



LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES

LE HANDICAP EST L'OBJET DE CROYANCES ET DE PRÉJUGÉS, DE STÉRÉOTYPES ET DE REPRÉSENTATIONS ERRONÉES, DE PEURS ET DE FANTASMES... BEAUCOUP D'EMPLOYEURS S'ARRÊTENT À L'IMAGE DU FAUTEUIL ROULANT ET N'ENVISAGENT LE HANDICAP QUE SOUS L'ANGLE DES RESTRICTIONS ET DES CONTRAINTES QU'IL EST SUPPOSÉ IMPLIQUER (AMÉNAGEMENTS DE POSTE, PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ, ETC.). LA MÉCONNAISSANCE EST LE PREMIER FREIN À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES. LEVER CET OBSTACLE PASSE PAR LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DES PERSONNELS ET DE L'ENCADREMENT.

Changer le regard : pourquoi c'est important ?

La méconnaissance amène à avoir davantage recours aux stéréotypes (ensemble de croyances individuelles relatives aux caractéristiques ou attributs d'un groupe) et aux préjugés. Ceux-ci alimentent les attitudes discriminantes qui pénalisent le recrutement, l'activité et l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

Quatre idées fausses à l'épreuve des faits

« Le recrutement d'un travailleur handicapé est complexe et l'adaptation d'un poste de travail coûte cher... »

FAUX Les employeurs peuvent bénéficier d'un réseau de conseil et obtenir des aides financières du FIPHFP. Il est nécessaire d'aménager le poste dans 15 % des situations seulement. Dans tous les cas, l'investissement se révèle moins coûteux que l'inaction : la collectivité diminue sa contribution au FIPHFP (chaque unité manquante coûte 600 Smic horaire par an!) et développe sa réflexion en matière d'amélioration des conditions de travail, d'ergonomie des postes...

« Ils s'arrêtent souvent, ils ont une productivité médiocre... »

FAUX Leur taux d'absentéisme est inférieur à celui des « valides » et 69 % des employeurs estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents que les autres salariés (source Agefiph). Parce que nombre d'entre eux estiment que la performance est le prix de leur intégration et que tous refusent d'être déclassés sous prétexte du handicap, leur motivation est solide.

« Ils ont peu de qualification... »

FAUX 17 % d'entre eux ont un niveau égal ou supérieur au Bac. Alors que certains métiers rencontrent des difficultés de recrutement, l'emploi de travailleurs handicapés permet d'élargir le vivier de candidatures et de pourvoir des postes de façon durable avec du personnel qualifié.

« Leur intégration est difficile, le fonctionnement du service est perturbé... »

FAUX Pour eux, travailler c'est vouloir avant tout « être avec les autres », se construire ou se reconstruire une identité et « s'adapter et ou se réadapter ». Leur compétence adaptative est sans faille et leur présence imprime une nouvelle dynamique au service. Toutes les études le démontrent : le climat de travail et le dialogue social s'en ressentent de façon positive.



- 93 % des employeurs de travailleurs handicapés sont satisfaits,
- pour 80 % des collègues de travailleurs handicapés, leur présence ne représente pas un surcroît de travail,
- pour 87 %, elle est enrichissante.

(Source Agefiph - 2009)





Comment informer et sensibiliser ?

1 Accroître la connaissance du handicap

Une meilleure connaissance du handicap contribue à amoindrir les représentations erronées et par conséquent les stéréotypes et les préjugés :

- expliquer la multiplicité des formes de handicaps,
- indiquer le caractère non forcément immanent et permanent du handicap, et la possibilité de sa survenue au cours de la vie professionnelle,
- solliciter le témoignage d'associations et de personnes handicapées,
- organiser des mises en situation (parcours en fauteuil...).

3 Orienter son discours sur l'emploi

La perception du handicap sous un angle moraliste et la perception des personnes handicapées comme « victimes » sont un frein à une sensibilisation efficace :

- expliquer que l'emploi de travailleurs handicapés ne répond pas à une démarche « caritative », mais à une réponse en termes de compétences,
- s'appuyer sur des exemples concrets puisés dans l'environnement professionnel.
- communiquer sur les « situations de handicap », plutôt que sur la notion de « handicapé » qui a tendance à réduire la personne à sa déficience.

2 Rendre visible le handicap invisible

L'invisibilité peut entraîner le doute quant à l'existence du handicap même. La communication permet de lutter contre l'idée qui associe agents handicapés avec manque de productivité et charge supplémentaire pour l'équipe :

- ne pas occulter la réalité du handicap,
- présenter les restrictions d'emploi,
- expliquer les aménagements mis en place.



La sensibilisation ne passe pas uniquement par des supports de communication. Suggestions : louer une exposition didactique, mobiliser une compagnie de théâtre, faire intervenir une association spécialisée, organiser des ateliers mise en situation...

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP finance les actions de sensibilisation et de formation mises en œuvre par les collectivités. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (ETP), peuvent en bénéficier.

FORMATION DES PERSONNELS EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Formation à la fonction de tuteur 10 jours par an et 150 € par jour / tuteur

Formation-sensibilisation collective 1 jour et 148 € par personne

CRÉATION DE SUPPORTS D'INFORMATION DANS LE CADRE DES ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le montant est plafonné en fonction de l'effectif de la collectivité

Nombre d'agents		>1 500	
		Mono site	Multi sites
	< 350	De 350 à 1 499	
Support écrit et audiovisuel	25 € par agent et par an	25 € par agent	
Autres médias		100.000 €/ an	150.000 €/ an



Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plateforme e-service : www.fiphfp.fr



À qui s'adresser ?

■ Cdg38

- Organisation de réunions d'information des cadres et des équipes de travail à la question du handicap,
- Mise en réseau avec d'autres collectivités (échanges d'expérience, témoignages...),
- Mise en relation avec des structures spécialisées.

Contact : Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53 / handicapemploi@cdg38.fr / www.cdg38.fr

Plus d'infos ?

- **IMS Entreprendre pour la Cité**, guide pratique : *Les stéréotypes sur les personnes handicapées, Comprendre et agir dans l'entreprise*, avril 2011 - www.imsentreprendre.com