

COMPRENDRE ET DÉJOUER LES STÉRÉOTYPES AUTOUR DU HANDICAP



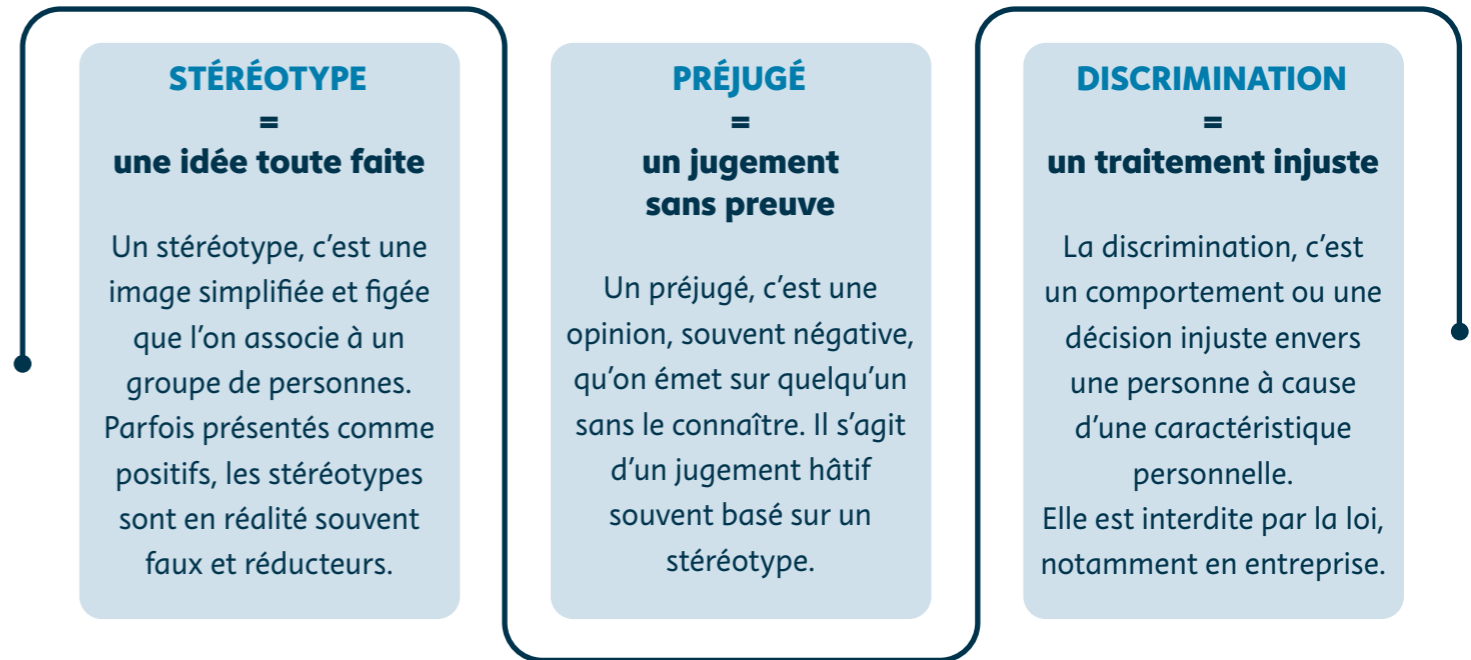
SOMMAIRE

- 3** QU'ENTEND-ON PAR STÉRÉOTYPE ET HANDICAP ?
- 5** ORIGINE DES STÉRÉOTYPES LIÉS AU HANDICAP
- 8** DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES
- 9** AGIR INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT AU TRAVAIL
- 10** RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

COMPRENDRE ET DÉJOUER LES STÉRÉOTYPES AUTOUR DU HANDICAP

QU'ENTEND-ON PAR STÉRÉOTYPE ET HANDICAP ?

COMPRENDRE LES MÉCANISMES AUTOUR DES STÉRÉOTYPES



Bon à savoir : En France, il existe 26 critères de discrimination reconnus par la loi.

Mais alors comment tout cela s'articule ?

Les stéréotypes sont des mécanismes automatiques de notre cerveau. Ils deviennent problématiques lorsqu'ils servent de base à nos jugements, influencent nos attitudes, et finissent par orienter nos comportements.



FOCUS SUR LE HANDICAP

Définition du handicap

Selon la loi du 11 février 2005, le handicap désigne « toute limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie dans son environnement 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. »

En résumé, on parle de handicap quand une personne rencontre des difficultés

dans ses activités, dans la vie personnelle ou professionnelle, en raison d'un état de santé.

On retrouve 6 grandes familles de handicap :

HANDICAP MOTEUR

arthrite, lombalgie, syndrome du canal carpien, paraplégie...

8 millions de personnes

HANDICAP SENSORIEL

malvoyance, dégénérescence maculaire, glaucome...

1,5 million de personnes

surdité, acouphènes...

6 millions de personnes

HANDICAP MENTAL

trisomie 21, syndrome de l'X fragile...

700 000 personnes

HANDICAP PSYCHIQUE

dépression, troubles anxieux, troubles bipolaires...

13 millions de personnes

(Ministère santé et prévention 2023)

HANDICAP COGNITIF

troubles dys, troubles du spectre autistique, troubles de l'attention avec ou sans

hyperactivité...

2 à 4 millions

MALADIE CHRONIQUE

diabète, myopathies, épilepsie, endométriose, cancers...

15 à 20 millions

de personnes

Autres chiffres clés sur le handicap

• **1 PERSONNE SUR 2** sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie

• **PLUS DE 3 MILLIONS DE PERSONNES**

bénéficient d'une reconnaissance administrative de handicap*

• **46 % DES PERSONNES VALIDES**

pensent ne connaître personne en situation de handicap**

* Observatoire de l'emploi et du handicap 2024

**CNCDDH 2021

ORIGINE DES STÉRÉOTYPES LIÉS AU HANDICAP

UNE REPRÉSENTATION ANCIENNE

Les stéréotypes liés au handicap sont enracinés dans notre société par de nombreuses représentations. Les personnes handicapées ont longtemps été perçues comme :



Inadaptées

Inférieures

Honteuses

À plaindre

Déficientes

Fragiles

Ces images dévalorisantes ont légitimé leur mise à l'écart, et restent encore présentes dans l'inconscient collectif. Aujourd'hui encore, XXIème siècle, ces stéréotypes sont transmis de façon inconsciente de génération en génération.

COMMENT SE CONSTRUISENT LES STÉRÉOTYPES SUR LE HANDICAP ?

- **L'éducation** : le handicap est peu abordé à l'école et dans les familles.
- **Le langage courant** : certaines expressions sont stigmatisantes.
- **Les médias et la popculture** : manque de représentation ou récits stéréotypés (victime ou héros).
- **L'espace public** : l'invisibilité des personnes en situation de handicap (commerces, services publics, au travail, prises de parole) renforce les idées reçues.

72% DES FRANÇAIS

estiment que le handicap est mal représenté dans les médias et la culture (CNCDDH 2021)

HANDICAP : DES STÉRÉOTYPES FRÉQUENTS EN ENTREPRISE

Les stéréotypes POSITIFS

Ils semblent valorisants mais peuvent enfermer la personne dans un rôle attendu ou prédéfini.

Exemples :

- Ils sont très courageux
- Ce sont des battants
- Ils sont plus volontaires que les autres
- C'est une source d'inspiration, une leçon de vie

Les stéréotypes NÉGATIFS

Ils freinent l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle ou la prise de responsabilités.

Exemples :

- Ils travaillent moins vite
- Ils sont souvent absents
- Ils demandent trop d'adaptations
- Ils coûtent plus cher à l'entreprise



90% DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

n'ont besoin d'aucun aménagement de poste spécifique*

Les stéréotypes de VICTIMISATION

Ils créent de la distance ou des maladresses.

Exemples :

- Ils sont toujours discriminés
- Ils sont trop fragiles
- On ne peut plus rien dire
- Ils ont des passe-droits

À RETENIR !

Un aménagement ne donne pas un avantage, il permet de rétablir l'égalité en compensant une difficulté.

LES IMPACTS DES STÉRÉOTYPES AU TRAVAIL

CE QUE LES AUTRES PROJETTENT SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP...

Les **hétérostéréotypes** représentent les croyances projetées sur une catégorie de personnes à laquelle on n'appartient pas.

- **Stigmatisation** : on les réduit à leur handicap
- **Exclusion** : on évite de les intégrer à certaines missions
- **Invisibilisation** : on ne leur donne pas la parole, on les ignore
- **Moindre valorisation** : on les cantonne à des tâches peu valorisantes, "métiers placards"
- **Paternalisme** : on les surprotège, on les infantilise

CE QUE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP INTÉRIORISENT

Les **métastéréotypes** désignent les croyances qu'entretiennent un groupe spécifique par rapport à la manière dont ils sont perçus par les membres d'un autre groupe.

- **Manque de confiance** : la personne doute de ses capacités
- **Autocensure** : la personne n'ose pas évoquer ses besoins ou candidater à un poste / opportunité
- **Rejet ou retard de RQTH*** : par peur d'être cataloguée, la personne va s'opposer aux démarches prévues pour faciliter son quotidien professionnel
- **Sur-adaptation** : pour dépasser les stéréotypes, elle surcompense au risque de nuire à sa santé ou son bien-être.

LES IMPACTS SUR LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Les stéréotypes n'ont pas uniquement des conséquences individuelles, ils ont également des répercussions sur le fonctionnement des équipes.

- **Climat social dégradé** : les non-dits, les malaises ou les injustices perçues peuvent mettre à mal la confiance entre les collègues.
- **Frein à l'inclusion** : ne pas lutter efficacement contre les stéréotypes et préjugés peut ralentir les politiques diversité et inclusion à tous les niveaux de l'entreprise (recrutement, management, communication interne et externe...).
- **Baisse d'efficacité** : en écartant certains talents, l'entreprise limite son potentiel collectif.
- **Moins de diversité = moins d'innovation** : la diversité des profils, des parcours et des façons de penser est vecteur de créativité.

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES

On ne peut pas supprimer les stéréotypes, mais on peut apprendre

à les reconnaître et à ne pas s'y fier pour agir de façon plus juste et inclusive.

LES ACTIONS POUR AGIR À LONG TERME

Pour faire reculer les stéréotypes durablement, il faut nourrir d'autres représentations plus positives et réalistes du handicap.

En entreprise, cela passe par :

- **Des campagnes de sensibilisation régulières**

s'appuyant sur des dates et événements clés (comme la SEEPH, le DuoDay, les journées internationales)

- **Des exemples inspirants du quotidien**

(des témoignages, portraits de salariés, partages d'expériences)

- **Des chiffres clés pour aider à prendre conscience**

- **Des supports de communication originaux variés**

(affichage, vidéos, conférences, activités et jeux pédagogiques)

LES ACTIONS IMPACTANTES À COURT TERME CÔTÉ RH ET MANAGERS

- **Prendre du recul** et interroger ses propres biais

- **Se former** à la non-discrimination

- **Objectiver** les recrutements

- **Rappeler** les obligations légales

- **S'informer** sur les dispositifs existants

pour accompagner les salariés



À FAIRE



- Écouter sans supposer
- Poser des questions avec respect
- S'adresser directement à la personne
- Employer un vocabulaire neutre
- Considérer chacun comme un collègue à part entière
- S'informer, se former

À ÉVITER



- Généraliser
- Réduire la personne à son handicap
- L'ignorer ou la survaloriser
- Prendre des décisions basées sur des clichés
- Éviter le sujet du handicap
- Éviter le sujet du handicap comme s'il était tabou

AGIR INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT AU TRAVAIL

EN TANT QUE COLLÈGUE ?

Prendre une position d'allié. C'est-à-dire soutenir un environnement de travail inclusif, sans pour autant parler « à la place de ».

- **Créer un climat de confiance**

- **Proposer son aide sans l'imposer**

- **Intervenir en cas de propos déplacés**

- **S'adapter aux besoins de chacun**

- **Participer aux actions de sensibilisation**

EN TANT QUE MANAGER ?

Être manager c'est être un maillon essentiel de l'inclusion.

- **Favoriser un espace d'expression sécurisé**

- **Évaluer les compétences sans biais**

- **Donner à chacun les moyens de réussir**

- **Prévoir les aménagements nécessaires**

- **Se former pour mieux accompagner**

EN TANT QUE RH ?

Dans une entreprise, les ressources humaines jouent un rôle de coordination, d'expertise et sont garantes du respect du cadre légal.

- **Connaître le cadre légal**

- **Accompagner les démarches RQTH**

- **Promouvoir des processus équitables**

- **Coordonner les adaptations**

- **Faire vivre la politique inclusion**

ET QUAND ON EST CONCERNÉ PERSONNELLEMENT ?

Il n'y a pas de "bonne" façon de vivre son handicap dans le cadre professionnel.

- **Choisir ce que l'on veut partager et à quel moment**

- **Faire valoir ses droits (RQTH, aménagements)**

- **Identifier ses alliés (RH, médecin du travail...)**

- **Exprimer ses besoins**

- **Ne pas se laisser définir par les stéréotypes**

LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis 2018, toute entreprise de +250 salarié·es doit désigner un référent handicap.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Pour aller plus loin, se documenter ou être accompagné, voici une liste de ressources qui s'adressent à tous, indépendamment de sa situation :



LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS

AGEFIPH :

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur privé

www.agefiph.fr

FIPHFP :

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

www.fiphfp.fr

Cap emploi :

Réseau d'accompagnement à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

www.capemploi.fr



PODCAST

« Tous biaisés » Episode 1 : C'est quoi un stéréotype ?

<https://bnau.fr/podcast/tous-biaisés-podcast-stereotypes/>

« Handicap, histoire de... »

<https://podcast.ausha.co/1-noemie-nauleau>

« Quand le handicap invisibilise la personne »

<https://podcasts.audiomeans.fr/miroir-miroir-76216c319d93/quand-le-handicap-invisibilise-la-personne-334be9dff6cf>

Info ou Mytho : On ne peut rien faire quand on est handicapé ! Même pas vrai !

<https://www.youtube.com/watch?v=gFo8PQ-Regs>

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES



VIDÉO

« Mon handicap ne me définit pas »

<https://www.youtube.com/watch?v=QpqSByDgxyY>



LIVRES

« Les stéréotypes en entreprise :

les comprendre pour mieux les apprivoiser »

de Patrick Scharnitzky



« Stéréotypes et préjugés au travail »

de Sabine Pohl et Olivier Klein



activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

Retrouvez plus d'informations sur le site

www.agefiph.fr

Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr