

# GRANDE ENQUÊTE F0 SUR LE HANDICAP



Le handicap est aujourd'hui la première cause de discrimination dans la fonction publique.

Accompagnement insuffisant, manque d'informations, absence de formation à l'accueil d'agents en situation de handicap, la fonction publique et nos ministères ont de nombreux progrès à faire.

Si la situation tend à s'améliorer progressivement, cela demeure beaucoup trop lent et pèse lourdement sur les agents concernés.

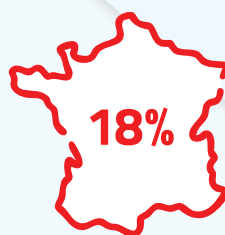
Pour faire le point sur la situation des agents, Force Ouvrière a lancé en Juin 2021 une grande enquête Handicap auprès des agents du pôle ministériel.

Avec près de **600 réponses**, qui permettent de comparer les écarts de ressenti et de parcours entre agents en situation de handicap ou non, l'enquête Force Ouvrière fait la lumière sur la réalité vécue par les agents.

Une réalité mitigée qui pointe :

- la lourdeur et la lenteur de la reconnaissance du handicap ;
- les difficultés au ministère à faire adapter et aménager les postes de travail et les missions ;

## Données chiffrées



part des personnes concernées par le handicap en France



**une personne sur deux** sera confrontée au handicap au cours de sa vie (directement ou proche aidant)

- le manque criant d'information et de contacts avec des personnes ressource ;
- l'insuffisance de sensibilisation et de formation de l'encadrement ;
- le manque d'accessibilité des espaces communs, notamment les salles de réunion, à tout type de handicap.

Pour Force Ouvrière il est urgent que le ministère s'investisse réellement au regard des travailleurs en situation de handicap pour que le milieu professionnel soit conforme aux compensations indispensables quelle que soit la différence issue du handicap visible, invisible ou d'une situation d'accompagnant.

## ⇒ EFFETS DU HANDICAP SUR LE PARCOURS ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Une mobilité professionnelle plus difficile :

32%



des agents en situation de handicap ont déjà eu un refus de mobilité

Le handicap pèse sur la quotité de temps de travail :

50%



33%

part des agents handicapés en temps partiel.

part des agents sans handicap en temps partiel

Avec ou sans handicap les agents portent un intérêt équivalent à leur poste :



Mais le handicap est générateur de plus grandes frustrations :

+16%



Frustration accrue par rapport aux agents sans handicap

Les personnes avec handicap subissent un niveau de stress plus élevé :

+20%



pour les agents en situation de handicap

## ⇒ UNE PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ENCORE PEU SATISFAISANTE, EN COURS DE DÉGRADATION

37%



des agents en situation de handicap jugent que la prise en compte du handicap au ministère se dégrade.

33%



estiment qu'elle s'améliore

37%

jugent que les services RH prennent mieux en compte le handicap

34%

pensent le contraire.

*Les RH traitent bien souvent le handicap sous forme d'un dossier de gestion, qui remplit généralement les obligations légales mais fait l'impasse sur la relation humaine, l'empathie et l'accompagnement des agents concernés.*

Prise en compte du handicap par les managers :

40%



estiment que ça se dégrade!

30%

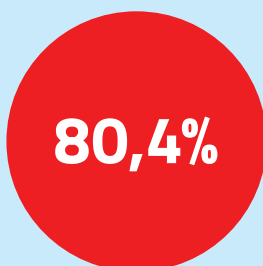


estiment qu'elle s'améliore

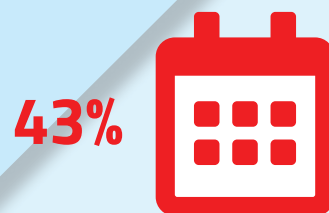
## ⇒ UN VRAI PARCOURS DU COMBATTANT!



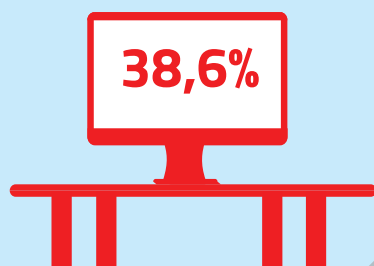
note attribuée aux démarches de prise en compte du handicap, elles demeurent beaucoup trop compliquées



des agents n'ont eu aucun accompagnement lors de leur prise de poste.



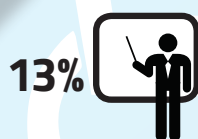
43%  
des agents ont du attendre plus de 6 mois pour voir leur poste de travail correctement adapté à leur situation de handicap!



des agents concernés déclarent que leur poste n'est toujours pas adapté !

Une volonté à passer les concours internes mais de vrais difficultés d'accès

Les principales raisons d'abandon :



13%  
Accès aux formations de préparation



13%  
Transports

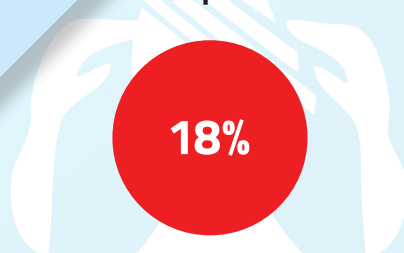


10%  
Certificats à fournir \*



7%  
Equipement des salles

Un handicap lourd de conséquences :



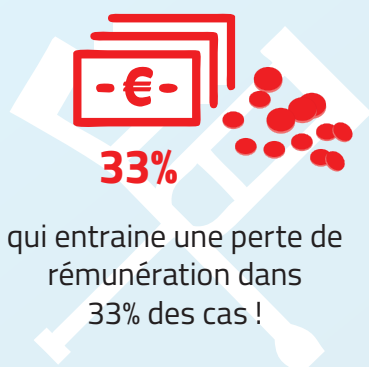
de reclassement professionnel

Une méconnaissance des structures internes :



72%

des agents n'ont pas connaissance de l'existence de commissions permanentes de suivi du handicap, issues du CHSCT.



33%

qui entraîne une perte de rémunération dans 33% des cas !

## ⇒ LA NÉCESSITÉ DE FORMER LES MANAGERS DE PROXIMITÉ

3/4

Dans 3/4 des cas, le manager de proximité s'implique peu dans la prise de poste des agents en situation de handicap : suivi de l'adaptation du poste de travail et de l'intégration à l'équipe

## ⇒ UNE INFORMATION QUASI INEXISTANTE

70%

Dans 70% des cas, les agents n'ont reçu aucune information sur le handicap, de la nature du handicap à sa reconnaissance et aux droits d'adaptation qui l'accompagnent.

## CONCLUSION

6/10

Les travailleurs avec handicap  
sont moyennement intégrés

En conclusion, l'intégration des personnes en situation de handicap se fait au prix d'énormes efforts de la part de ces dernières.

Formation, parcours professionnel, promotion... si la situation n'est pas catastrophique, cela relève plus du surcroît d'énergie déployé par les agents eux-mêmes que par l'accompagnement et les compensations mis en place par le ministère. Un état de fait qui pèse lourdement sur le bien-être au travail.

## QUELQUES TÉMOIGNAGES

.....

*“Depuis ma reconnaissance MDPH de travailleur handicapé, je n’ai jamais été reçu par le correspondant handicap de l’administration, ni par l’assistante de service sociale.”*

*“La NON CONNAISSANCE du handicap entraîne au quotidien un MAL ETRE et une SOUFFRANCE que peu de personnes entendent et comprennent. ET SURTOUT UNE TRES GRANDE SOLITUDE qui est loin d’être prise en compte.”*

*“Je ne formule plus rien parce que j’ai compris que l’on ne ferait rien pour moi donc je me surpasse pour montrer que je suis de bonne foi.”*

*“Un handicap mental ne se voit pas et il est déjà difficile de savoir où on en est soi-même pour pouvoir ensuite se situer dans son entourage professionnel souvent accusateur et incrédule.”*

*“Rien n’est fait pour améliorer le départ anticipé en retraite : nous ne bénéficions d’aucun avantage, étant donné les critères imposés.”*

*“L’insertion dans le monde du travail est loin d’être facile. Il faut sans cesse montrer de quoi on est capable alors que la création de logiciels ministériels rend le travail de plus en plus compliqué. En effet, le ministère ne tient pas compte de la mise en accessibilité des logiciels et lorsqu’on découvre le non accès, il est trop tard !”*

*“Dès lors que mon service a appris de ma situation d’handicap, j’ai été mise à l’écart.”*

*“Le délai pour obtenir le RQTH est de 6 à 12 mois !! Comment peut-on tolérer qu’une personne doive attendre ce délai pour se soigner, s’équiper de matériel coûteux pour faire face à son handicap ? C’est la double peine !”*

*“Être handicapé au ministère, c’est être marqué au fer rouge... J’ai été discriminé, rabaissé et insulté en raison de mon handicap. Depuis, je suis en arrêt de longue maladie. Je suis brisé...”*

*“Je fais partie des premières personnes RQTH recrutées dans la FP. Malheureusement, nous avons été automatiquement classés en catégorie C. D’autres cas ont abandonné, découragés (niveau d’études bien supérieur)”*

*“La principale frustration ressentie est le sentiment de non compréhension par ma hiérarchie du handicap...”*

*“Sujet du handicap rarement (voire jamais) abordé alors que les services de l’État devraient être exemplaire en la matière.”*

*“Pas de véhicules de service adaptés aux handicapés donc nécessité de se déplacer avec son véhicule personnel”*