

Alexis Deprau : “Les stéréotypes sur le handicap découlent souvent d’une méconnaissance du sujet”

Marie Malaterre

Dans quel contexte avez-vous rédigé cet ouvrage ?

Hormis un rapport parlementaire de la sénatrice Catherine Di Folco, il y avait très peu de littérature sur la prise en compte du handicap dans la fonction publique. Même si plusieurs structures travaillent sur le sujet de manière opérationnelle, il y avait un manque d’informations et de réflexion sur le sujet. Et plus largement, à part quelques cas de personnes en situation de handicap qui sont mis en avant dans les médias, la question reste peu abordée, surtout dans le contexte professionnel.

Selon vous, le handicap dans la fonction publique est-il suffisamment pris en compte ?

Des efforts sont fournis, des référents “handicap” sont installés, les agents en situation de handicap peuvent bénéficier d’une écoute. Mais parfois, on se rend compte que la difficulté se trouve au sein-même de l’environnement professionnel. Il peut y avoir des incompréhensions et les stéréotypes ont encore la vie dure... Ce qui peut amener les personnes en situation de handicap à ne pas en parler.

On ne peut pas nier qu’il y ait des avancées, mais le handicap est loin d’être pris en compte partout dans la fonction publique.

À quel type d’idées reçues pensez-vous ?

Les stéréotypes découlent souvent d’une méconnaissance du sujet. Il peut arriver que certains agents jalouent les aménagements consentis et installés pour un collègue en situation de handicap notamment au niveau des aménagements de bureaux. J’ai constaté que cette situation n’était pas isolée et les agents valides peuvent considérer que certains de leurs “petits bobos” nécessiteraient d’être pris en charge.

Quel est l’objectif de votre ouvrage et à qui s’adresse-t-il ?

Il s’agit d’aider les agents, responsables administratifs et aussi dans les services RH et juridiques à comprendre et à bien prendre en compte toutes les mesures liées à l’inclusion des personnes en situation de handicap. Car il ne faut pas nier qu’elles sont nombreuses et surtout, depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la question est davantage prise en compte. Les personnes en situation de handicap ne demandent pas qu’on leur déroule le tapis rouge, mais qu’il y ait une prise en compte de leurs éventuelles difficultés au quotidien sur plusieurs aspects de leur vie professionnelle, comme l’accessibilité physique et aussi numérique.

Les mesures déjà mises en œuvre, comme les aménagements des épreuves de concours ou les dispositifs spécifiques de promotion ou d’accès à la fonction publique, sont-elles efficaces ?

On ne peut pas nier qu’il y ait des avancées, mais le handicap est loin d’être pris en compte partout dans la fonction publique. Autre preuve que la question est de plus en plus prise au sérieux : si certains aménagements ne sont pas pris en compte, cela peut aller jusqu’au Défenseur des droits. Dans l’ouvrage, j’appelle non seulement à recruter plus, mais surtout à recruter mieux et, encore une fois, à aller au-delà des idées reçues. Une personne en situation de handicap n’est pas forcément un agent de catégorie B ou C.

Qu’est-ce qui peut être fait pour aller encore plus loin ?

Les freins ne se situent pas seulement au niveau des idées reçues et du stéréotype qui consisterait à penser qu’une personne en situation de handicap serait moins qualifiée et moins compétente. Le politique prend des décisions, mais après, il y a toujours des réajustements à apporter, par exemple sur le recrutement. Il faut faire davantage de publicité. Tous les agents en situation de handicap ne sont pas forcément au courant des postes disponibles car, parfois, les applicatifs ne sont pas accessibles. Je pense aussi à l’instauration d’un “télétravail handicap”, qui n’existe pas et qui pourrait favoriser la prise en compte des personnes en situation de handicap et qui, par exemple, éprouvent des difficultés à emprunter les transports en commun.

Propos recueillis par Marie Malaterre