

LUTTONS CONTRE L'EXCLUSION LIÉE AU HANDICAP

DANS LE RECRUTEMENT ET DANS L'EMPLOI

ET SI C'ÉTAIT VOUS ?

MADAME X, SECRÉTAIRE MÉDICALE JUSTE LE TEMPS DE 2 ENTRETIENS



SOURCE : DDD

**LE CAS DANS SON
INTÉGRALITÉ EST
DISPONIBLE ICI**

Madame X postule à un poste de secrétaire médicale. Après un troisième et dernier entretien, elle est retenue. Mais voilà, elle annonce sa qualité de travailleuse handicapée (RQTH). Elle est contactée par téléphone par un des médecins qui lui annonce qu'elle n'est finalement pas retenue, considérant que cela démontrait « une forme de malhonnêteté et qu'ils ne pouvaient se le permettre pour un CDI ».



Comment auriez-vous réagi ?

Et si vous en aviez été témoin ?



LE LIEN : C'EST ICI !

DÉFINIR POUR BIEN SE COMPRENDRE

- Constitue un **handicap** toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Source : Code de l'action sociale

- Le **validisme** repose sur l'idée — fausse et discriminante — que les personnes valides — c'est-à-dire sans handicap — sont la norme, et que les personnes handicapées seraient moins capables, moins adaptées ou à part.

C'est un système d'oppression sociale ciblant les personnes en situation de handicap, qui se manifeste par :

- **La handiphobie** : attitudes de rejet, de peur ou de dégoût envers le handicap ;
- Des comportements comme le paternalisme, l'infantilisation ou l'ignorance ;
- **Le non-respect des droits fondamentaux** des personnes handicapées (accès au logement, à l'emploi, à l'éducation...) ;
- **L'inaccessibilité** de certains espaces publics, infrastructures, services ou technologies.

- **Le handicap invisible** désigne un handicap qui n'est pas apparent à première vue et est souvent non détectable. Il peut s'agir de troubles physiques, cognitifs, psychiques ou chroniques.
-

Le handicap ne résulte pas uniquement d'une déficience ou d'une incapacité, mais surtout des obstacles culturels, sociaux, économiques et environnementaux qui limitent la participation pleine et entière des personnes concernées. Il peut être temporaire ou définitif, et une même personne peut vivre avec un ou plusieurs handicaps, plus ou moins invalidants.

Il existe plusieurs types de handicap, chacun ayant des impacts différents sur le quotidien des personnes concernées. On distingue notamment :

- Le handicap moteur
- Le handicap visuel
- Le handicap auditif
- Les maladies invalidantes
- Le handicap psychique
- Le handicap mental



La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : [Loi Handicap 2005](#).

Elle prend désormais en compte les quatre familles de handicap : moteur, sensoriel, cognitif, psychique et concerne également les personnes à mobilité réduite, y compris de manière temporaire.

ALLER PLUS LOIN



L'emploi des femmes en situation de handicap

En résumé :

Analyser la situation des femmes handicapées dans l'emploi, c'est prendre en compte les discriminations croisées liées au handicap et au genre. Ces discriminations cumulées limitent leur accès aux droits, notamment lorsqu'elles sont en situation de vulnérabilité sociale et économique.

Sources: Rapport DDD



L'article L.5213-1 du Code du Travail dispose que
« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

LE LIEN : C'EST ICI !



“Le terme RQTH : un symbole à moderniser”

En résumé :

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un dispositif central pour l’inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Pourtant, ce terme, bien qu’historiquement significatif, mérite d’être repensé.

Pourquoi ?

Source : Handinova



L’article L.5213-6 du Code du Travail : Juridiquement, le maintien dans l’emploi est défini de la manière suivante :

“Afin de garantir le respect du principe d’égalité de traitement à l’égard des travailleurs handicapés, il incombe à l’employeur de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d’accéder à un emploi, de l’exercer ou d’y progresser, ou pour leur permettre de suivre une formation, sauf si ces mesures imposent à l’employeur une charge disproportionnée. ”

LE LIEN : C'EST ICI !

CHIFFRER LES CONSÉQUENCES



Environ 80 % des handicaps sont dits « invisibles », car ils ne se manifestent pas visuellement dans toutes les situations. Ils incluent, par exemple, les déficiences auditives, les troubles psychiques, les troubles cognitifs comme la dyslexie ou encore certaines maladies chroniques. Ces handicaps sont souvent mal compris ou interprétés à tort comme un manque d'effort, de concentration ou d'intérêt.

Source : Agefiph



Le fait d'être en situation de handicap **multiplie par trois** la probabilité d'expériences de discriminations et constitue un facteur aggravant, indépendamment du sexe, de l'âge ou de l'origine.

Source : Défenseur des droits



Près de la moitié des actifs ou anciens actifs en situation de handicap (48 %) déclarent avoir été victimes de discriminations au travail.

Source : Agefiph



AGIR EFFICACEMENT ET SIMPLEMENT

3 PROPOSITIONS D' ACTIONS RÉALISTES ET MESURABLES CONTRE LE VALDISME

1 - Attentif·ve·s ensemble

Comment votre entreprise s'engage-t-elle en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap ? Pourquoi ne pas sensibiliser vos équipes pour aller plus loin, ensemble ?

1

Un atelier de sensibilisation : Comprendre ce qu'est le handicap

Organisez des ateliers animés **par des experts** pour expliquer ce qu'est le handicap, ses différentes formes (visibles et invisibles), et les défis auxquels les personnes handicapées peuvent être confrontées.

- Diffusez des vidéos et des témoignages de personnes handicapées partageant leurs expériences et leurs défis quotidiens.
- **Théâtre forum** : Utilisez le théâtre pour illustrer des situations de handicap au travail et encourager les employés à réfléchir à leurs comportements et attitudes.

2

Une lettre d'information : Comment se déclarer quand on a un handicap

Expliquez **les procédures de déclaration de handicap** au sein de l'entreprise.

Présentez les avantages et les soutiens disponibles pour les employés qui se déclarent (avec des brochures ou des guides numériques détaillant les étapes pour se déclarer et les ressources disponibles).

2 - Ouvrir un chantier d'accessibilité universelle

Plutôt que d'adapter ponctuellement les postes à chaque recrutement, pourquoi ne pas faire de l'accessibilité la norme pour toutes et tous ?

Une organisation de travail inclusive dès le départ bénéficie à tout le monde, y compris aux personnes en situation de handicap non déclaré ou invisible, et limite les ajustements coûteux ou tardifs.

1 Adapter les outils numériques et supports de communication

- Privilégier des interfaces accessibles
- Utiliser le FALC (Facile à lire et à comprendre) pour certains documents (règlements, consignes, informations RH)
- Contraster les couleurs, augmenter la lisibilité, limiter les termes techniques ou spécialisés

2 Repérer les freins dans l'organisation du travail

Certaines pratiques ou habitudes organisationnelles peuvent, sans qu'on s'en rende compte, créer des obstacles pour les personnes en situation de handicap (déclaré ou non). En les identifiant et en les ajustant, on améliore l'environnement de travail pour toutes et tous.

☛ Quelques leviers d'inclusion à considérer :

- Aménagement des horaires (télétravail, temps partiel choisi)
- Répartition équilibrée des tâches et vigilance sur la charge mentale
- Culture managériale basée sur l'écoute, l'autonomie et la bienveillance

3 Penser l'accessibilité des lieux dès maintenant

- Salles de réunion, espaces de pause, signalétique, circulation...
- Zones calmes pour les personnes neuroatypiques
- Matériel ergonomique à disposition

3 - INTERROGEZ-VOUS

Vous pouvez faire former vos salariés et managers auprès d'organismes spécialisés pour mieux comprendre le handicap et lutter contre le validisme. En attendant ces formations, voici quelques principes simples à adopter dès maintenant pour encourager une attitude anti-validiste dans le recrutement et l'emploi.

1 Déconstruire la norme validiste

Prendre conscience que notre société est construite sur des normes qui considèrent la personne valide comme la référence. Cela implique de questionner ses propres représentations, ses biais et ses préjugés sur le handicap. Il s'agit de comprendre que le handicap n'est pas lié uniquement à la personne mais bien aux barrières environnementales, sociales et organisationnelles. Déconstruire le validisme, c'est aussi adapter ses pratiques, ses discours et ses environnements pour être véritablement inclusif.

2 Ecouter, proposer sans imposer et respecter l'autonomie

Aller à la rencontre des besoins exprimés par les personnes concernées sans infantiliser, sans faire preuve de paternalisme ou projeter ce que l'on pense être "bons pour elles". Proposer une aide, des ajustements, mais toujours avec l'accord de la personne en respectant son expertise sur sa propre situation

3 S'adresser directement aux personnes concernées

Parlez directement à la personne en situation de handicap, même si elle est accompagnée.

Lors d'un entretien, ne posez pas vos questions uniquement à l'accompagnant. Regardez la personne concernée et parlez lui directement, pour lui montrer qu'elle est au centre de l'échange.

AGIR EFFICACEMENT ET SIMPLEMENT



**Vous souhaitez partager une expérience,
une bonne pratique ou une situation vécue ?
Écrivez-nous à l'adresse suivante :**



newsletter@lacravatesolidaire.org



**Et vous, quelles actions concrètes
pouvez-vous mettre en place dès
aujourd'hui ?**



La Cravate Solidaire

29 boulevard Bourdon 75004 Paris

This email was sent to {{contact.EMAIL}}

You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Se désinscrire](#)