

[Le point de vue du Lab'Ho] Osons la différence !

Il peut être étonnant de faire l'éloge de la différence alors que nombreuses sont les personnes en situation de handicap qui aspirent, à juste titre, à des parcours de formation et d'emploi semblables à ceux des personnes valides. Une aspiration à la « non-indifférence » en quelque sorte.

Or, le chemin vers l'équité semble encore long et parsemé d'embûches, comme en témoigne l'enquête d'Adecco. Menée en décembre 2012 auprès de 2 000 intérimaires en situation de handicap, questionnés sur leur intégration dans le monde du travail, leur parcours de formation et leur perception de l'univers professionnel, cette étude prouve une fois de plus s'il le fallait que la différence est encore très marquée.

Elle l'est dès l'école. Le handicap va ainsi influencer la scolarité de plus d'un enfant sur deux. Près de la moitié des personnes interrogées n'ont pas bénéficié pendant leur scolarité de l'aménagement pourtant nécessaire pour mener à bien leurs études. Ce manque explique sans doute en partie les difficultés rencontrées par la suite pour construire leur trajectoire professionnelle. Le savoir doit nous questionner.

Pourtant, ces personnes restent très majoritairement satisfaites de leur formation. Est-ce le signe d'un renoncement à des ambitions professionnelles un temps envisagées ou au contraire celui d'une volonté farouche d'avancer, de progresser et d'aller de l'avant comme semblent le prouver, chacun à sa façon, les témoins du film « Le travail pour tous » ?

Il est tout aussi étonnant que plus des deux tiers des personnes interrogées déclarent leur handicap « administrativement » alors que presque autant ne le déclarent pas à leur employeur. Les témoins du film le soulignent, le handicap n'est que rarement intégré aux processus RH des entreprises et les représentations restent puissantes et souvent négatives. Autrement dit, devoir annoncer son handicap devient souvent un handicap en lui-même.

Dès l'entretien de recrutement, il appartient aux deux parties de dépasser les idées reçues pour ne mettre en avant que les compétences ; chaque transition professionnelle, chaque évolution est une remise en question plus qu'un parcours linéaire. Comme pour tout le monde, direz-vous... Hélas, non, car les stéréotypes sont là, en embuscade, à chaque instant, pour la personne en situation de handicap.

Et pourtant là encore, les personnes interrogées restent très majoritairement satisfaites de leur trajectoire professionnelle. Une forme de motivation et d'optimisme qui transparaît dans le film : à aucun moment victime, chacun est acteur de son parcours, jamais en demande d'un quelconque privilège, souhaitant simplement être reconnu pour ce qu'il est ou aspire à devenir. Il faut dire que les travailleurs handicapés ne souhaitent pas voir leur différence pointée du doigt et offrent pour cela le meilleur d'eux-mêmes dans leur environnement professionnel. Comme le martèle Thomas, « nous sommes des machines de guerre » car l'entreprise a les mêmes exigences de performance quelle que soit la population évoquée.

Un discours audible, dès lors que le handicap est compensé. Et il ne l'est que rarement, alors que c'est pourtant l'esprit de notre cadre juridique. Plus de la moitié des personnes interrogées déclarent avoir besoin d'aménagements pour le bon exercice de leur fonction et pourtant un tiers d'entre elles n'en ont jamais bénéficié. Nos témoins évoquent cette nécessité, souvent simple, d'une prise en charge de leur handicap. Si cette non-adaptation les sur-handicape dans l'exercice de leur mission, comment alors s'étonner du fait que, comme le démontre l'étude, près d'un quart d'entre elles aient le sentiment d'avoir été stigmatisées durant leur parcours ?

Il est difficile de détecter, sur ce sujet, une éventuelle amélioration. Certes, de plus en plus d'entreprises s'engagent : politiques diversité, RSE, accords de branche ou d'entreprise, partenariats avec les acteurs du handicap, etc. Mais comment lire le fait que les trois quarts des personnes interrogées pensent que leur situation dans les entreprises stagne – voire se dégrade pour près de 2 personnes sur 10 ? L'accompagnement des parcours professionnels, et les témoins du film le soulignent, demande un réel engagement des organisations (écoles et entreprises), c'est-à-dire une approche pédagogique, RH et managériale qui intègre dans la durée la singularité des personnes en situation de handicap. Est-ce réellement le cas dans nos écoles, nos universités, nos entreprises, notre fonction publique ? Osons-nous accepter cette différence, osons-nous la valoriser voire en faire l'éloge ? Ou sommes-nous de ces entreprises qui, par peur de la diversité, perdent des talents ? « Si l'entreprise rate le talent parce qu'il est en fauteuil, c'est l'entreprise qui perd », déplore Karl.

Les 2 000 personnes interrogées autant que les dix témoins du film nous envoient un message clair : le combat pour l'intégration des jeunes et des adultes handicapés dans notre société passe par une prise en compte réelle des différences et de la diversité, dans tous ses enjeux.

Les questions qui en découlent sont alors multiples et l'une d'entre elle pourrait être de savoir si nous devons surinvestir les situations spécifiques des personnes handicapées et leurs trajectoires de formation et d'emploi ? Peut-être serait-il plus pertinent de questionner nos pratiques en matière de recrutement, d'intégration, de gestion des emplois et des environnements de travail, pour voir en quoi ces pratiques peuvent être facteurs d'intégration ou d'exclusion, d'accessibilité ou d'inaccessibilité, sources de bien-être ou nocives pour les collaborateurs d'une entreprise, valides ou handicapés.

En parallèle, il existe un véritable enjeu autour des questions d'allongement de la vie professionnelle. Les situations de travail invalidantes, entraînant fatigue, handicap et inaptitude, doivent nous inciter à améliorer globalement l'intégration de tous. En effet, les enjeux du maintien dans l'emploi devront servir les questions de l'allongement de la vie professionnelle alors que nos anciennes pratiques allaient fréquemment vers l'éviction précoce du marché du travail.

Le handicap, au sens étymologique, c'est la main dans le chapeau (hand in cap). C'est le fruit du hasard, sans considération d'âge, de genre, de milieu social ou de profil professionnel. Nous sommes tous des personnes handicapées en puissance, alors n'oublions jamais de considérer chaque individu, handicapé ou valide, avec respect, humanité et professionnalisme.

Parler des personnes en situation de handicap comme d'une catégorie s'avère réducteur et contre-productif tant ces situations sont diverses et diversement ressenties, par les intéressés comme par ceux qui sont au quotidien à leurs côtés, au travail comme dans la sphère privée.

Ainsi, ce que nous disent aujourd'hui les personnes en situation de handicap, c'est qu'il est grand temps de tenir compte des situations particulières qu'elles rencontrent et de tous nous en servir pour faire évoluer globalement nos organisations et nos représentations. En recrutant des personnes handicapées dans les secteurs innovants, en soutenant l'innovation liée au handicap, nous mettrons en action des leviers à ce jour inexplorés. Il en va de leur intérêt propre bien sûr, mais aussi de l'intérêt des valides, des entreprises et de la société tout entière.