

"Mon employeur s' imagine que je suis molle": quand le handicap invisible freine la vie professionnelle

Le handicap invisible concerne de nombreux travailleurs. Mais ces derniers préfèrent parfois le taire à leur employeur, au risque de se mettre en danger.



© Denis Charlet-AFP Un panneau signalant un emplacement réservé aux personnes handicapées à l'entrée d'un parking à Lille en septembre 2019 (photo d'illustration)

Alors que se tient la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, BFMTV.com se penche sur la question du handicap invisible dans le cadre professionnel. Difficultés à en parler à son employeur, crainte d'être stigmatisé par ses collègues ou d'être vu comme n'étant pas à la hauteur, pour ces travailleurs, les obstacles sont nombreux.

"Il s' imagine que je suis molle"

Marina (qui a souhaité que son prénom soit modifié) qui vit en région parisienne, élue à la commission politique de la jeunesse APF France handicap, souffre de polyarthrite rhumatoïde - une maladie inflammatoire sévère et chronique qui touche les articulations - depuis l'âge de 9 ans.

"Mais le diagnostic n'a été posé que quand j'avais 12 ans, raconte-t-elle pour BFMTV.com. Avant, même mes parents disaient que j'étais fainéante. Pourtant, j'ai toujours fait tout ce que je pouvais, et même plus."

La jeune femme de 25 ans, éducatrice spécialisée pour enfants atteints de troubles du spectre autistique, n'a jamais dit à son employeur qu'elle souffrait d'un handicap. "Mais il commence à se douter de quelque chose, ajoute-t-elle. Il voit bien que physiquement, il y a un problème." Un non-dit qui aurait eu des conséquences sur leurs relations.

"Je sens qu'il me perçoit de manière négative et s' imagine que je suis molle, pas motivée ou pas dynamique, alors que je me tue au travail. Je sens des regards, j'entends des réflexions même si ce n'est pas directement dit."

"Ce n'est pas vendeur, le handicap"

La jeune femme, qui précise avoir travaillé "tous les étés et toutes les vacances" depuis l'âge de 16 ans, n'a même jamais parlé de son handicap en entretien d'embauche. S'il est arrivé qu'elle le mentionne, c'était "une fois que j'avais fait mes preuves, pas avant." Et ajoute: "Ce n'est pas vendeur, le handicap."

"Je suis encore dans une phase de déni bien que j'ai une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, NDLR). Mais je ne mets jamais mon handicap en avant. Pourtant, pour ne pas le voir il faut le vouloir: mes mains sont déformées par la maladie."

Si l'une de ses collègues est au courant, Marina assure avoir peur du regard de sa hiérarchie. "Je ne me vois pas leur dire: 'au fait, il faut que je vous avoue que j'ai un handicap'. De toute façon, je me connais. Je me suis toujours dit que quand je me mettrai en danger ou mettrai les autres en danger, j'arrêterai." Et c'est le cas: Marina s'apprête à démissionner. "Physiquement, je n'y arrive plus."

"Chaque matin, j'avais un peu plus mal"

Le confinement du printemps, la suspension de ses soins et la reprise à plein temps avec des enfants en forte demande l'ont épuisée.

"Il y a des jours avec et des jours sans. Les jours sans deviennent de plus en plus compliqués. J'ai essayé de tenir mais chaque matin, j'avais un peu plus mal que la veille. Je me disais 'aller, ça va passer' et puis non. Et depuis mars, mon état de santé s'est dégradé."

Pourtant, Marina se dit tout à fait prête à parler de son handicap. Elle a postulé à des offres plus adaptées à son état de santé pour lesquelles on lui demandait si elle avait une RQTH, ce à quoi elle a répondu positivement. "En entretien, ils ne m'en ont pas parlé, mais je n'attends que ça, je n'ai pas de difficulté à reconnaître que je ne peux plus faire comme avant."

"Le handicap invisible peut toucher tous les salariés"

Pour Carole Salères, conseillère nationale APF France handicap sur les secteurs du travail, de l'emploi, de la formation et des ressources, il est urgent de se saisir de ces questions. "Le handicap invisible peut potentiellement toucher tous les salariés au cours de leur vie", assure-t-elle à BFMTV.com. Et cela concernerait bien plus de personnes qu'on ne pourrait l'imaginer.

"Quand on parle de handicap, on s'imagine un handicap visible, avec un fauteuil roulant ou une canne blanche. Mais en réalité, il y a bien plus de handicaps invisibles que de handicaps visibles."

Elle cite ainsi les maladies chroniques évolutives ([qui touchent 19 millions de personnes en France](#), NDLR) comme le diabète, la sclérose en plaques ou le cancer; les maux liés au vieillissement, des douleurs aux problèmes de dos ou articulaires; les troubles sensoriels, notamment l'altération de l'ouïe; mais aussi les maladies psychiques, des dépressions chroniques aux troubles bipolaires. "Ce sont autant de handicaps qui ne se voient pas d'emblée. Le sujet est largement sous-estimé", poursuit Carole Salères.

La crainte d'être stigmatisé

Cette représentante de l'APF France handicap remarque que, bien souvent, ces personnes atteintes d'un handicap invisible préfèrent ne pas en faire état dans leur vie professionnelle. Ce qui peut provoquer des malentendus, voire des pertes d'emploi: l'employeur ne comprenant pas les absences à répétition du salarié, sa fatigue, sa moindre performance ou sa demande d'aménagement de poste ou d'horaires.

"Se percevoir comme étant en situation de handicap est un processus qui n'est pas toujours facile et qui nécessite une prise de conscience, c'est souvent assez douloureux. La crainte, pour ces salariés, c'est d'être stigmatisés par leurs employeurs ou leurs

collègues mais aussi discriminés dès l'entretien d'embauche s'ils font part de leur handicap."

Comme l'a observé le Défenseur des droits [dans son rapport d'activité 2019](#), le handicap reste la première source de discrimination.

Une meilleure qualité de vie au travail

Pourtant, des solutions existent - dont Cap emploi, un réseau qui accompagne vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs, ou encore l'Agefiph, qui œuvre à l'insertion des personnes handicapées. Mais Carole Salères regrette qu'ils restent encore largement méconnus.

"Certains employeurs, au moment du recrutement, craignent que ce soit compliqué. Et de son côté, le salarié en situation de handicap se retrouve face à un dilemme: 'qu'est-ce qui va m'arriver si j'en parle?' alors qu'il y a pourtant un écosystème très riche et un intérêt réciproque à en parler."

Car selon cette représentante de l'APF France handicap, les différents dispositifs mis en place pour ces salariés peuvent tout autant bénéficier aux autres, qu'il s'agisse d'aménagement de poste ou d'horaires.

"Cela représente pour tout le monde un gain aussi bien pour la santé que pour la qualité de vie au travail. Et ce n'est plus un coût pour l'entreprise puisque cela favorise la performance de tous les salariés."