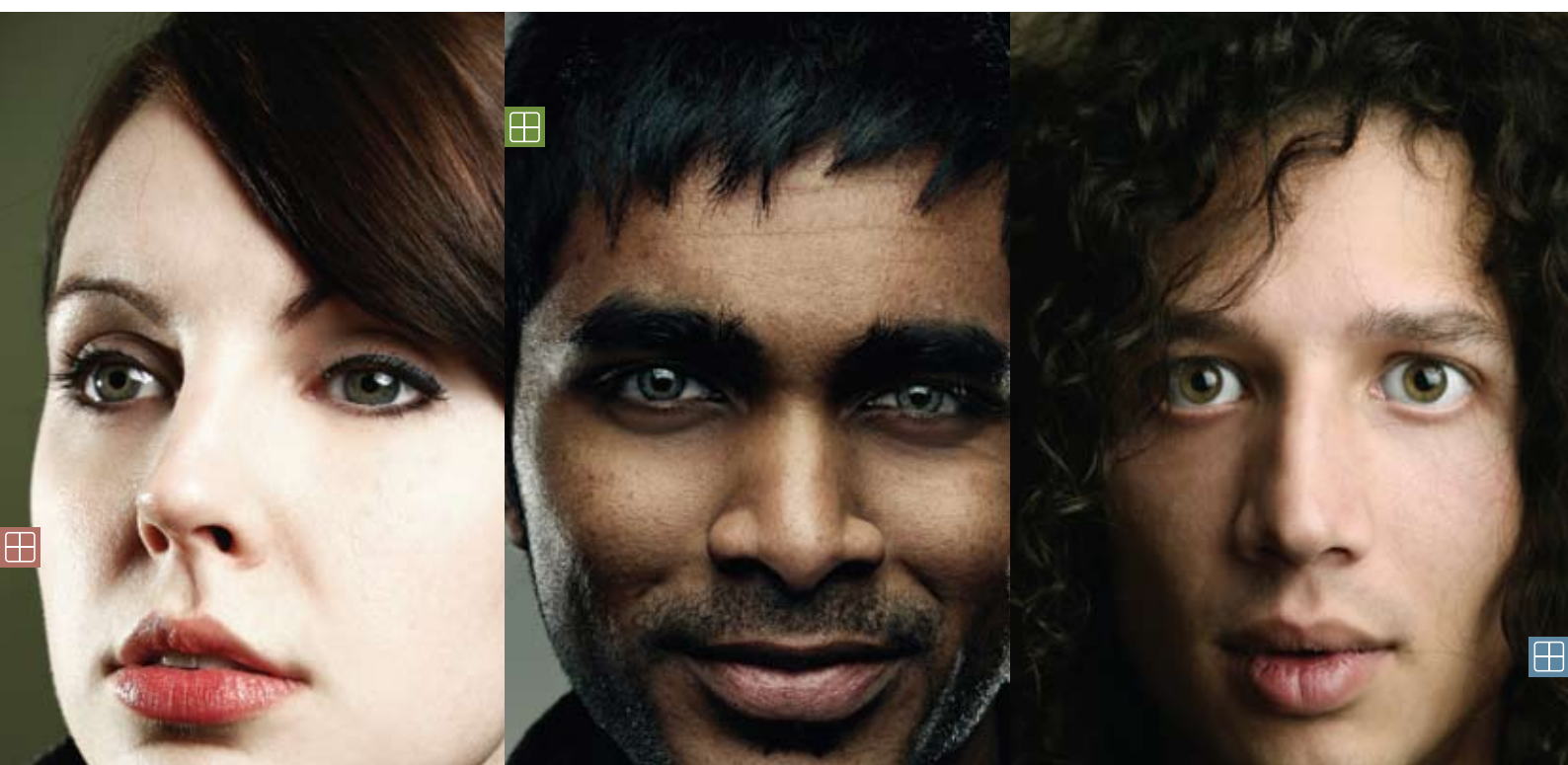




## Guide des recommandations



**EMPLOI, MALADIES CHRONIQUES ET HANDICAPS...  
PRÉJUGES ET REPRÉSENTATIONS.  
Comment transformer le regard ?**

[www.handi-capacites.eu](http://www.handi-capacites.eu)





Les maladies chroniques concernent plusieurs millions d'individus en France qui restent trop souvent en marge de toute activité professionnelle parce que les employeurs n'ont pas à leur disposition tous les outils facilitant l'accès au travail de ces personnes ou parce que les discriminations subies sur le lieu de travail compromettent fortement leur maintien dans l'emploi.

Surtout, ils sont victimes des peurs, des préjugés et des représentations que nous avons sur ces maladies...

**Handi-Capacités vise à favoriser leur insertion professionnelle, car ils sont des collaborateurs comme les autres.**

[www.handi-capacites.eu](http://www.handi-capacites.eu)

Les maladies chroniques : épilepsies, diabète, maladies cardiaques, handicaps, insuffisance rénale, hépatite, arthrose, allergies, sclérose en plaque...

Concernent en France plus de 9 millions de personnes actives.

(source Agefiph).

# A PROPOS DE CE GUIDE...



## Les objectifs du guide

- **modifier les idées fausses** généralement répandues sur le marché du travail
- **informer les employeurs** sur l'intérêt qu'ils ont à embaucher ou garder une personne handicapée ou malade chronique et sur leurs obligations légales
- **répondre au manque d'informations** disponibles pour les entreprises lorsqu'elles recrutent des personnes souffrant de handicap ou de maladies chroniques.

## Le cadre de travail

- Ce guide est l'aboutissement d'une réflexion transnationale entre les 3 partenaires du programme **Handi-capacités** : la France, la Hongrie, le Pays de Galles
- Nous avons créé le présent outil opérationnel, dans chaque pays partenaire de ce programme, de façon à assister les employeurs dans leurs prises de décisions concernant le recrutement. Des décisions qui évitent d'écartier de façon injustifiée l'accès à l'emploi les personnes malades chroniques ou handicapées : c'est un "guide de recommandations"

## La méthode:

Ce guide de recommandations a été élaboré à partir de trois types d'éléments:

- une enquête réalisée par **Handi-Capacités** en 2006 sur la base de 900 questionnaires adressés à des chefs d'entreprises et des DRH du secteur public et privé
- des témoignages issus de groupes-témoins composés de chefs d'entreprise et personnes atteintes de maladies chroniques ou handicapées
- une enquête réalisée par **Epilepsie Euro Services** en 2003 et sur le thème "Epilepsie et entreprises"

## SOMMAIRE

Transformer le regard > page 5

Préjugés et représentations... > page 7

Des représentations et préjugés à géométrie variable > page 9

Changement de philosophie... Évolution des mentalités > page 12

Les idées « vraies » concernant le handicap et les maladies chroniques > page 14

Les stratégies à suivre > page 17w







**Elsa**  
lucide  
sérieuse

souffre de handicaps



# Transformer le regard

Comment transformer le regard qui est porté sur les personnes handicapées ou malades chroniques ? A fortiori, lorsqu'il s'agit d'emploi...

Les critères, les valeurs sont tellement relatifs... ils dépendent de chaque situation.

La première question à se poser concerne peut être la «norme» : le travailleur ordinaire existe-t-il ?

## > Tous concernés

Dans le monde du travail, les peurs et les préjugés sur le handicap demeurent très nombreux.

Chefs d'entreprises, Directeurs des Ressources Humaines, mais également collègues de travail, nous avons tous des préjugés à l'égard des personnes handicapées ou malades. Tous, nous ressentons ce qu'il faut bien appeler des peurs :

- peur de ne pas savoir s'y prendre avec ces personnes, peur de les vexer.
- peur d'avoir à assumer une part du travail de ce collègue «diminué».
- peur des atteintes dont l'autre est porteur et qui peut nous arriver.

Dans notre société, les discriminations, quelles qu'elles soient n'ont pas leur place.

Nous sommes tous différents et cette différence enrichit. Mais elle ne le fait que le jour où les portes s'ouvrent. Malheureusement, les portes de l'entreprise, et plus largement de l'emploi, sont encore trop peu ouvertes pour les personnes handicapées ou déficientes.

A l'origine de cette situation, il y a surtout une méconnaissance de ce qu'impliquent maladies et déficiences.

Pour résumer d'une phrase la problématique du handicap dans l'entreprise, nous pourrions dire que l'inconnu fait peur et que les maladies chroniques et le handicap sont largement méconnus.

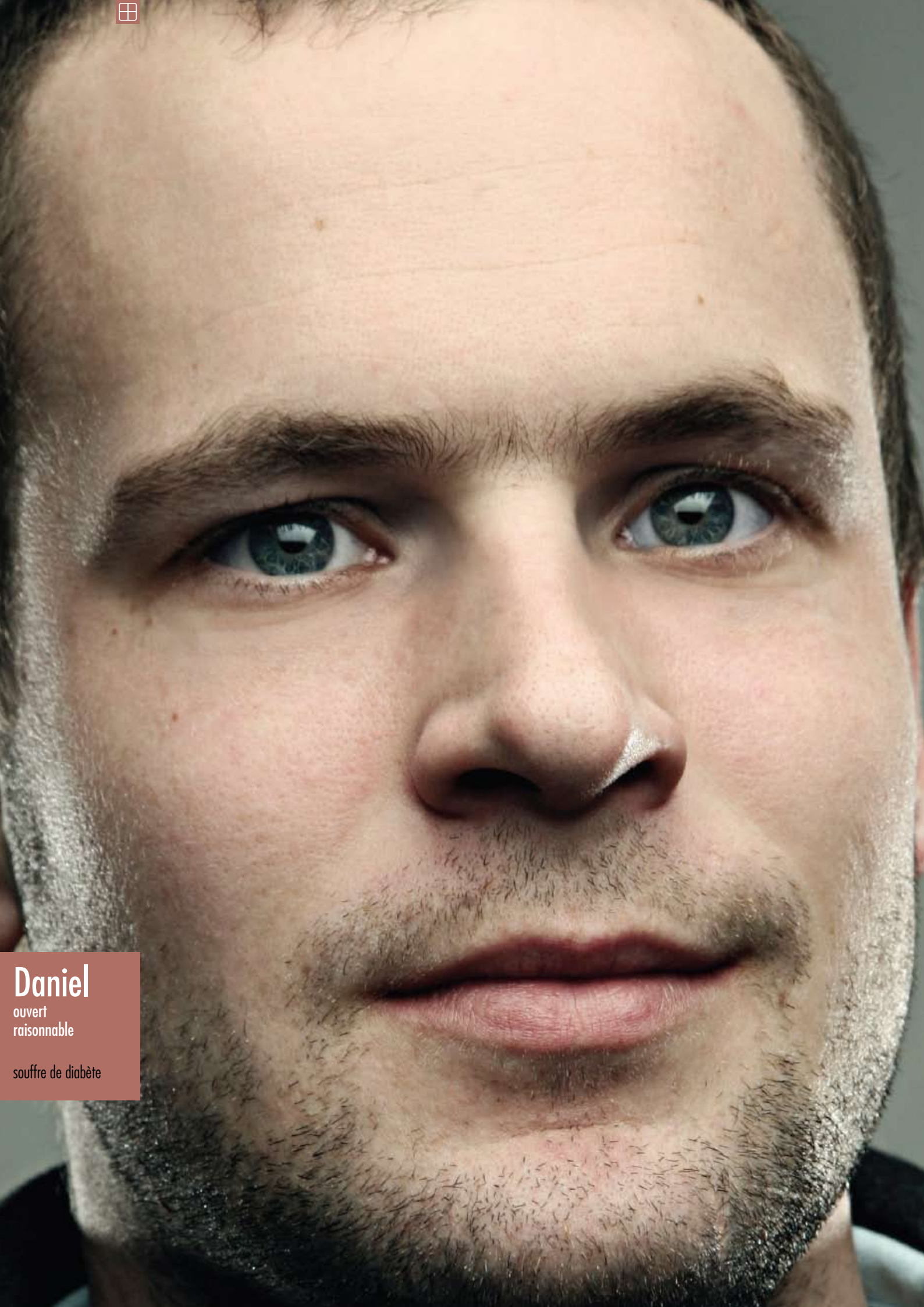
Mais pas question d'être pessimistes. Bien au contraire...les peurs, les réticences tombent peu à peu.

A nous d'exposer les faits clairement pour faire disparaître les derniers préjugés.



## Notre credo : soyez humain !





**Daniel**

ouvert  
raisonnable

souffre de diabète

# Préjugés et représentations...

En nous appuyant sur les résultats de l'enquête et sur un travail de recherche, nous avons regroupé quelques idées fausses concernant les maladies chroniques ou le handicap et l'entreprise

## > Employer une personne handicapée coûte cher...

En France, les employeurs ont accès à différentes aides, spécifiques aux personnes handicapées, par l'intermédiaire de l'Agefiph ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)) pour le secteur privé ou du FIPHP ([www.fiphp.fr](http://www.fiphp.fr)) pour le secteur public.

## > Une personne handicapée est toujours malade...

Statistiquement, c'est le contraire.

## > Une personne handicapée travaille lentement...

La rapidité d'exécution est à évaluer en fonction d'autres salariés en place au même poste ... Faute d'une analyse comparative, on est dans le domaine de la subjectivité.

## > Les clients n'aiment pas rencontrer des personnes handicapées ou atteintes de maladies chroniques...

40% de la population française présente un handicap ou une déficience (enquête INSEE Handicap Incapacités Dépendances 1998-2001). Les français sont donc très nombreux à être sensibles-directement ou indirectement-à la notion de handicap.

## > Les personnes handicapées sont incapables de travailler : leur offrir un emploi, c'est leur faire un cadeau...

En réalité, il devrait être naturel de leur faire la même place qu'aux autres citoyens et de faire en sorte qu'ils puissent exprimer leurs potentialités et leurs compétences.

Embaucher un salarié quel qu'il soit, c'est essentiellement acheter des compétences. Et les personnes déficientes ont aussi des compétences.

## > Une personne handicapée ne peut occuper que certains postes spécifiques...

L'adéquation entre les performances d'un salarié et les tâches à effectuer est à vérifier au cas par cas puisqu'il y a spécificité d'une tâche mais aussi spécificité de la manifestation d'une maladie (gravité, fréquence, etc...).

# { En finir avec les idées fausses



A close-up, high-contrast portrait of a man with dark hair, a beard, and light-colored eyes. The lighting is dramatic, highlighting the texture of his skin and the intensity of his gaze. In the top right corner, there is a blue rectangular box containing white text.

**Mohand**  
curieux  
compétent

souffre d'asthme







# Des représentations et préjugés à géométrie variable

Au-delà des idées fausses généralement portées sur le handicap ou la maladie, nous avons noté que la subjectivité des représentations et des préjugés sur ce sujet dépend du contexte culturel, de l'âge, du vécu de chacun.

Souvent, ces représentations sont dues à la méconnaissance.

Si les idées fausses concernant les maladies chroniques et le handicap sont largement répandues, il est intéressant de noter que les représentations évoluent en fonction de variables tels que le contexte culturel ou la tranche d'âge.

Par exemple : dans le cadre de l'enquête Handi-Capacités, plus les personnes répondant à l'enquête étaient âgées, plus les jugements qu'ils portaient sur l'intérêt des handicapés dans l'entreprise étaient positifs.

En revanche, chez les plus jeunes, les réponses étaient beaucoup plus réservées.

Les personnes malades ou handicapées sont elles aussi concernées par les préjugés et représentations. Elles peuvent être amenées à considérer que le monde du travail est trop dur pour elles, qu'elles ne seront pas à la hauteur de la tâche... Le travail sur les préjugés concerne donc tout le monde

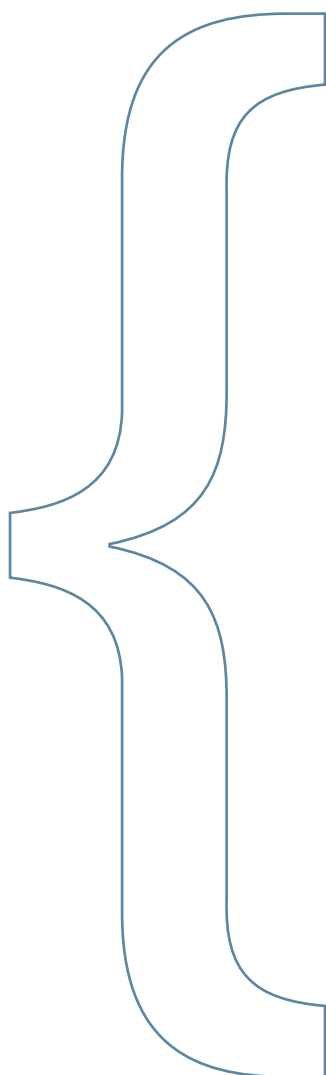
## > Certaines maladies sont plus «chargées» émotionnellement.

Dans le cadre de l'Enquête Handi-Capacités, nous avons demandé quelles étaient les jugements portés sur l'emploi de personnes handicapées sur certains types de postes. Les questions portaient sur sept types de handicaps : la souffrance psychique, les handicaps moteurs, les handicaps sensoriels, les problèmes cardiaques, l'asthme, le diabète et l'épilepsie.

De cette étude il ressort que l'un des principaux préjugés est que ces handicaps empêchent de travailler à certains postes, et spécialement des postes qui nécessitent une certaine force physique ou mentale ou qui peuvent occasionner un danger pour les personnes elles-mêmes.



# Illustration : les représentations des maladies de l'Enquête Handi-capacité



- **le diabète** est l'état de santé qui est perçu comme étant le moins incompatible avec l'ensemble des postes ;
- **l'asthme** est problématique seulement pour les professions libérales et l'emploi de travailleur manuel ;
- **l'épilepsie** est considérée comme posant un problème pour le travail manuel, un emploi de technicien, un poste de direction et un emploi dans un centre d'appel ;
- **le handicap moteur** est souvent (à plus de 20%) perçu comme strictement incompatible avec de nombreux emplois, qu'il s'agisse évidemment de travail manuel, de poste de technicien, de direction ou d'une profession libérale. Dans les cas où l'impossibilité est peu mise en avant (les emplois de bureau ou dans un centre d'appel), c'est généralement pour laisser la place à une opinion quasi-unanime que ce type de handicap est à éviter. Ceci est d'autant plus étrange que la nature et le niveau de gravité des incapacités n'est pas précisé ;
- **le handicap sensoriel** est un problème pour près de 40% des répondants dans tous les emplois sauf ceux de direction (où l'on compte seulement 23% d'impossibilité) ;
- **les cardiopathies** sont souvent considérées comme handicapantes voire strictement incompatibles avec tous les emplois sauf les emplois de bureau ;
- **les problèmes psychiques** génèrent les opinions les plus contrastées : ceux ne voyant pas d'incompatibilité côtoyant ceux dont l'opinion est qu'il vaut mieux éviter ce type de placement et presque autant parlant de réelle impossibilité.



Au delà des préjugés, la personne handicapée est une personne comme une autre, une personne à part entière...

Misons plutôt sur ses compétences.





**Emilie**

intelligente  
structurée

souffre de handicaps  
moteurs





# Changement de philosophie... Evolution des mentalités

Saisissons l'opportunité de la refonte de la loi actuelle pour, dans le même temps, accompagner un changement de philosophie et de culture.

- > Une fois les peurs et préjugés dépassés, seule la compétence est retenue
- > 93% des entreprises qui ont recruté une personne handicapée sont satisfaites. (Agefiph, Louis Harris 2005)
- > Une fois les peurs et préjugés dépassés, le facteur humain reprend le dessus
- > 87% des employés considèrent que leur environnement de travail s'enrichit lorsqu'une personne handicapée fait partie du personnel. (Agefiph, Louis Harris 2005)

#### La loi du 11 février 2005

La loi oblige les entreprises d'au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de leurs effectifs. Une obligation dont elles peuvent s'acquitter de plusieurs façons : recrutements directs, contrats de soustraction, accueil de personnes handicapées en stage au titre de la formation professionnelle, contribution annuelle à l'Agefiph, ou bien accords d'entreprise, de groupe ou de branche.

#### > La multiplication des dispositifs d'insertion

On constate depuis plusieurs années un fort développement des structures associatives, à un effort des acteurs institutionnels pour faciliter les démarches des personnes concernées par le handicap ou les maladies chroniques.



## Les mentalités sont donc en train de changer !



A close-up, high-resolution portrait of a man's face, looking slightly to the left. The lighting is soft, highlighting the texture of his skin and the intensity of his brown eyes. He has a light beard and mustache. The background is a neutral, light gray.

**Adrien**

adapté  
performant

souffre de cardiopathie





# Les idées « vraies » concernant le handicap et les maladies chroniques

## En quoi l'embauche de personnes malades chroniques ou handicapées est-elle intéressante ?

### > Pour améliorer la productivité de l'entreprise

La recherche internationale (source BIT) démontre que le recrutement d'une personne souffrant de handicap ou de maladies chroniques est bénéfique pour la société car ces personnes :

- sont très motivées (travailler est pour elles déterminant)
- sont souvent plus mûres (du fait des épreuves subies)
- ont tendance à conserver plus longtemps leur emploi
- ont une force de caractère
- sont fortement engagées dans leur travail
- sont très ponctuelles
- présentent de faibles taux d'absentéisme.

Ces éléments concordent avec l'enquête Handi-Capacités

Les chefs d'entreprises et DRH interrogés sont d'accord à 50% pour reconnaître que les personnes handicapées sont davantage prêtes à apprendre. Et à 82%, qu'ils apportent de la diversité

Seuls, 36% des répondants pensent que de tels employés n'offrent aucun avantage significatif sur les autres travailleurs.

### > Pour la gestion des Ressources Humaines

La gestion du handicap s'impose en cas de pénurie de main-d'œuvre et de déséquilibre de la pyramide des âges de l'entreprise.

Cela permet d'éviter de perdre des compétences intéressantes en écartant a priori et de façon injustifiée des personnes sous le prétexte unique qu'elles sont malades chroniques ou handicapées.

Il existe trois raisons principales pour conserver les employés déficients ou handicapés dans leur emploi :

- Il est souvent plus avantageux de maintenir un employé qui est devenu handicapé, que de recruter une nouvelle personne.



- Le moral du personnel est susceptible de s'améliorer car l'entreprise est mieux perçue.
- Les aménagements réalisés pour permettre l'insertion des personnes handicapées contribuent à éclairer sur l'organisation d'un poste de travail ou d'un environnement et finissent par bénéficier aux collègues, voire aux clients de l'entreprise.

### > Pour se doter d'une image positive

Employer des personnes handicapées, c'est se donner une image ouverte, tolérante. C'est être en empathie avec le monde réel qui entoure l'entreprise.

L'entreprise est le miroir de la diversité rencontrée dans la société française

### > Pour bénéficier des aides financières :

Les dispositifs prévus pour les entreprises embauchant des salariés handicapés sont, de fait, très intéressants. Il y a :

- les contrats aidés de droit commun,
- les aides à l'information et à l'aménagement financées par les Fonds spécifiques (AGEFIPH et FIPHFP)

Dans l'enquête Handi-Capacités, ces aides sont différemment évoquées selon la position professionnelle des répondants. Ainsi, les dirigeants d'entreprise mettent clairement en avant la formation, les abattements de charges sociales et l'aménagement des locaux, alors que le personnel de maîtrise se réfère plutôt aux aides à l'intégration, et les employés à la fois aux aides à l'intégration et aux travaux d'aménagement des accès aux locaux.

Dans un groupe témoin, BZ, chef d'entreprise handicapé, embauche des personnes handicapées par solidarité mais aussi parce qu'elles coûtent moins cher.

### > Pour respecter la législation

- Les obligations sont :
  - le reclassement des accidentés du travail,
  - le quota de 6% de travailleurs handicapés,
  - les aménagements raisonnables à réaliser pour faciliter l'accès à tous (non-discrimination).



# Considérer le handicap comme une opportunité de développement

A close-up portrait of a man with dark, curly hair and light green eyes. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The lighting is soft, highlighting his facial features. In the top right corner, there is a blue rectangular box containing text. In the bottom left corner, there is a small white icon of a grid.

**Jean**  
créatif  
dévoué

souffre d'épilepsie







# Les stratégies à suivre

La règle première est de prendre du recul par rapport à la représentation que l'on se fait de la, maladie ou du handicap. Il ne faut pas que les relations et l'échange d'information soient parasités par les a priori ou les lieux communs qui tournent autour de la maladie.

La personne handicapée ou malade est une personne comme une autre, un travailleur comme un autre, a priori ni meilleur ni moins bon. C'est à l'usage qu'il faudra juger, mais en ayant pris auparavant toutes les mesures pour que les caractéristiques particulières liées à la maladie ou à la déficience ne se traduisent indûment par un désavantage de position professionnelle.

Il faut admettre que tout le monde n'en est pas au même point face à ces situations. Le refus, la peur, sont des réactions humaines, primaires, qu'il faut apprendre à maîtriser pour accepter l'altérité.

> Aider les personnes à trouver les solutions qui leur conviennent.

De nombreuses personnes atteintes par une maladie chronique ne savent pas qu'elles ont accès aux dispositifs d'aide et d'allocations spécifiques pour personnes handicapées.



## L'information, la formation, le tutorat sont des solutions.

> Pour plus d'informations contactez Handi-Capacités > [www.handi-capacites.eu](http://www.handi-capacites.eu)

[www.handi-capacites.eu](http://www.handi-capacites.eu)



# La règle d'or, pour l'embauche d'une personne handicapée, doit être uniquement sa compétence.

## Un travail commun

Notre partenariat est constitué, en France, par le Groupe VEDIOR France, La Ville de La Rochelle, les OADR (Œuvres et Institutions des Diaconesses de Reuilly), Epilepsie Euro Services, avec l'appui technique du CTNERHI (Centre Technique National d'Etude et de Recherche sur le Handicap et les Inadaptations)

## Une approche transnationale :

parce que la discrimination ne connaît pas les frontières et que d'autres pays européens réfléchissent et agissent sur ces questions, Handi-Capacités collabore sur le sujet avec des partenaires Gallois (Antur Teifi à Cardiff) et Hongrois (Bethel Epilepsia Centrum), mais également Maltais (Caritas Malta Epilepsy Association) et Irlandais (Brainwave).



Avec le soutien financier de :



UNION EUROPÉENNE  
Fonds social européen

Handi-Capacités  
Epilepsie Euro Services  
115, rue de l'Abbé Groult  
75015 PARIS  
Tél/Fax : 01 56 80 10 60  
Email : epieuros@club-internet.fr

[www.handi-capacites.eu](http://www.handi-capacites.eu)

