap pour la société de transports frigorifiques Stef-tfe, qui emploie 15000 personnes. Mais le plus gros du travail reste la sensibilisation et la formation de l'ensemble de l'entreprise. « *Grâce à notre accord*

HANDICAP : UNE DISCRIMINATION D'ETAT ?

Si la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, « *posait les bases d'une société moins discriminante* », les attentes qu'elle avait suscitées se sont évanouies avec les nombreuses modifications apportées au texte initial, estime l'APAJH. Le 4 mars, l'association pour Adultes et jeunes handicapés a donc saisi la Halde pour « *discrimination d'Etat* ». « *Les pouvoirs publics ont tendance à vider la loi de sa substance* », explique son président Jean-Louis Garcia. Pour l'APAJH, quatre discriminations majeures sont aujourd'hui renforcées par le recul ou le laissez-faire de l'Etat : l'accès aux logements et aux bâtiments, à l'emploi, à la scolarisation et au droit à compensation. Pour l'emploi, les associations (L'ADAPT, APF, etc) dénoncent notamment le report de 6 mois de la sur-contribution qui devait toucher au 1er janvier les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant pas pris de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées. « *Depuis notre saisine de la Halde, nous recevons de*

2007-2009, nous sommes passés de 2,78% de personnel handicapé à 4%, soit environ 470 salariés. Cela s'est fait par le biais de 55 recrutements et le reste par reconnaissance du statut pour des personnes qui étaient déjà dans l'entreprise », note-t-elle. Pour autant « pas question de faire du chiffre », avertit Ludivine Mas. Pour certaines entreprises peu scrupuleuses, la tentation d'aller « à la chasse au handicapé » comme le dit le président de l'association des paralyés de France (APF) Jean-Marie Barbier, existe bel et bien mais « cela ne sert à rien. Ceux qui l'ont fait ont échoué car ils n'avaient pas suffisamment sensibilisé leurs collaborateurs ou mis en place les adaptations nécessaires », avertit Ludivine Mas.

nombreux dossiers de gens qui expliquent les discriminations qu'ils vivent au quotidien. Ces cas questionnent la vision que l'on se fait de l'intégration en 2010 », conclut Jean-Louis Garcia.

Une meilleure sensibilisation

D'ailleurs, contrairement à une idée reçue –et qui inquiète souvent les entreprises - « il faut rappeler que le besoin d'aménagement de poste n'intervient que dans 20% des cas environ », souligne Cyrielle Claverie, responsable communication de L'ADAPT (association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées). Et parfois, il s'agit de peu. Pour Christian Despoix, « il suffira d'une chaise, pour se reposer de temps en temps ». Ce cuisinier, victime d'un accident de travail en septembre dernier, a vu sa vie basculer en septembre dernier. En revenant de la brasserie où il travaillait, il s'est endormi en voiture et en a gardé de sérieuses séquelles au bras et à la jambe. Depuis, impossible pour lui de garder son emploi précédent. A 48 ans, avec ses 30 ans d'expérience, il compte aujourd'hui se reconvertir et demande une RQTH. « C'est vrai que, au départ, on se demande si on doit le cacher ou pas car il existe une telle pression sur le travail, avec le chômage et la nécessité de performance que l'on a peur du placard ou du licenciement. Mais à un moment, on a plus le choix et je crois que les mentalités ont changé par rapport aux capacités de personnes handicapées à s'adapter dans l'entreprise », précise-t-il. Pour l'APF, il faut d'ailleurs inciter les gens à se faire reconnaître, notamment pour montrer qu'il n'y a pas lieu de les stigmatiser. Et c'est sans doute l'un des mérites de la loi de 2005 qui a permis aux entreprises d'entamer une vraie réflexion sur la place des travailleurs handicapés et à se concentrer sur leurs compétences. Mais rappelons tout de même que le handicap reste le deuxième motif le plus important de plaintes de discrimination en France : celles-ci constituent encore 19% des dossiers reçus par la Halde.

* Est considéré comme Travailleur Handicapé, « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. »

Béatrice Héraud

Mis en ligne le : 12/04/2010

© 2009 Novethic - Tous droits réservés

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

ARTICLES SUR LE MÊME THÈME

[Le chômage touche deux fois plus les handicapés \(18/11/2008\)](#)