



HAL
open science

Révéler son handicap invisible

Yvan Barel

► **To cite this version:**

| Yvan Barel. Révéler son handicap invisible. MagRH, 2023, 23, pp.218-221. hal-04459608

HAL Id: hal-04459608

<https://hal.science/hal-04459608v1>

Submitted on 26 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

MAG RH 23
LEARNING SHOW



MAG RH 23
RUBRIQUE A BRAC

RÉVÉLER SON HANDICAP INVISIBLE

PAROLES DE CHERCHEUR



YVAN BAREL

Enseignant-chercheur en GRH, Université de Nantes
(LEMNA)



À l'issue de mon cours portant sur la diversité et le handicap, une étudiante m'avait confié être titulaire d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Des problèmes dorsaux l'empêchaient de rester assise trop longtemps. Elle a décliné ma proposition d'achat d'un fauteuil approprié (plus confortable que les chaises en bois et métal de l'Éducation Nationale), car elle tenait absolument à ce que ses camarades de promotion ne soient pas informés de son handicap. J'ai simplement pu lui proposer l'accès à un lieu pour s'allonger entre les cours, solution non optimale...

Cette anecdote n'a rien d'exceptionnel. 80 % des handicaps sont invisibles, proportion largement méconnue par le grand public. Le handicap invisible concerne plus particulièrement les maladies invalidantes et le handicap psychique, mais se retrouve aussi dans certains handicaps d'ordre sensoriel ou moteur.

Or une vision dominée par le handicap visible (le fameux sigle du fauteuil roulant qui représente moins de 3% des handicaps) conduit à une focalisation sur l'accessibilité des locaux et l'ergonomie du

matériel. Le fait que les personnes ayant un handicap invisible n'ont « visiblement rien » génère un déficit d'attention à l'égard de leurs besoins. Ce regard des autres n'est pas sans impact sur le regard que les personnes directement concernées portent sur elles-mêmes. Elles sont plus hésitantes que les individus atteints de pathologies visibles à entreprendre les démarches nécessaires pour obtenir la RQTH. Et, dans les cas où elles ont accompli ces démarches, elles demeurent également bien frileuses à en informer leur employeur. Il s'ensuit que le quota légal de 6 % de TH déclarés est rarement atteint, obligeant les entreprises de plus de 20 salariés à verser à l'AGEFIPH des sommes parfois très importantes. Une question se pose : comment mieux appréhender le handicap invisible dans l'entreprise pour favoriser sa révélation ?

Le dilemme de la révélation

Le choix de ne pas informer l'employeur de son handicap tient à la peur de faire l'objet d'une discrimination. Impossible dans ce cas de procéder aux éventuelles

adaptations nécessaires. Le choix, lui aussi contraint, d'informer uniquement l'employeur en lui demandant une totale confidentialité (à l'image de mon anecdote avec l'étudiante) tient à la peur que les réactions de l'entourage professionnel ne soient pas aussi bienveillantes qu'espérées. Pas facile de mettre en place des conditions de travail appropriées car, n'étant pas informé, l'entourage pourrait s'offusquer d'avantages assimilés à des privilèges.

Ces cas de non-dits sous-tendus par la peur du regard des autres sont psychologiquement éprouvants pour les TH à la pathologie invisible qui peuvent avoir le sentiment de ne pas pouvoir vivre en toute authenticité. Le salarié diabétique qui s'enferme régulièrement dans son bureau pour s'injecter en cachette ses doses d'insuline peut être mal à l'aise avec les malentendus que son comportement peut susciter. Bien sûr, certaines pathologies sont socialement mieux acceptées que d'autres. Le diabète est ainsi plus facilement accueilli par un collectif de travail que le VIH. Reste que tout est affaire de contextes et de perceptions.



Lorsqu'elle accepte de prendre le risque de la stigmatisation en faisant le choix de communiquer de manière explicite sur les besoins liés à sa pathologie, la personne concernée peut à la fois se sentir soulagée et bénéficier d'aménagements adéquats en termes de temps, de matériel ou d'organisation du travail.

Les conditions de la révélation

Plusieurs conditions méritent d'être réunies pour donner envie aux salariés souffrant d'un handicap invisible de faire les démarches nécessaires pour obtenir leur RQTH et la déclarer à leur employeur.

1 Identifier la personne référente handicap dans l'entreprise à laquelle les salariés peuvent se confier. Une seconde personne référente faisant partie du CSE peut également jouer un rôle de relais.

2 Organiser régulièrement une campagne de sensibilisation sur le ton de l'humour pour dédramatiser le handicap, par exemple à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui mérite de ne pas être banalisée.

3 Former l'ensemble du personnel, du bas jusqu'au sommet de la hiérarchie, aux enjeux de la diversité et aux spécificités du handicap. Une attention particulière mérite d'être accordée au handicap psychique. Car c'est pour cette forme de handicap invisible, reconnue par la loi de 2005, que les difficultés d'inclusion semblent les plus profondes. Correspondant à des dysfonctionnements de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale, le handicap psychique (psychose, troubles bipolaires, maniaque-dépression, etc.) a du mal à être accepté par l'entourage professionnel, même lorsqu'il est ouvertement déclaré. Les écarts comportementaux ont tendance à être mis sur le compte de variations d'humeur, et non sur celui de la pathologie. À titre d'illustration, une personne atteinte d'un handicap psychique peut refuser de prendre le train pour se rendre à une formation ou à un événement, non par manque d'intérêt ou de volonté, mais simplement à cause de l'angoisse générée

par un changement d'habitudes ou par un trop plein de proximité avec un nombre important de personnes.

4 Rendre visibles les actions de maintien dans l'emploi des personnes touchées par une inaptitude ou un handicap. Ce qui est fait est toujours plus impactant que ce qui est simplement dit. Je me souviens du cas d'un chef de secteur dans un hypermarché qui, après un grave accident de la route ayant entraîné un arrêt de travail de plusieurs mois, était revenu boitillant et équipé d'une canne. Sa déambulation dans le magasin n'était pas du goût du directeur qui avait choisi de le changer de poste pour le mettre en back-office. Témoins de cette histoire à la symbolique forte, les éventuels salariés souffrant d'un handicap invisible avaient probablement acquis la conviction qu'il n'était guère dans leur intérêt de révéler leur situation.

5 Créer une culture d'entreprise valorisant la communauté, la solidarité, l'écoute et l'ouverture. Dans les entreprises qui valorisent au contraire la mise en compétition et le rapport de force, les salariés n'osent pas révéler leurs difficultés de peur d'être perçus comme des fardeaux.

6 S'intéresser aux besoins de chaque salarié, qu'il soit reconnu ou pas handicapé. Car les aménagements sont mieux accueillis par les TH lorsqu'on ne leur renvoie pas l'image de leur handicap. Et ils sont également mieux acceptés par les autres salariés témoins de la volonté de la direction de prendre en compte la vulnérabilité de tous, sans exclusivité.

Si l'entreprise doit davantage prendre en compte la question du handicap invisible, elle doit plus fondamentalement porter son attention sur la vulnérabilité humaine. Parce que la révélation est une décision personnelle qui appartient au salarié, il paraît en effet souhaitable de construire dans le temps un contexte culturel ouvert à l'accueil de la vulnérabilité qui, par ricochet, peut encourager la révélation de handicaps invisibles.

Yvan Barel