

# Handicap et travail, un couple imparfait

Les salariés handicapés portent un regard positif sur leur travail. Mais réclament de pouvoir évoluer. C'est ce qui ressort d'une grande enquête, dont nous dévoilons les résultats en exclusivité. //

Retrouvez l'étude sur [www.wk-rh.fr](http://www.wk-rh.fr)

Par Stéphane Béchaux

**Q**ue pensent les personnes en situation de handicap de leur travail et de l'environnement professionnel dans lequel elles évoluent? Comment leurs conditions de travail influent-elles, en bien ou en mal, sur leur santé? C'est à ces deux questions majeures, mais mal documentées, que se propose de répondre une enquête nationale, baptisée

« Observatoire QualiTHravail », mise sur pied par Ariane Conseil, un cabinet spécialisé en ergonomie, santé au travail et politique du handicap. Cette étude originale s'appuie sur les réponses obtenues auprès de 1 905 travailleurs en situation de handicap – parmi lesquels 89% bénéficient d'une reconnaissance de leur statut –, recueillies entre octobre 2014 et juin 2015.

Quelque 400 employeurs, issus du privé, du public et du milieu associatif, sont représentés dans cet observatoire, avec une prédominance des secteurs du commerce et de la distribution (43%). D'un point de vue statistique, il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif. Mais le nombre et la diversité des répondants permettent néanmoins de tirer de vrais enseignements sur la situation professionnelle et la santé des travailleurs handicapés. Ces derniers se montrent, globalement, plutôt satisfaits de leurs conditions d'emploi. Comme le montrent les principaux chiffres marquants, que nous dévoilons en exclusivité. Avec, en complément, l'analyse de Valérie Tran, la présidente d'Ariane Conseil. ♦

## Une réelle satisfaction au travail

Les personnes en situation de handicap portent un regard positif sur leur travail. Elles jugent favorablement leurs relations avec leurs collègues et leur supérieur hiérarchique, de même que l'intérêt et la diversité des missions qui leur sont confiées. Tant mieux, car il ressort de l'observatoire que ces éléments de vie professionnelle influent fortement sur la qualité de vie au travail et la motivation des salariés en situation de handicap. Modérément satisfaits de leur charge de travail, les répondants critiquent surtout leurs faibles perspectives d'évolution et de promotion. Un point noir qui ne saurait laisser les employeurs indifférents.

> Dans votre travail, jugez-vous adaptées ou non les situations décrites ci-dessous? (en %)

■ Oui ■ Non

Les relations avec vos collègues



Les relations avec votre supérieur



La diversité et l'intérêt de vos tâches



Votre charge de travail



Vos perspectives d'évolution



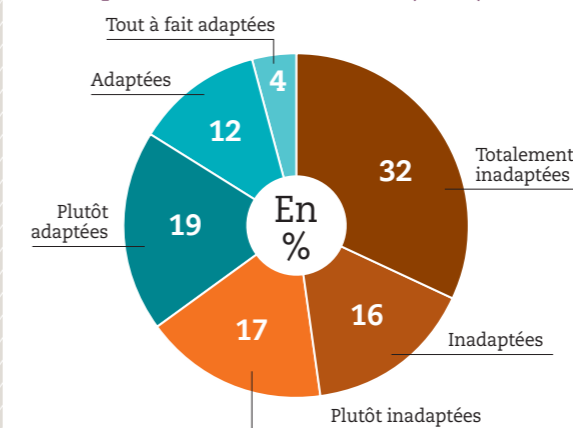
**L'AVIS D'ARIANE CONSEIL**

Le problème de santé rencontré par le travailleur handicapé peut impacter plus ou moins ponctuellement son comportement (fatigue, irritabilité) ou sa performance. Ce qui peut générer de l'incompréhension de la part de son entourage et dégrader l'ambiance de travail. La qualité des relations avec les collègues et le supérieur revêt donc une importance particulière. Par ailleurs, si l'employeur est amené à repenser la répartition des tâches pour prendre en compte l'état de santé de la personne, il doit veiller à bien impliquer toute l'équipe et à expliquer la démarche. Il s'agit d'éviter tout sentiment d'iniquité qui pourrait altérer les relations.

## Des perspectives de carrière limitées

Les travailleurs en situation de handicap se plaignent beaucoup de leurs faibles perspectives de carrière. Une fois en poste, ils sont ainsi un tiers à juger leurs possibilités d'évolution « totalement inadaptées ». Le profil des participants à l'enquête peut expliquer pour partie ce mauvais résultat. Ainsi, 41% des répondants ont plus de 50 ans, 16% seulement ont des fonctions d'encadrement et 36% travaillent à temps partiel. Des caractéristiques qui ne favorisent pas les promotions. Il n'empêche, le sujet mérite que les employeurs s'y intéressent.

> Vos perspectives d'évolution et de promotion sont-elles... (en %)



**L'AVIS D'ARIANE CONSEIL**

Dans les interventions que nous menons, on observe aussi cette moindre évolution de carrière, quel que soit le secteur d'activité. En cause, des phénomènes de discrimination, un accès insuffisant à la formation ou un manque de souplesse des organisations. La gestion de carrière reste pourtant le parent pauvre des politiques handicap, qui privilégient le recrutement et le maintien dans l'emploi. Pour y remédier, les entreprises peuvent s'inspirer des accords « seniors », qui prévoient des outils de suivi: budgets formation dédiés, entretiens de milieu de carrière...

## Des postes trop peu aménagés

Non, tous les salariés en situation de handicap ne bénéficient pas d'un aménagement de leur poste de travail. Ils ne sont même que 42% dans ce cas. Les adaptations portent alors majoritairement sur le mobilier et le matériel, puis sur les rythmes de travail (horaires, jours...). Parmi les 58% restants, près de six sur dix considèrent pourtant qu'un aménagement de leur poste serait nécessaire. Une proportion très importante, qui doit inciter les employeurs à prendre des mesures.

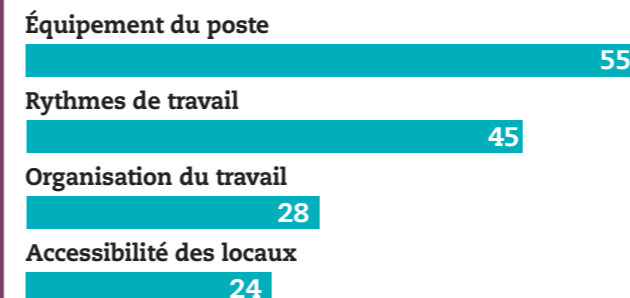
**L'AVIS D'ARIANE CONSEIL**

De multiples raisons peuvent expliquer l'absence d'aménagement: souhait non formulé, besoin non détecté, demande rejetée. Ce qui plaide pour un suivi accru de l'état de santé de chacun par rapport à sa situation de travail. Mais aussi pour plus de communication auprès des employeurs et des salariés sur les possibilités offertes en matière d'aménagement, qu'il s'agisse de solutions ergonomiques, organisationnelles ou de financements. Car trop souvent, on pense, à tort, que rien n'est possible.

> Votre poste de travail a-t-il été aménagé en raison de votre situation de handicap ou de votre problématique de santé? (en %)

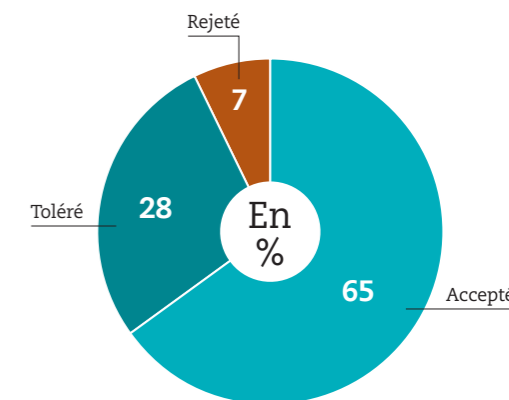


> Si oui, cet aménagement a porté sur... (en %, plusieurs choix possibles)



## Un handicap pas toujours accepté

> Au sein de votre entreprise, vous sentez-vous... (en %)



Deux tiers de salariés handicapés se sentant acceptés au sein de leur entreprise, voilà un résultat assez médiocre, qui pose question. Il laisse à penser que l'intégration au sein des collectifs de travail reste un enjeu fort, quand bien même seuls 7% se disent ouvertement rejetés. En la matière, impossible d'expliquer ces chiffres en invoquant l'éventuelle ignorance des situations de handicap. Car les répondants ont, à 89%, fait reconnaître officiellement leur situation. Et 83% disent avoir partagé leur problématique de santé avec leur entourage professionnel.

**L'AVIS D'ARIANE CONSEIL**

Le partage et l'acceptation de la situation de handicap arrivent en tête des facteurs qui favorisent la santé et la qualité de vie au travail. C'est donc davantage sur ces deux points que sur la reconnaissance officielle de la qualité de travailleur handicapé que l'employeur doit agir. Mais il faut aller au-delà de la sensibilisation collective, généraliste et abstraite. Il faut impliquer directement, dans « la vraie vie », les collectifs de travail: le manager, les collègues et la personne concernée. De telle sorte qu'ils accordent la juste place au problème de santé que l'un des leurs rencontre.