

OBSERVATOIRE DE LA FONDATION
MALAKOFF MÉDÉRIC HANDICAP

LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : DE L'OBLIGATION À L'INCLUSION



ÉTUDE DOCUMENTAIRE 2005-2015



fondation handicap
malakoff médéric

Initiée par l'**Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap**,
cette étude documentaire sur l'emploi en entreprise
des personnes handicapées s'appuie
sur plus d'une centaine de documents édités sur 10 ans,
entre 2005 et 2015.

Unique en son genre,
cette étude permet d'avoir une vision claire et très complète
des principales connaissances acquises sur les différents aspects
de l'emploi des personnes handicapées en entreprise.

Elle a été rédigée par
Franck Guichet,
sociologue, fondateur d'Emicités

et

Sylvie Kaczmarek,
Directrice des projets de la Fondation Malakoff Médéric Handicap,
avec la contribution de
Marie-Lucile Calmettes,
Directrice Générale de la Fondation Malakoff Médéric Handicap.

Cette étude est en libre téléchargement sur le site de la Fondation
www.fondationhandicap-malakoffmederic.org,
rubrique L'observatoire de l'emploi

Mai 2015

SOMMAIRE

PRÉFACE PAR DOMINIQUE VELCHE.....	5
Retour sur un siècle de construction historique et sociale du droit à l'emploi des personnes handicapées : un long combat pour l'égalité.	5
OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	13
Les objectifs de la Fondation Malakoff Médéric Handicap	13
La réalisation de l'étude documentaire	14
La participation des associations à l'étude	15
FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MILIEU ORDINAIRE : UN IMPÉRATIF ÉGALITAIRE.....	19
En quoi consiste l'obligation d'emploi ?	19
Comment satisfaire l'obligation d'emploi ?	21
Quels sont les résultats de l'obligation d'emploi ?	24
Quels sont les freins à l'emploi des personnes handicapées ?	28
Peut-on comparer la politique de la France avec celle des autres pays européens ?	33
ÊTRE UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ : UNE RÉALITÉ ENCORE MÉCONNUE.....	37
Quels sont les principaux types de handicap ?	37
Du handicap à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : quelle convergence pour les employeurs ?	48
Quelle reconnaissance des compétences des personnes handicapées ?	50

EMPLOYER DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN FACTEUR D'INNOVATION POUR LES ENTREPRISES.....	53
Comment faciliter l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi ?	53
Quelle accessibilité dans les entreprises ?	55
Comment renforcer le maintien dans l'emploi ?	58
Quelles stratégies pour les entreprises ?	61
CONCLUSIONS ET ORIENTATIONS POUR DE PROCHAINES ÉTUDES	67
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	71

PRÉFACE

Retour sur un siècle de construction historique et sociale du droit à l'emploi des personnes handicapées : un long combat pour l'égalité.

Par **Dominique Velche**, ancien professeur à l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP) et chercheur.

Avant la seconde moitié du XIX^e siècle, la difformité, l'invalidité, l'anormalité de comportement, ont été tout d'abord attribuées, plus ou moins explicitement, à la colère divine face à ce qui serait les péchés de l'environnement familial. Ce fond de faute originelle n'a pas totalement disparu de nos jours. Il effleure insidieusement à l'occasion de malformations anténatales, y compris dans l'esprit des géniteurs. Il est toujours surprenant de constater comment les façons de penser des générations antérieures, se mélangent à celles d'aujourd'hui.

Le principe de charité remplace ensuite l'élimination des preuves de la faute, et suppose que les infirmes puissent solliciter la compassion de leurs concitoyens. Mendicité devient alors source de désordre ou de tricherie, ce qui induit une alternance entre exclusion et enfermement, condamnation de l'oisiveté, mère de tous les vices. Dans les réminiscences actuelles, la mendicité ayant été remplacée par l'accès à des allocations, ne s'efface jamais la suspicion qu'il puisse y avoir tricherie, que le handicap, la douleur, sont feints ou moins sévères qu'avancés. C'est vrai pour les maux de dos ou l'arthrose des membres supérieurs, ou, difficilement objectivables, les troubles de santé mentale.

Il faut néanmoins lutter contre la paupérisation des infirmes authentiques. C'est à cela que répond la création des hôpitaux-Dieu sur le territoire national. Les congrégations religieuses partagent cette tâche avec la philanthropie des notables. Mais là s'opère un tri entre les infirmes : seuls les blessés de guerre ont un droit reconnu à la mendicité (Quinze-Vingts en 1260 sous Louis IX ; Hôtel des Invalides en 1670 sous Louis XIV).

Au XVIII^e siècle, la peur fait peu à peu place à l'idée de normaliser, soigner, réparer. Ainsi voit-on les efforts de l'Abbé de l'Épée (1712-1789) pour éduquer les sourds, ceux de Valentin Haüy (1745-1822) et Louis Braille (1809-1852) pour les aveugles, et enfin Philippe Pinel (1745-1826) pour les aliénés. Jean Marc Gaspard Itard (1774-1838) s'occupe des sourds-aveugles et tente de rééduquer Victor de l'Aveyron. Le XIX^e siècle voit les congrégations et la charité individuelle, faire peu à peu place à une prise en charge par l'État avec la loi du 30 juin 1838 créant la psychiatrie. Des entrepreneurs philanthropes organisent dans les années 1850 des ateliers pour mutilés et malades chroniques, préfigurant nos ateliers protégés.

L'intervention progressive de la puissance publique

La loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, ouvrant à la dépenalisation des accidents du travail va en permettre le traitement socialisé. Par ailleurs, la loi du 14 juillet 1905 d'assistance aux vieillards, infirmes et incurables constitue le premier pas d'abandon de l'initiative de la charité privée et de la prise en main du problème de la dépendance par les autorités publiques. La collectivité comprend que les infirmes peuvent être réparés et rééduqués.

Mais implication des autorités n'est pas gage de tolérance. La réparation ne réussissant pas dans le cas de handicaps mentaux ou déviances sociales sévères, des scientifiques imaginent des mesures pour que ce « fléau » ne s'étende pas par reproduction. En 1891 une loi américaine exclut du droit à avoir des enfants ceux qui portent des handicaps ou des maladies transmissibles, les criminels ou les personnes ayant des comportements sociaux déviants. Des théories défendent même, en Europe, l'idée d'une dégénérescence de la population qui se traduirait par l'affleurement d'un retour aux steppes initiales dont témoigneraient les « mongoliens ». Si le terme suffit aujourd'hui à discréditer cette manière de penser, est-on bien sûr de s'être complètement débarrassé de l'idée d'une dégénérescence ?

La puissance du nombre

C'est la guerre de 14-18 qui fait basculer les choses : l'infirmité n'est plus minoritaire. Le déficit de main-d'œuvre pose un problème économique. (3,6 millions de blessés, 56 000 amputés). Pour ceux qui ont sacrifié leur corps à la patrie, on cherche à réparer : réadaptation fonctionnelle avec attribution de pensions militaires d'invalidité (1919), puis pour favoriser le reclassement, la rééducation professionnelle en 1924. Mais pour offrir finalement un emploi, le dispositif se heurte à la réticence des employeurs. Pour lever cet obstacle, les gouvernants vont inventer l'obligation d'emploi, adoptée par l'Allemagne (1917), l'Autriche (1920), l'Italie (1921), puis la France dès 1924. Elle sera, chez nous de 10% pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Les mutilés du travail, se considèrent, comme étant tombés pour l'industrialisation du pays, et se regroupent en 1921 dans la Fédération des mutilés du travail (FMT aujourd'hui FNATH). La réadaptation fonctionnelle leur est ouverte en 1930.

L'entre-deux-guerres est le temps des mouvements de mutilés : Les Gueules cassées (1921), la Fédération pour l'insertion des personnes sourdes et des personnes aveugles en France (FISAF 1925), Auxilia (1926), la Ligue pour l'adaptation du déficient physique au travail (LADAPT, 1929), l'Association des paralysés

de France (APF, 1933). Bien plus tard, en 1960, l'UNAPEI regroupe les associations locales « papillons blancs » de parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle : encore un tout autre champ du handicap qui émerge.

Un secteur social en construction

Après la Seconde Guerre mondiale, le dispositif se complète. Pour les mutilés du travail : la rééducation professionnelle en 1946, et une inclusion dans l'obligation d'emploi dès 1955. Cette dernière est revue plusieurs fois jusqu'à la loi du 23 novembre 1957 qui confirme le quota de 10% pour les entreprises privées de 10 salariés et plus (incluant 3% de handicapés civils), et prévoit une obligation parallèle pour le secteur public (fixée par un décret de 1968 à seulement 3%). Admirons ici la fougue avec laquelle le secteur public donne l'exemple aux autres employeurs ! Parallèlement, comme alternative en matière d'emploi, un décret de 1955 donne un premier cadre administratif aux Centres d'aide par le travail (CAT), tandis que la loi de 1957 fait place aux ateliers protégés.

La création de la Sécurité sociale en 1945 permet de développer les services et établissements spécialisés. Cela ouvre la réadaptation à un plus grand nombre (handicapés civils ; pensionnés d'invalidité), mais aussi aux enfants handicapés physiques et mentaux. Mais tout cela ne préjuge pas de la situation réelle. En 1967, constat affligeant, les personnes handicapées ou leurs familles doivent effectuer un parcours du combattant pour obtenir des informations ou des aides. Aucune garantie de ressources n'est prévue pour ceux qui ne travaillent pas ni, d'ailleurs, pour ceux qui travaillent. De fortes inégalités (géographiques et sociales) s'observent entre personnes handicapées. Des parents payent même pour que leurs adultes « travaillent ».

De ce constat, sortiront, le 30 juin 1975, deux lois, l'une dite d'orientation en faveur des personnes handicapées et l'autre relative aux institutions sociales et médico-sociales. La première donne un statut aux personnes handicapées, mais surtout institue, dans chaque département un guichet unique pour les familles des enfants handicapés (Commission départementales d'éducation spéciale) et pour celles des adultes handicapés (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), où obtenir à la fois des solutions de prise en charge et des allocations correspondant aux besoins.

Ce dispositif sera fortement tourné vers le développement d'alternatives aux mesures de droit commun dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, solutions coûtant cher. Or les conceptions du handicap ont évolué. Les personnes handicapées ne sont plus à protéger, mais des individus qui deviennent handicapés parce que les interactions avec leur environnement accentuent leur désavantage. De plus, la mise à l'écart dans des institutions spécialisées a un bilan plus négatif que positif. La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés tente de surmonter cette difficulté.

L'obligation d'emploi revisitée

Avec la crise de 1974, l'orientation d'une majorité de personnes handicapées se fait majoritairement en direction des Centres d'aide par le travail (CAT), qui impliquent encadrement et garantie de ressources, sans proposer de sorties. L'obligation de la loi de 1957 n'est qu'une obligation de procédure : l'entrepreneur signalant une place aux services de l'emploi qui doivent trouver des candidats handicapés. Les bénéficiaires de cette obligation sont alors surtout des titulaires de Rentes accident du travail. Le taux d'emploi effectif était de 6% en 1986, et les pénalités n'étaient pas appliquées.

Le 10 juillet 1987, la loi adoptée, inspirée de la loi allemande de 1974, relance l'obligation d'emploi, avec un quota de 10% au lieu de 6%, cette fois à égalité pour le secteur privé et le secteur public, et un seuil passant de 10 à 20 salariés. Elle offre des alternatives, mais il s'agit d'une obligation de résultats. En plus des invalides de guerre et des accidentés du travail (acceptés seulement à 10% au moins d'incapacité partielle permanente), entrent les travailleurs handicapés reconnus par les COTOREP ainsi que des titulaires de pensions d'invalidité. Un système de pondération 1 à 5,5 unités bénéficiaires prend en compte la sévérité du handicap, et le cursus antérieur.

Cette loi a innové par la création – copiée de la loi allemande – du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées géré par l'Agefiph. Ce fonds a disposé de sommes conséquentes massivement réinvesties dans des actions en direction des entreprises ou en direction des personnes handicapées elles-mêmes notamment via des réseaux nationaux financés par l'Agefiph (Cap emploi, Service d'appui au maintien dans l'emploi...).

L'émergence de la non-discrimination

Pendant que la loi de 1987 renouvelle l'obligation d'emploi, la loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre la discrimination en raison de leur état de santé ou de leur handicap, est une première loi qui lutte contre les discriminations en matière d'emploi, originellement pour les malades du SIDA et les séropositifs. Impliquant le recours au pénal, ce dispositif s'avère peu praticable par les personnes handicapées, contraintes de faire la preuve de la discrimination.

En France, la loi de 1975 sur les institutions sociales et médico-sociales est remplacée par la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, et la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées l'est par la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette nouvelle loi offre un guichet

unique pour enfants et adultes, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), renforce l'obligation d'emploi et inclut la non-discrimination en imposant de réaliser les aménagements raisonnables pour engager un travailleur handicapé ayant les compétences requises. Enfin la loi prévoit des objectifs d'accessibilité pour 2015 (abandonnés aujourd'hui).

Sur le plan de l'emploi, la loi de 2005 renforce l'obligation faite aux employeurs. Elle procède notamment à une augmentation de la contribution versée à l'Agefiph et institue une pénalité de 1 500 SMIC/h par travailleur handicapé manquant aux employeurs n'ayant rien fait pendant 3 ans. Enfin, elle crée un Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle introduit une obligation annuelle de négocier des mesures améliorant l'accès, la formation et la promotion et le maintien à l'emploi des personnes handicapées.

Vers une politique d'activation

La loi autorise aussi une politique d'activation avec la possibilité de cumuler l'AAH (Allocation pour Adulte Handicapé) avec une partie des revenus du travail. Tombe ainsi le dernier a priori qui voulait que l'accès à l'emploi implique automatiquement la perte des prestations handicap. La démarche d'activation est adoptée par tous les pays européens. Au Royaume-Uni, où près de 2,7 millions de Britanniques recevaient une pension d'invalidité, l'objectif de réduire ces effectifs d'un million de bénéficiaires est prioritaire. Des restrictions de plus en plus fortes concernent les critères d'attribution des prestations ; des programmes incitent les bénéficiaires de ces prestations à travailler, au moins à temps partiel. Parallèlement, le Royaume-Uni enchaîne des programmes ayant pour objectif de retrouver du travail, en gardant le droit à la pension grâce aux crédits d'impôt, ou de sortir des établissements de travail protégé.

Aux Pays-Bas, en 2006 la pension d'invalidité des employés jusque-là attribuée dès 15% de perte de gain, ne l'est plus qu'à partir de 80% de perte de gain. Lorsque les personnes ont entre 35% et 80% de perte de gain elles obtiennent seulement des soutiens. En dessous de 35%, plus d'aide spécifique. Plus tard, il sera décidé une restriction d'accès à la pension non contributive d'invalidité. Les incitations à l'emploi prennent la forme d'un budget personnalisé. Les derniers efforts néerlandais se centrent désormais sur les jeunes handicapés. Constatant que le taux d'emploi des personnes handicapées ne progresse pas, les Pays-Bas sont sur le point d'adopter à leur tour un quota de 5% (seulement à partir de 2017) ⁽¹⁾.

(1) Holtmaat (R.), 5% legal quota reserving jobs for people with disabilities. Netherlands, European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, 13 February 2014.

En France, un rapport sur « L'emploi : un droit à faire vivre pour tous » montrera qu'il est vain de vouloir « objectiver »⁽²⁾ la capacité de personnes handicapées à travailler. Une expérimentation menée dans 10 départements⁽³⁾ a montré l'effet déterminant de la mobilisation des personnes, ainsi que du processus de maturation du projet professionnel, tout en soulignant l'impact de certaines considérations médicales.

Cette expérimentation démontre l'importance du partenariat avec les entreprises et souligne la nécessité de réduire les démarches administratives et d'adapter le processus d'accompagnement à la diversité du handicap, à la situation socio-économique locale. Depuis le début de 2014, ce dispositif est généralisé à 30 départements.

L'influence internationale

Parallèlement, dans le cadre de l'Union Européenne, la non-discrimination est mise en avant, influencée par l'American with Disabilities Act (ADA) adopté aux USA dès 1990. Dès lors, des lobbies anglo-saxons auprès du Forum européen des personnes handicapées n'hésitaient pas à prôner l'abandon des politiques quotas pour les remplacer par le bannissement de toute discrimination. Leur premier succès dans cette direction a été l'inclusion, en 1997, du handicap dans l'article 13 du traité d'Amsterdam. Le principe était posé, ne restait plus qu'à en prévoir la généralisation.

En 1995, le Royaume-Uni a remplacé par le *Disability Discrimination Act* (DDA), la vieille obligation d'emploi de 3%, qui n'était pas défendue par les associations britanniques de personnes handicapées. Elles trouvaient contradictoire de faire valoir ses incapacités pour accéder à un emploi. À partir de 2000, la Disability Rights Commission (DRC) est chargée d'interpréter les aspects encore flous de ce texte, notamment les définitions des handicaps bénéficiant de cette protection.

L'Irlande suivra en 1998 (loi complétée en 2004). En 1999 c'est le tour de la Suède d'adopter un texte condamnant les discriminations en matière d'emploi en raison du handicap. Notons que les Danois subordonnaient déjà les accords collectifs de travail à une loi de non-discrimination votée en 1996 et qui incluait une référence au handicap.

La deuxième étape franchie par l'Union fut l'adoption de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. S'imposant à l'ensemble des pays membres, ce texte introduit l'obligation pour l'employeur de faire des efforts

(2) « L'emploi : un droit à faire vivre pour tous », *Évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi. Prévenir la désinsertion socio-professionnelle*, rapport remis à M. Xavier Darcos, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et à Mme Nadine Morano, Secrétaire d'État chargée de la Famille et de la Solidarité, Décembre 2009.

(3) E&H & OptimRessources, *Démarche expérimentale d'évaluation de l'employabilité des personnes handicapées*, Rapport final, CNSA & Direction Générale de la Cohésion Sociale, juin 2013.

pour adapter l'environnement professionnel aux travailleurs présentant des incapacités. Sans une telle disposition, il serait aisé de faire valoir l'existence de barrières architecturales ou ergonomiques pour légitimer le refus d'embauche ou de maintien au travail. Ceci inverse la charge de la preuve. C'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas, délibérément, écarté la candidature ou la demande de reclassement d'une personne handicapée. Mais les aménagements demandés devront rester « raisonnables ». On devine dès lors l'importance de la jurisprudence en ce domaine.

De 2000 à 2010, tous les pays membre de l'Union ont dû adopter un texte spécifique au handicap, notamment pour introduire la notion d'aménagements raisonnables. Les plus rapides furent Malte (2000), le Danemark (2001), l'Allemagne, l'Estonie (2002), la Belgique, l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Hongrie (2003). D'autres, comme la Pologne ou la Slovénie n'ont réagi qu'à la fin de la décennie. Notre pays a profité de la révision de la loi d'orientation de 1975 pour inclure la non-discrimination et les « mesures appropriées »⁽⁴⁾ dans la refonte en 2005. La même loi⁽⁵⁾ traite de l'éducation et de l'accessibilité.

Ce que l'on peut observer ici, est qu'à l'instar de la France, plusieurs pays européens ont choisi de réviser, voire renforcer, leur obligation d'emploi à côté du principe de non-discrimination. Seul le gouvernement allemand a négocié, en 2000, avec les organisations patronales le passage à 5 % du quota qui était fixé à 6 % depuis 1974. Mais celles-ci se sont engagées à réduire de 50 000 le nombre de demandeurs d'emploi sévèrement handicapés. L'Espagne, l'Italie, entre autres, ont augmenté les contraintes pesant sur les employeurs pour qu'ils respectent la loi.

Il apparaît alors que dans les sociétés françaises, allemandes, italiennes et espagnoles, les citoyens ne font pas suffisamment confiance dans les procédures judiciaires pour assurer aux personnes handicapées un libre accès au marché du travail ou une protection contre des licenciements. De plus, le principe de non-discrimination ne s'applique en matière d'emploi, qu'à compétence égale. Or, les données statistiques montrent que les personnes handicapées en âge de travailler, ont de plus faibles niveaux de formation que leurs collègues dits valides. C'est donc une vue de l'esprit de penser que les personnes handicapées seraient à égalité avec les autres si les situations discriminatoires étaient levées. En plus du niveau de formation, se pose la difficulté pour un candidat à l'emploi handicapé de faire ses preuves. Si les quotas ne servaient qu'à réduire ces deux désavantages primaires, en forçant pour ainsi dire la décision des employeurs, ils généreraient une égalisation des chances.

(4) Cette formulation, imposée par le Conseil d'État, se veut moins floue et peut-être plus favorable que le qualificatif de « raisonnable » utilisé pour le texte communautaire. Voir *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées, « Mesures appropriées » : des ouvertures européennes*, Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes, novembre 2006, p. 14.

(5) Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'impact de la Convention des Nations Unies sur l'emploi des personnes handicapées

Depuis, dans le cadre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) adoptée en 2006, le principe de non-discrimination s'est étendu à la fois sur le plan des domaines couverts et en raison de l'adoption que font de ce principe, le public et les organisations concernées. Tous les pays l'ont signée, l'Union également, mais tous ne l'ont pas ratifiée (l'Irlande, la Finlande, les Pays-Bas). L'Union, en ce qui concerne les domaines qui sont de sa compétence, et notamment l'emploi, l'a, en quelque sorte, ratifiée. La CDPH impose aux gouvernements d'envoyer un rapport au Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU, suivi d'un contre-rapport critique rédigé par les représentants nationaux des associations de personnes handicapées. Elle est de nature à renforcer la compréhension et le recours aux principes de la non-discrimination.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Les objectifs de la Fondation Malakoff Médéric Handicap

En 2013, le groupe Malakoff Médéric a créé la Fondation d'Entreprise Malakoff Médéric Handicap, dont la vocation est de faciliter l'accès à l'emploi et aux soins pour les personnes handicapées. Cette fondation s'inscrit dans la continuité de l'engagement du groupe Malakoff Médéric auprès des entreprises, et elle va permettre de valoriser leur contribution à l'émergence d'une société inclusive.

Le développement d'un observatoire de l'emploi en milieu ordinaire des personnes handicapées, est l'un des axes prioritaires que la fondation souhaite mettre en œuvre. En effet, l'équivalent d'un tel observatoire n'existe pas aujourd'hui, alors que dans les entreprises, les besoins en informations et en connaissances sont devenus nécessaires pour agir. Les enjeux sont ainsi conséquents : la moitié des entreprises qui sont aujourd'hui soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ne parviennent pas à atteindre le quota de 6% fixé par la loi (Agefiph, 2013) et le taux de chômage des personnes handicapées est près de deux fois supérieur à la moyenne (Dares ⁽⁶⁾, 2013). De nombreuses difficultés, freins ou barrières plus ou moins visibles, empêchent les personnes handicapées d'accéder à un emploi en milieu ordinaire, et l'observatoire se donne comme ambition de faciliter cet accès.

L'observatoire mène ses travaux selon le postulat que le handicap peut être créateur de valeur pour l'entreprise. Il s'agit de dépasser une vision paternaliste sur l'emploi protégé, pour mieux percevoir tout le potentiel et la richesse que le travail des personnes handicapées peut apporter. Postuler que le handicap peut être créateur de valeur, va permettre à l'observatoire d'explorer de nouvelles pistes de recherche : le handicap comme créateur de confiance, le handicap comme facteur d'innovation ou encore le handicap comme levier dans la conduite du changement en entreprise. Sur le plan méthodologique, cette approche du handicap se traduit par une orientation forte et originale : partir des entreprises, partir des besoins des personnes, pour étudier le handicap.

L'observatoire se donne comme mission de produire et de renouveler les connaissances sur le handicap en entreprise. Conçu comme un outil au service de l'inclusion des personnes handicapées, l'observatoire va permettre de recueillir, valoriser et diffuser des expériences innovantes qui favorisent l'emploi en milieu ordinaire. Indépendant des pouvoirs publics, l'observatoire se positionne comme un aiguillon, pouvant aussi bien alerter sur des risques que promouvoir des bonnes pratiques.

(6) La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques est un service statistique ministériel qui dépend du Ministère du Travail.

Pour mener à bien sa mission, l'observatoire a souhaité passer en revue les principales connaissances acquises sur les différents aspects de l'emploi des personnes handicapées en entreprise. Cette étude documentaire constitue une première réalisation. Il s'agit d'un préalable au lancement d'une enquête nationale auprès d'un panel d'entreprises, notamment clientes du groupe Malakoff Médéric, qui sera destinée à réaliser un état des lieux actualisé sur la question de l'emploi des personnes handicapées. Ses résultats viendront alimenter une analyse prospective sur ce que le handicap transforme dans les entreprises.

La réalisation de l'étude documentaire

Pour l'observatoire, la réalisation d'une revue de littérature répond d'abord au besoin de rassembler les connaissances acquises sur le champ de l'emploi des personnes handicapées en entreprise, et de dégager une synthèse sur la question. Les résultats doivent contribuer à l'orientation des futurs travaux d'observation qui seront menés : quels sont les problèmes nouveaux qui se posent ? Que voit-on émerger comme nouvelles pratiques ? Quels sont les retours d'expérience sur les différents projets ou expérimentations en cours ? Autant d'interrogations auxquelles cette étude va permettre de donner des contenus précis, et qui pourront ensuite faire l'objet d'investigations plus approfondies.

La première tâche pour mener une recherche documentaire consiste à définir les termes et poser un cadre temporel. L'emploi en milieu ordinaire se définit d'abord par rapport à l'emploi en secteur protégé (ESAT ⁽⁷⁾, Entreprise Adaptée). Les activités de travail en milieu ordinaire se divisent ensuite en deux catégories : le secteur privé et le secteur public. L'étude s'est focalisée sur l'emploi dans le secteur privé, qui correspond au périmètre des entreprises notamment clientes du groupe Malakoff Médéric. Concernant la définition des personnes handicapées, face aux multiples possibilités qu'il existe pour aborder cette population, le choix retenu est celui des personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ouvrant droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Enfin, concernant la période, la recherche documentaire a passé en revue les publications sorties après 2005, année marquée dans l'histoire du handicap en France par la promulgation d'une nouvelle loi ⁽⁸⁾, qui modifie notamment les règles pour les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi.

La recherche documentaire s'est faite en deux temps. Le premier temps a été consacré à la recherche par mots-clés sur des plateformes de diffusion (Cairn, Jstor) et dans des bases documentaires (Francis, Handoc). Cette recherche documentaire a été élargie sur différents sites Internet spécialisés sur le handicap.

(7) Établissements et Services d'Aide par le Travail : il s'agit d'un établissement médico-social à la croisée des chemins entre le productif et l'éducatif dont les personnes handicapées sont des usagers.

(8) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Près d'une centaine de références bibliographiques ont ainsi été identifiées. Les documents sont de plusieurs types : articles scientifiques, ouvrages, chapitres, actes de colloque, rapports, guides, tableaux de bords et baromètres. Dans un second temps, un travail de lecture des résumés et de sélection des documents les plus pertinents, a été effectué. Chaque document sélectionné a fait l'objet d'une fiche de lecture ; au total 35 fiches ont été rédigées.

La production écrite sur le champ de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, s'organise en trois axes qui forment les trois grandes parties de cette étude : le premier axe est celui des politiques publiques et de leur évaluation (partie 3), le second axe traite des caractéristiques des différents types de handicaps et leurs conséquences sur l'emploi (partie 4), le troisième axe est celui de la participation des entreprises à la mise en œuvre de différentes mesures facilitant l'emploi des personnes handicapées (partie 5).

La principale difficulté rencontrée dans cette recherche documentaire tient à l'éclatement et à la dispersion des sources. En effet, il existe de nombreux travaux sur l'emploi des personnes handicapées, mais ils ne sont pas forcément référencés, et quand ils le sont, leur contenu reste parfois introuvable. Une autre difficulté de taille est liée à l'hétérogénéité des documents, allant de l'article scientifique publié dans une revue à comité de lecture et respectant un niveau élevé d'exigences méthodologiques, à des rapports qui relèvent davantage du manifeste et qui présentent des données peu fiables. Dans la mesure du possible, l'étude documentaire a tenté de vérifier les données en croisant différentes sources ; par ailleurs l'étude n'a pas vocation à être exhaustive, mais elle s'efforce de dégager des analyses prospectives (partie 6).

La participation des associations à l'étude

Pour mener ses travaux, l'observatoire a fait le choix d'associer des acteurs du champ du handicap, associations représentatives de personnes handicapées et gestionnaires d'organismes d'insertion ⁽⁹⁾. Ce choix traduit une volonté, celle de ne pas limiter la connaissance aux résultats de la recherche scientifique, et de mobiliser aux côtés de l'expertise, des savoirs empiriques, liés à la proximité et à l'engagement auprès des publics. Au-delà de la participation des associations au pilotage des travaux de l'observatoire, l'ambition est de nouer des relations partenariales, pour initier des projets communs.

(9) APF (Association des paralysés de France), CRFTC (Centre ressources Francilien du traumatisme crânien), FISAF (Fédération pour l'Insertion des personnes Sourdes et des personnes Aveugles en France), FEGAPEI (Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles), FNASEPH (Fédération nationale des associations au Service des élèves présentant une situation de handicap) l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) l'UNAPEI (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis, l'UNAFAM (Union nationale des amis et familles de malades psychiques) et Agefiph.

Les échanges avec les associations au sujet de l'étude documentaire, ont enrichi les travaux. Les associations ont apporté des références bibliographiques qui manquaient sur certains types de handicap, et elles ont mis à disposition de l'observatoire certains travaux sur l'emploi des personnes handicapées qu'elles avaient elles-mêmes pu réaliser. Par ailleurs, elles ont fait part de leurs expériences, constats et questionnements sur l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. En voici quelques exemples :

- Il y a très peu de passerelles entre le secteur protégé et le milieu ordinaire. Quelles relations peut-on développer entre l'emploi en milieu protégé (ESAT) et en milieu ordinaire ? Quel maillage territorial entre le milieu protégé et les entreprises ?
- Le handicap peut être un révélateur de réalités largement partagées par l'ensemble des salariés, donc y compris les valides. Qu'est-ce que l'emploi des personnes handicapées peut nous apprendre sur les évolutions du travail ?
- Le système éducatif est confronté au défi d'intégrer des élèves en situation de handicap. Est-ce qu'au niveau des entreprises, on observe le résultat des efforts du système éducatif ? Comment les entreprises s'emparent-elles de la montée en qualification des personnes handicapées ? Quelle est la place des travailleurs handicapés dans la hiérarchie ?
- On dit que la première expérience d'une entreprise pour le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée, est déterminante : si elle est réussie, elle se renouvelle ; à l'inverse, si elle échoue elle ne se reproduira pas avant longtemps. Les entreprises partagent-elles cette vision ? Comment faire en sorte que la première expérience soit réussie ?

À la suite de ces échanges collectifs avec les associations, des entretiens individuels ont également été réalisés avec certains dirigeants associatifs et participants à l'observatoire ⁽¹⁰⁾. Il s'agissait cette fois de confronter leur vision avec les premiers résultats de l'étude documentaire, afin d'intégrer dans les analyses une pluralité de points de vue.

Au-delà de leur participation à l'étude documentaire, les associations expriment un intérêt fort pour le projet de l'observatoire. Elles considèrent qu'il peut être un outil permettant d'améliorer l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi, de faire évoluer les représentations des entreprises sur le handicap et de promouvoir les compétences acquises par les personnes handicapées.

Les associations constatent également que l'observatoire répond à un besoin, celui de mieux connaître les réalités du travail des personnes handicapées en milieu ordinaire. En effet, il ressort des échanges avec les associations leur relative

(10) Maurice Beccari, directeur général de la FISAF, Véronique Bustreel, conseillère nationale Emploi-Formation à l'APF, Annick Montfort, directrice de l'évaluation et de la prospective à l'Agefiph, Valérie Paparelle, directrice générale adjointe de ADAPT.

méconnaissance du point de vue des entreprises sur le handicap, qui suscite de nombreuses interrogations de leur part. En quoi est-ce que les entreprises peuvent modifier leur organisation, leur management ou leur gestion des ressources humaines, à partir de l'embauche ou du maintien dans l'emploi d'une personne handicapée ? Quel est le niveau de connaissance des entreprises sur les différents types de handicap, y compris ceux qui ne sont pas visibles ? Quels sont les progrès réalisés depuis la loi de 2005 ?

Les associations mettent en garde l'équipe de l'observatoire sur les risques possibles de détournement de la question du handicap par des entreprises, qui peuvent être tentées de communiquer sur leurs engagements en faveur de la diversité dans le but d'améliorer leur image, sans qu'il y ait de véritables améliorations en termes d'insertion dans l'emploi ou d'aménagement des conditions de travail.

L'observatoire a pris en compte les attentes, les interrogations et les risques soulevés par les associations. Reconnaisant les associations comme des partenaires indispensables qui détiennent une forte expertise sur les publics qu'elles représentent, l'observatoire souhaite contribuer au développement des collaborations entre les associations et les entreprises, pour rapprocher des acteurs qui ont un intérêt commun : coordonner leurs efforts pour améliorer en quantité et en qualité les emplois occupés par des personnes handicapées.

FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MILIEU ORDINAIRE : UN IMPÉRATIF ÉGALITAIRE

Tout au long du XX^e siècle, les personnes handicapées et leurs familles se regroupent et s'organisent en associations pour réclamer le droit de travailler. Dans la plupart des pays d'Europe, on assiste à l'émergence de cette revendication nouvelle, en rupture avec la politique d'assistantat : « Nous ne demandons pas la charité. Nous voulons du travail ! » ⁽¹¹⁾. Sous la pression de ces associations militantes, les États vont réagir différemment à leur demande, et prendre des mesures plus ou moins rapidement. En France, un dispositif d'insertion professionnelle dédié aux travailleurs handicapés se met en place dans l'entre-deux-guerres. Il se structure en trois axes : définir qui sont les bénéficiaires ; leur faciliter l'accès à l'emploi ; obliger les entreprises à les embaucher ⁽¹²⁾. Aujourd'hui, de nombreuses questions se posent sur les résultats de cette politique : l'obligation d'emploi est-elle une mesure efficace pour faciliter l'accès des personnes handicapées à l'emploi en milieu ordinaire ? Le dispositif d'insertion favorise-t-il l'employabilité des personnes handicapées ? ⁽¹³⁾ Comment cerner la réalité de la discrimination à l'embauche ? ⁽¹⁴⁾ Toutes ces questions expriment le besoin d'évaluer l'impact de la politique mise en œuvre, pour en améliorer l'efficacité.

En quoi consiste l'obligation d'emploi ?

Avec trois lois fondatrices, la loi d'orientation du 30 juin 1975, la loi du 10 juillet 1987, et la loi du 11 février 2005 intitulée *Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, la France s'est dotée d'un important dispositif législatif visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ⁽¹⁵⁾. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) en constitue le socle : les entreprises de

(11) Brégain (Gildas), « "Nous ne demandons pas la Charité. Nous voulons du travail !" La politique franquiste d'assistance aux invalides », *Alter, European Journal of Disability Research*, volume 7, 2013.

(12) Blanc (Alain), *L'insertion professionnelle des travailleurs*, Presse Universitaire de Grenoble, 2009.

(13) Ville (I.), Fillion (E.), Ravaut (J.F.), *Introduction à la sociologie du handicap, histoire, politique et expérience*, Éd. De Boeck, 2014.

(14) Gardien (Eve), *Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées*, Reliance, 2006.

(15) Kaczmarek (Sylvie), *S'engager dans une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, guide à destination des employeurs de l'ESS*, Chorum, 2013.

20 salariés et plus ont l'obligation de compter dans leur effectif un minimum de 6% de travailleurs handicapés. Plusieurs aspects de cette obligation peuvent être distingués :

- **Obligation d'effectuer une déclaration annuelle** : chaque année l'employeur doit déclarer les actions menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées et régler, le cas échéant, une contribution à l'Agefiph comprise entre **400 et 600 fois** le SMIC horaire par unité manquante. Les entreprises qui n'emploient aucune personne handicapée et qui n'ont entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant plus de 3 ans sont soumises à une sur-contribution équivalente à **1 500 fois** le SMIC horaire par personne handicapée manquante.
- **Obligation de négocier** : depuis la loi du 11 février 2005, chaque employeur doit négocier annuellement, avec les organisations syndicales représentatives sur la problématique de l'emploi des personnes handicapées. Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi. La périodicité est portée à 3 ans pour les branches professionnelles, ainsi que pour les entreprises qui concluent un accord collectif.
- **Application d'un principe de non-discrimination** : la loi du 11 février 2005, stipule que, dans le cadre professionnel, l'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à prendre les mesures appropriées qui s'y rattachent. Toutefois, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.
- **Reconnaissance du handicap lourd** : depuis le 1^{er} juillet 2012, la procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap est transférée à l'Agefiph. Le traitement de la demande est assuré dans chaque région par le délégué régional de l'Agefiph. La demande se fait désormais grâce à un formulaire qui doit être accompagné de pièces justificatives dont l'attestation confirmant que l'employeur a informé le salarié du dépôt de la demande. Le critère de handicap lourd par rapport à un poste de travail est apprécié une fois la personne embauchée. Il donne lieu à un agrément, réexaminé tous les trois ans et ouvrant droit à une minoration du montant de la contribution à l'Agefiph ou l'attribution d'une aide à l'emploi. Des auteurs ⁽¹⁶⁾ notent que la notion de « lourdeur » est connotée négativement, et qu'en plus des craintes inutiles qu'elle peut générer pour les employeurs, elle est préjudiciable à l'ensemble des personnes handicapées.

(16) Velche (D.), Roussel (P.), *La participation sociale des personnes handicapées présentant un handicap psychique : effort de rhétorique ou perspective nouvelle*, EHESP, 2011.

Sur le plan législatif, la loi du 11 février 2005 correspond à un renforcement de l'obligation d'emploi, les pénalités pour les entreprises étant plus sévères. Pourtant, dans la littérature scientifique, aucun auteur ne signale une opposition des entreprises à cette politique du quota, ni même des tentatives pour l'alléger. Pour quelles raisons les entreprises acceptent-elles cette obligation ? Une hypothèse avancée par Blatg ⁽¹⁷⁾ est celle d'un relatif consensus lors des négociations collectives sur la question du handicap, les entreprises ayant pris le parti de s'engager en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour valoriser leurs engagements en matière de responsabilité sociale et de diversité, pour améliorer leur communication. Pour D. Velche, une autre hypothèse est celle du choix de la sécurité, l'alternative au quota pour les entreprises étant l'application stricte du principe de non-discrimination, et donc le risque d'être condamné par les tribunaux en cas de discrimination.

Comment satisfaire l'obligation d'emploi ?

Pour les employeurs, l'emploi direct apparaît comme la façon la plus évidente de remplir cette obligation. Chaque personne handicapée en poste (en CDI, CDD ou intérim) est comptabilisée. Pourtant, l'emploi de salariés en situation de handicap n'est pas le seul moyen de répondre à cette obligation d'emploi. D'autres modalités de réponses sont progressivement venues, diversifiant ainsi la possibilité pour les entreprises s'ajouter les suivantes :

- **Accueillir des stagiaires handicapés** : la présence de stagiaires handicapés peut être prise en compte au prorata temporis à hauteur de 2% maximum de l'obligation. Les stagiaires doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La durée du stage est de 40 heures minimum.
- **Sous-traiter auprès des secteurs adaptés ou protégé** ⁽¹⁸⁾: engager des actions de sous-traitance auprès des milieux adaptés ou protégés permet de diminuer le montant acquitté au titre de la contribution à l'Agefiph, à concurrence de 50% de celle-ci.

(17) Blatg (Marion), « Le handicap : objet de négociation collective ou de communication ? » *La revue de l'IRES*, 2010 n° 67, 2010

(18) Kaczmarek (Sylvie), *S'engager dans une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, guide à destination des employeurs de l'ESS*, Livret II « Mieux connaître le secteur protégé et adapté, mettre en place et développer une politique de l'achat responsable », Chorum 2013.

Focus sur le secteur protégé et adapté

Environ 100 000 personnes handicapées travaillent dans quelques 1 500 ESAT (Établissement et Services d'Aide par le Travail) publics ou privés. Ces établissements constituent une réponse adaptée aux besoins des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou en Entreprise Adaptée (EA).

Les ESAT proposent aux personnes handicapées des activités à caractère professionnel dans divers secteurs tels que l'industrie (montage-câblage, conditionnement...) et les services (blanchisserie, espaces verts, restauration...). Comme les Entreprises Adaptées, les ESAT proposent leurs services aux employeurs assujettis à l'obligation d'emploi sous la forme de contrat de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel.

- 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés
- 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés
- 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés.

Par ailleurs, la loi tendant à améliorer le fonctionnement des MDPH (Maisons départementales des Personnes Handicapées) et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap, les entreprises n'employant aucun travailleur en situation de handicap ne pourront donc plus passer des contrats de sous-traitance à faible coût pour s'exonérer de leur sur-contribution

Cette mesure s'inscrit dans la volonté de redynamiser l'emploi des travailleurs handicapés en milieu professionnel ordinaire.

- **Conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement** : dès lors qu'il est agréé, ce type d'accord libère l'entreprise de son obligation d'emploi et donc de son éventuelle contribution Agefiph.

- **Verser une contribution à l'Agefiph** : à défaut d'action positive engagée en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'entreprise est tenue d'acquitter une contribution auprès de l'Agefiph.

Focus sur l'Agefiph

Depuis 1987, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) poursuit sa mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Opérateur central et de référence de la politique de l'emploi des personnes handicapées en France, l'Agefiph déploie divers modes d'intervention pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ses modes d'intervention sont de deux ordres : des aides et des services. Ses ressources proviennent des contributions des entreprises privées de 20 salariés et plus n'atteignant pas le quota de 6 % de personnes handicapées parmi leurs salariés. En 2011, près de 200 000 interventions de l'Agefiph ont bénéficié aux personnes handicapées et près de 115 000 interventions ont concerné les entreprises.

- **Autres actions déductibles** : les entreprises ont la possibilité d'engager des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées, déductibles dans la limite de 10% de leur contribution, parmi lesquelles :
 - la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
 - la réalisation d'études et d'aménagements de postes pour les collaborateurs en situation de handicap,
 - la mise en place de transports adaptés, le soutien d'actions en faveur du secteur du handicap.

Pour chaque action mise en œuvre (emploi de personnes handicapées, sous-traitance avec le secteur protégé, accueil de stagiaires, etc.) correspond un nombre d'Équivalent Bénéficiaire (EB). En fin d'année, pour évaluer sa réponse à l'obligation d'emploi, tous les EB recensés sont soustraits au montant de l'obligation (6 % de l'effectif, en EB). Chaque établissement de 20 salariés et plus doit remplir une Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et déclarer ses actions en lien avec l'obligation d'emploi et l'adresser à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de son département.

Quels sont les résultats de l'obligation d'emploi ?

En France, le recueil statistique de données sur l'emploi des personnes handicapées est effectué par le croisement de plusieurs sources : les déclarations administratives d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), les enquêtes sur la population et l'emploi réalisées par l'INSEE, le système d'information des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). C'est la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), un organisme public rattaché au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, qui est chargée de produire régulièrement des informations statistiques permettant d'évaluer la politique publique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les délais de traitement et de vérification des données étant relativement longs, les chiffres sont généralement publiés deux à trois ans après l'année étudiée. De plus, des modifications législatives ou réglementaires qui entrent progressivement en vigueur et qui changent les règles de calcul de l'OETH, rendent parfois délicates les comparaisons dans le temps.

Seuls les établissements de plus de 20 salariés sont assujettis à l'OETH. Ils ne représentent que 10% de l'ensemble des entreprises en France, soit 156 130 en 2011 (source Pôle emploi), mais ils rassemblent près de 65% des salariés. En 2011, les 100 000 entreprises concernées par l'OETH employaient 370 900 travailleurs handicapés, ce qui représente un taux d'emploi direct de 3,1% ⁽¹⁹⁾. Concernant les entreprises de moins de 20 salariés, non assujettis à l'OETH, il n'y a pas de données statistiques sur le nombre d'emplois occupés par des personnes handicapées.

Depuis la loi du 11 février 2015, l'État et les établissements publics à caractère administratif, les collectivités locales ainsi que les établissements de la fonction publique hospitalière, sont assujettis à la même obligation d'emploi de travailleurs handicapés que le secteur privé. En cas de non-respect de leur obligation d'emploi, ils doivent verser une contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

(19) Données Agefiph, 2014

Tableau n° 1 : comparaison du nombre de travailleurs handicapés (TH) et du taux d'emploi de TH entre le secteur privé et le secteur public en 2011

	Nombre de travailleurs handicapés	Taux d'emploi de travailleurs handicapés
Employeurs privés	370 900	3,1
Employeurs publics	196 730	4,64

Sources : Agefiph/FIPHP

Il apparaît que le taux d'emploi de travailleurs handicapés est nettement supérieur dans le secteur public. Pourtant, les établissements du secteur privé comme ceux du secteur public restent bien en deçà de l'objectif des 6%, ce qui laisse penser que des efforts importants doivent encore être déployés, ou du moins qu'il existe une marge de progrès conséquente. Si l'on regarde l'évolution du taux d'emploi dans le temps, on s'aperçoit qu'il progresse lentement, année après année : en 2005 il était de 2,73 % dans les entreprises (Agefiph, 2008).

Concernant les modalités de réponses à l'OETH, on distingue trois catégories principales d'établissements :

- ceux qui emploient directement des travailleurs handicapés, en ayant recours ou non à de la sous-traitance avec le secteur protégé ou d'autres modalités de réponse,
- ceux qui n'emploient aucun travailleur handicapé, mais qui peuvent avoir recours à d'autres modalités de réponses,
- ceux qui ont signé un accord d'entreprise ou de branche.

Tableau n° 2 : modalités de réponse à la l'OETH

Modalités de réponse à la loi	2009	2010	2011
Emploi direct de travailleurs handicapés	66%	69%	69%
Pas d'emploi direct de travailleur handicapé	24%	22%	20%
Établissements avec accord spécifique à l'OETH	10%	9%	11%
Total	100%	100%	100%

Source : Dares, DOETH

On observe que la part des établissements qui emploient au moins un bénéficiaire de l'OETH est en augmentation, passant de 56% en 2006 à 69% en 2011 ⁽²⁰⁾. Il y a donc de plus en plus d'entreprises dans lesquelles travaillent des personnes handicapées. Cette tendance est confirmée par la diminution du nombre d'entreprises n'ayant pas de travailleurs handicapés au sein de leur effectif. La part des entreprises ayant un accord relatif à l'emploi de bénéficiaires de l'OETH semble se stabiliser autour des 10%.

Concernant la taille des entreprises, il existe des différences importantes entre les établissements qui dépassent à peine le seuil des 20 salariés, et les très grandes entreprises qui emploient plusieurs milliers de salariés.

Quelle est l'incidence de la taille de l'entreprise sur sa capacité à employer des travailleurs handicapés ? Est-il plus difficile de répondre à l'OETH pour les petites entreprises ?

(20) Données Dares, 2011

Tableau n° 3 : emploi direct des travailleurs handicapés selon la taille de l'entreprise en 2010

Effectif des établissements	Part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalent temps plein
20 à 49 salariés	2,7
50 à 99 salariés	2,9
100 à 199 salariés	2,9
200 à 499 salariés	3,0
500 salariés et plus	2,8
Source : Dares, DOETH	

Des écarts apparaissent effectivement entre le taux de travailleurs handicapés selon la taille des entreprises, mais ils ne sont pas très importants. On observe même que les très grandes entreprises ont une part de travailleurs handicapés dans leur effectif, inférieure aux entreprises ayant entre 200 et 500 salariés. **On ne peut donc pas en tirer la conclusion que plus l'entreprise est grande et plus le taux d'emploi de personnes handicapées est élevé.**

Lorsque les entreprises ne répondent pas totalement à l'OETH, elles doivent verser une contribution financière à l'Agefiph. On peut supposer que cette taxe est une incitation forte qui favorise l'emploi des personnes handicapées et les autres modalités d'action, puisque les entreprises ont la possibilité de réduire – voire de supprimer – le montant de leur contribution, selon les résultats qu'elles obtiennent.

Tableau n°4 : contribution nette collectée par l'Agefiph

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Montant de la contribution	606	594	578	539	484	476	441,5
Source : Agefiph							

On observe que la contribution financière des entreprises est en constante diminution. Elle est révélatrice **d'un accroissement du nombre d'entreprises qui répondent à l'obligation d'emploi.** En effet, plus de la moitié des entreprises assujetties à l'OETH ne paient pas de contribution à l'Agefiph, car elles parviennent grâce aux différentes modalités d'action à atteindre le quota de 6%,

bien qu'elles n'emploient effectivement que 3% de travailleurs handicapés. De nombreux outils, programmes et formations sur l'optimisation de la contribution Agefiph se sont développés, afin d'aider les entreprises à réaliser des économies, mais les associations se montrent critiques sur leur utilisation, en pointant que cette recherche d'économie ne s'effectue pas au profit de l'emploi des personnes handicapées.

Quels sont les freins à l'emploi des personnes handicapées ?

L'obligation d'emploi bénéficie seulement aux personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap (RQTH). D'après l'Agefiph, il y avait en 2011 près de 2 millions de personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Pourtant, la population de personnes handicapées ne se limite pas aux bénéficiaires de cette reconnaissance administrative, et dans son enquête complémentaire à l'enquête emploi de 2011, l'Insee estime à 9,7 millions le nombre de personnes porteuses d'un handicap. Pour cette population de personnes handicapées au sens large, tout comme pour les entreprises de moins de 20 salariés, il n'y a pas de données statistiques sur leur situation dans l'emploi.

Tableau n° 5 : répartition de la population handicapée au sens large en 2011

	En millions	En% de la population totale âgée de 15 à 64 ans
Population totale de personnes de 15 à 64 ans	39,7	100
Personnes handicapées au sens large	9,7	24
Personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative	2	5
Personnes non reconnues administrativement ayant au moins un problème de santé durable accompagné de limitations vis-à-vis du travail	7,7	19

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2011

De nombreuses études de la Dares et de l'Agefiph ont montré que les personnes handicapées en emploi sont plus âgées et moins diplômées que l'ensemble de la population en emploi.

Les raisons avancées sont multiples :

- le handicap peut être un frein pour suivre une scolarité et une formation supérieure,
- le handicap peut survenir à la suite d'un accident du travail, qui frappe prioritairement les métiers à risque et à forte pénibilité, ou bien en conséquence d'une maladie professionnelle qui touche davantage les salariés les plus âgés,
- les représentations sur le handicap peuvent avoir pour effet sur les personnes de les maintenir sous un « plafond de verre » qui les empêche d'évoluer professionnellement ⁽²¹⁾.

L'accès des personnes handicapées à la formation constitue actuellement le moyen le plus sûr pour leur permettre d'acquérir des compétences recherchées sur le marché du travail et adaptées aux besoins des entreprises. Pourtant, les écarts de niveau entre les personnes handicapées et l'ensemble de la population active sont importants.

Tableau n° 6 : répartition de la population handicapée selon le niveau de formation

Diplôme	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative	Ensemble de la population (15-64 ans)
Bac + 2 ou supérieur	9%	25%
Bac ou brevet professionnel	8,5%	15%
CAP, BEP	31,5%	28%
BEPC ou sans diplôme	51%	31%
Total	100%	100%
Effectifs	2 510 000	40 960 000
Source : Insee-Drees, HSM 2008 ; traitement Dares		

On observe que les personnes handicapées sont sous-représentées dans les niveaux de formations supérieurs, et qu'elles sont surreprésentées dans la catégorie des travailleurs non diplômés. L'employabilité des personnes handicapées apparaît donc limitée aux tâches subalternes, et d'un point de vue statistique, les travailleurs handicapés occupent majoritairement des places dans le bas de la hiérarchie.

(21) Velut (Philippe), *L'actualité d'une urgence : l'optimisation du dispositif de formation professionnelle*, Reliance 2006

Tableau n° 7 : niveaux de qualification des travailleurs handicapés et de l'ensemble des salariés du champ de l'OETH en 2010

Niveau de qualification	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
Cadre et indépendant	5 %	21 %
Profession intermédiaire	13 %	26 %
Employé	29 %	23 %
Ouvrier qualifié	33 %	20 %
Ouvrier non qualifié	20 %	10 %
Total	100 %	100 %

Source : Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2010

Le manque de formation et de compétences reconnues des personnes handicapées les cantonne à dans des emplois peu qualifiés (P. Velut, 2006). Or, avec les mutations du travail, le nombre d'emploi non qualifié dans les entreprises diminue constamment, ce qui contribue à écarter encore davantage les personnes handicapées du marché du travail. Selon les secteurs d'activité des entreprises, les opportunités d'emploi varient pour les travailleurs handicapés.

Tableau n° 8 : répartition de l'emploi des personnes handicapées selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative	Ensemble de la population (15-64 ans)
Agriculture	7	5
Industrie	22	21
Construction	8	8
Transport	2	3
Tertiaire (hors transports)	60	63
Total	100	100

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2011, Dares

Si la proportion des travailleurs handicapés apparaît très proche de celle de l'ensemble de la population dans les différents secteurs d'activité, il convient cependant de souligner une différence concernant le secteur du tertiaire.

La littérature scientifique n'apporte pas d'explication sur ce point, et du point de vue des associations, la sous-représentation des personnes handicapées dans les métiers du service, qui mettent en jeu les relations interpersonnelles, peut être interprétée comme la conséquence des représentations négatives sur le handicap.

En plus des inégalités en matière de formation, de niveaux de qualification et de place dans la hiérarchie professionnelle entre les travailleurs handicapés et l'ensemble de la population active, des différences importantes apparaissent dans la durée du temps de travail.

Tableau n° 9 : durée du travail des personnes handicapées en emploi en 2008

Durée du travail	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative	Ensemble de la population (15-64 ans)
Temps complet	75 %	84 %
Temps partiel	25 %	16 %
Total	100 %	100 %

Source : Insee-Drees, HSM 2008 ; traitement Dares

On observe que les personnes handicapées travaillent moins souvent à temps plein, et inversement, qu'elles sont davantage employées sur des temps partiels. On peut donc en déduire que les écarts en termes de rémunération se creusent, et l'on peut supposer que dans un certain nombre de cas, le fait d'occuper un emploi n'est pas forcément synonyme d'une amélioration des conditions de vie pour les personnes handicapées. Comme l'ont déjà souligné nombre d'études ⁽²²⁾, la différence de revenus entre le salaire d'un emploi non qualifié à temps partiel et le montant de l'allocation adulte handicapé (AAH), est trop faible pour constituer une véritable motivation à travailler. Aussi, il en résulte qu'un grand nombre de personnes handicapées bénéficiaires de l'aide sociale, préfère renoncer à utiliser l'avantage de l'obligation d'emploi.

En 2008, plus de la moitié des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sont en situation d'inactivité.

(22) Wik Sigrid (Elise), Tøssebro (Jan), « Motivation for work among non-working disabled people in Norway in a life course perspective », *Alter, European Journal of Disability Research*, volume 8, 2014

Elles sont seulement 46% à se déclarer en emploi ou en rechercher un, alors que ce taux d'activité atteint 70% parmi l'ensemble de la population active (Dares, 2012). En 2013, d'après les chiffres communiqués par l'Agefiph, il y avait :

- 2 millions de bénéficiaires de l'OETH,
- 413 421 demandeurs d'emploi handicapés,
- 370 900 salariés handicapés dans les entreprises.

Tableau n° 10 : taux d'emploi et de chômage des bénéficiaires de l'OETH en 2008

Durée du travail	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative	Ensemble de la population (15-64 ans)
Taux d'emploi	36%	64%
Taux de chômage	22%	9%
Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares		

On observe que le taux de chômage des personnes handicapées **est plus que deux fois supérieur à celui du reste de la population active.**

Ce chiffre permet de prendre la mesure des efforts qu'il reste à accomplir : alors que le taux d'emploi des personnes handicapées en entreprises dépasse à peine la moitié de l'objectif fixé à 6%, il y a un grand nombre de personnes handicapées qui ne parviennent pas à trouver un emploi, ou qui abandonnent la recherche d'un travail, faute de motivation suffisante.

Le fort taux de chômage des personnes handicapées, alors qu'elles sont avantagées par l'OETH et qu'elles offrent aux entreprises la possibilité de réaliser des économies dans leur contribution à l'Agefiph, interroge également l'efficacité du dispositif juridique en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Peut-on comparer la politique de la France avec celle des autres pays européens ?

La question de l'emploi des personnes handicapées ne se résume pas à l'opposition entre politique du quota et principe de non-discrimination. Dans de nombreux pays européens, le quota d'emploi pour les secteurs privés et public, constitue la colonne vertébrale des mesures adoptées. C'est notamment le cas en Allemagne, Autriche, Espagne, France, Italie, Pologne et Slovaquie. Ces pays disposent de fonds collectant les contributions des employeurs n'atteignant pas leur quota. Mais la comparaison entre les pays apparaît vite limitée, tant les différences entre les mesures mises en place et les stratégies suivies sont importantes (D. Velche, 2012).

Les deux premiers pays ont lancé des programmes spécifiques : l'Espagne utilise des contrats subventionnés, la France s'appuie fortement sur les aides octroyées par l'Agefiph et le FIPHFP. La Pologne, l'Allemagne et la France ont fréquemment recours au travail protégé, ce qui n'est absolument pas le cas de l'Autriche, qui dispose cependant de centres occupationnels. D'autres pays (la Bulgarie, Chypre, la Grèce, la Hongrie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie) ont aussi voté des lois instituant des quotas pour les employeurs publics et privés, mais font peu de cas de leur application. Des programmes spécifiques, financés par l'État, les autorités locales ou l'Union européenne pallient le manque de politique d'ensemble.

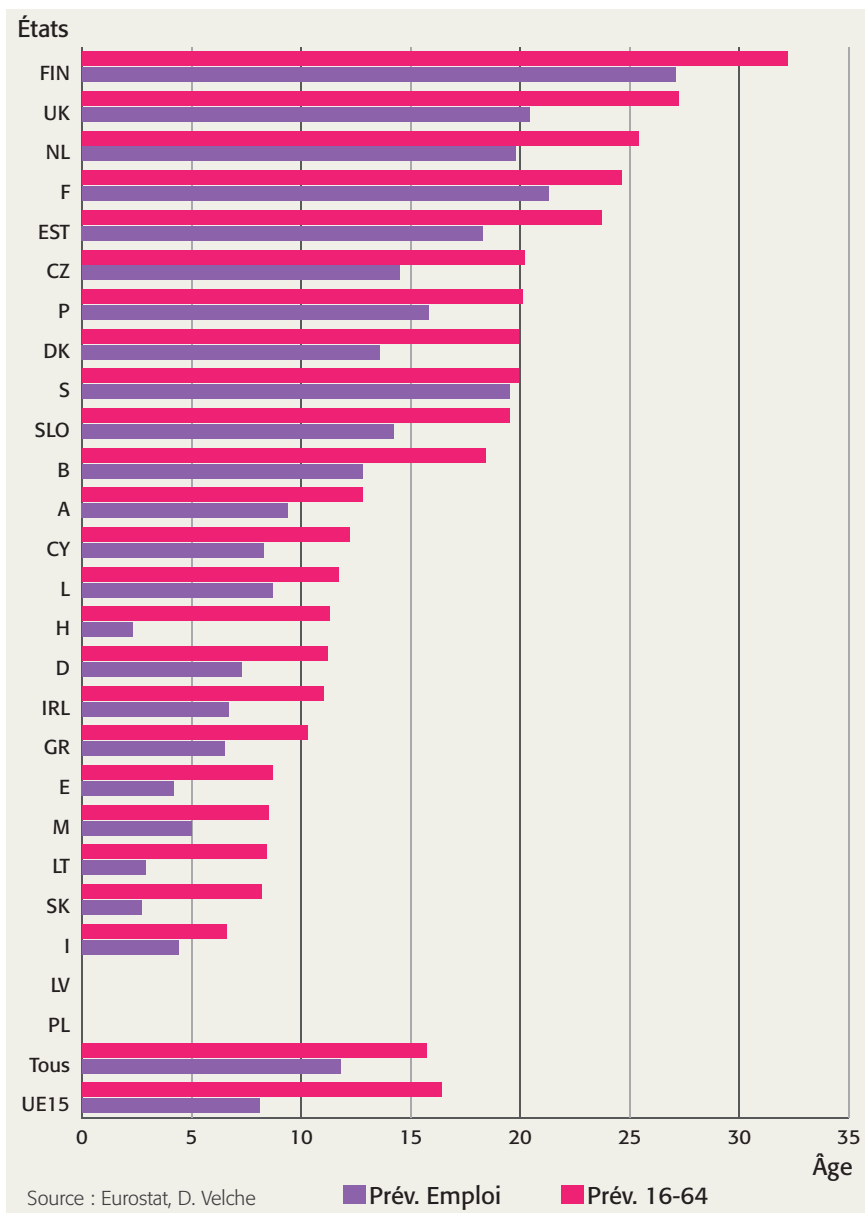
Quatre pays ont refusé d'imposer un quota d'obligation aux employeurs privés mais admis la nécessité de montrer l'exemple à partir de l'emploi public. La Belgique applique divers quotas d'emploi, autour de 2 % et 3 % selon les différents types d'employeurs publics et selon les communautés linguistiques. L'Irlande, pays appliquant la non-discrimination comme le Royaume-Uni, en a mesuré les limites et a décidé d'imposer 3 % aux administrations et entreprises publiques. Le Portugal, qui n'avait ni quota ni interdiction de discriminer, a opté pour un quota d'emploi de 5 % dans la fonction publique. Enfin la Croatie impose aux employeurs publics depuis 2004 un taux d'emploi initialement fixé à 2 % qui va progressivement monter à 6 % en 2020.

Si l'Estonie et la Lettonie semblent assez proches du modèle britannique, les trois pays nordiques (Danemark, Finlande et Suède) ont une approche de solidarité sociale et d'inclusion très exigeante et très stricte. Mais ces pays sont aussi engagés dans des mesures d'activation, en durcissant généralement les critères d'attribution de prestations d'aide sociale, et en autorisant une part de cumul entre les gains du travail et les prestations handicap, et en recherchant plus systématiquement les capacités de travail des demandeurs d'aide.

La diversité des mesures et des pratiques visant à favoriser l'accès des personnes handicapées à un emploi rémunérateur, rend donc particulièrement difficile la comparaison entre les politiques des pays européens. Non seulement des modalités de reconnaissance du handicap se différencient, mais en plus les perceptions de ce qu'est le handicap varient considérablement d'un pays à l'autre. Ainsi, lorsqu'en 2002, au moyen de questions filtres communes appliquées aux enquêtes nationales de population active, Eurostat a tenté d'établir le taux de prévalence des handicaps ou des maladies de longue durée chez les personnes en âge de travailler, ce taux a varié de 6,6 % en Italie à 32,2 % en Finlande (voir graphique ci-dessous). Cela montre que le handicap est **un construit social, dépendant d'usages culturels qui se traduisent par des politiques radicalement différentes, mais imprègnent aussi l'image de soi qu'ont les personnes concernées.**

Il y a pourtant des enseignements à tirer de ces statistiques. En effet, les chiffres produits par Eurostat permettent de comparer les taux de prévalence du handicap des personnes en âge de travailler et les taux de prévalence des personnes travaillant effectivement. Ces deux types de taux ont été collectés de la même façon dans chaque pays. La différence entre les deux taux exprime le désavantage en matière d'emploi. En Suède, cette différence est infime, ce qui permet de penser que ce pays était alors le moins inégalitaire pour l'emploi. Pour la France, la différence apparaît bien moindre que dans d'autres pays, le Royaume-Uni ou l'Allemagne. À l'inverse, la Hongrie semble très inégalitaire à cette date.

Tableau n° 11 : comparaison entre les États européens de la prévalence du handicap chez les personnes en âge de travailler en 2002



Depuis 2002, de nombreux changements dans les politiques du handicap ont eu lieu. La production par Eurostat des résultats comparatifs des enquêtes de population active réalisées en 2011, avec un même module filtre pour identifier les personnes handicapées ou malades de longue durée, est donc très attendue.

Cette comparaison, par contraste avec les chiffres de 2002, permettra de rendre compte des évolutions selon les pays. Le désavantage des personnes handicapées en matière d'emploi a-t-il diminué en France ? Le renforcement du dispositif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés depuis 2005, a-t-il permis de faire progresser l'égalité des chances ?

Ainsi, il convient de souligner que la France apparaît comme **l'un des pays d'Europe où le désavantage des personnes handicapées par rapport à l'emploi est l'un des plus faibles**. L'impératif égalitaire qui justifie l'ensemble du dispositif législatif en faveur de l'emploi des personnes handicapées, semble donc avoir une incidence bien réelle et produire des effets positifs, même s'ils restent toujours difficiles à évaluer précisément.

La loi du 11 février 2005 qui a renforcé la réglementation de l'OETH, confirme l'orientation du dispositif d'insertion dans l'emploi vers l'égalité des chances, et créé un effet de cliquet : **les progrès sont lents mais le retour en arrière n'est plus possible**.

L'action de l'Agefiph en direction des entreprises joue très certainement un rôle dans les résultats obtenus, et les associations représentatives des personnes handicapées portent un regard plutôt favorable sur l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées. En durcissant l'obligation d'emploi, la loi du 11 février 2005 a poussé les entreprises à mieux se structurer et à monter en compétence, pour être en capacité d'augmenter leur effectif de travailleurs handicapés. Mais on peut se demander si en s'orientant massivement vers le recrutement, les entreprises n'ont pas placé au second plan le maintien dans l'emploi et la gestion de la carrière des personnes handicapées. Le chômage des personnes handicapées ⁽²³⁾ reste cependant à un niveau inquiétant, et appelle la mise en place de nouvelles mesures pour relancer la dynamique d'emploi en milieu ordinaire ⁽²⁴⁾.

(23) Agence Entreprise et Handicap, *Livre blanc issu du forum sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées « Recrutée et après... »*, 2011

(24) Le Houérou, (Annie), *Rapport sur l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées*, 2014

ÊTRE UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ : UNE RÉALITÉ ENCORE MÉCONNUE

Pendant longtemps la médecine physique et de réadaptation était la discipline scientifique de référence pour traiter du handicap, celui-ci étant défini comme une déficience d'origine biologique ⁽²⁵⁾. Sous l'impulsion des mouvements et associations de personnes handicapées, qui refusent la réduction du handicap à une déficience, une autre définition émerge progressivement : le handicap devient la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité.

À partir des années 1960, les sciences humaines et sociales commencent à s'intéresser au handicap, montrant qu'il opère comme un stigmate dans les relations sociales ⁽²⁶⁾, ou plus récemment, comment la différence des personnes handicapées devient le fondement d'une identité collective ⁽²⁷⁾.

Curieusement, plus les connaissances s'accumulent sur le handicap, et plus on découvre à quel point son étrangeté nous interroge. Pour les entreprises, l'obligation d'emploi peut masquer les questions qui se posent sur l'expérience vécue des personnes handicapées :

- Comment travaille-t-on avec un handicap ?
- Quelles sont les relations avec ses collègues ?
- De quelles attentions particulières a-t-on besoin ?
- En quoi le travail participe-t-il au projet de vie et à l'autonomie des personnes ?

La publication de nombreux guides ⁽²⁸⁾ destinés à aider les entreprises à y voir plus clair sur une réalité du handicap qu'elles méconnaissent, révèle un fort besoin de connaissance.

Quels sont les principaux types de handicap ?

La législation sur le handicap s'est d'abord concentrée sur la mise en place des dispositifs permettant l'accueil, l'aide et l'intégration des personnes handicapées (loi d'orientation du 30 juin 1975 et loi du 10 juillet 1987). Avec la loi du 11 février 2005, pour la première fois une définition générale du handicap est

(25) Stiker (Henri-Jacques), *Les personnes en situation de handicap en entreprise*, Reliance 2006.

(26) Travaux de Erving Goffman sur les stigmates, sociologue américain de référence (1922-1982).

(27) Ville (I.), Fillion (E.), Ravaut (J.F.), *Introduction à la sociologie du handicap, Histoire, politique et expérience*, Éd.de Boeck, 2014.

(28) L'Agefiph a publié plusieurs guides, accessibles en ligne : www.agefiph.fr/Actus-Publications/Publications-et-etudes

posée. Ainsi l'article L. 114 énonce que « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne 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 introduisant dans la définition du handicap les notions d'activité et de participation sociale, la loi initie un changement de perspective dans les aides apportées aux personnes handicapées, qui trouve sa formulation dans le principe de la compensation. Dans l'article L. 114-1, il est indiqué que : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie ».

Si cette définition du handicap et celle de la compensation apparaissent aujourd'hui comme consensuelles, **les réalités du handicap sont multiples, complexes à appréhender**, car chaque type de handicap peut être vécu très différemment par des personnes ayant pourtant les mêmes incapacités, mais pas forcément les mêmes besoins. Pour aborder chaque personne handicapée dans sa singularité, les connaissances de base sur les principaux types de handicaps jouent un rôle essentiel :

- **le handicap moteur** : loin des idées reçues qui font du fauteuil roulant un symbole du handicap, il y a moins de 3% des personnes handicapées qui utilisent un fauteuil roulant. De fait, le handicap moteur est une notion large qui recouvre des réalités multiples aux origines diverses et aux conséquences plus ou moins importantes. Le handicap moteur se caractérise par une aptitude limitée à se déplacer, à exécuter des tâches manuelles ou à mouvoir certaines parties du corps. En l'absence de canne, de béquilles ou de fauteuil, le handicap moteur n'est pas toujours apparent. Mais, même invisible, il peut avoir des conséquences très invalidantes en augmentant la fatigabilité, rendant difficiles certaines postures ou certains gestes ou empêchant le port de charges.

De l'affaiblissement de l'endurance physique à la paralysie, le handicap moteur est caractérisé par différentes déficiences motrices. Celles qui touchent les personnes jeunes constituent un ensemble hétérogène que l'on peut classer en 4 catégories selon la nature de l'atteinte :

- **déficiences motrices d'origine cérébrale**, des lésions très précoces des structures du cerveau qui se traduisent par une IMC (infirmité motrice cérébrale), ou à des atteintes plus tardives suite à un traumatisme crânien, un accident vasculaire cérébral ou une tumeur cérébrale ;

- **déficiences motrices d'origine médullaire**, dues à un traumatisme ou à une maladie de la moelle épinière, qui provoquent des troubles de la conduction de l'influx nerveux moteur et sensitif. La paralysie des membres est d'autant plus importante que le niveau de l'atteinte de la moelle est élevé. On distingue la **tétraplégie** (atteinte au niveau des membres supérieurs) et la **paraplégie** (atteinte en dessous des membres supérieurs) ; des troubles sphinctériens et des troubles de la sensibilité sont caractéristiques de ces lésions. Le spina-bifida est à classer dans cette catégorie ;
- **déficiences motrices d'origine neuromusculaire**. On retrouve dans cette catégorie plusieurs dizaines de maladies pour la plupart d'origine génétique comme les dystrophies musculaires (myopathies) ou l'amyotrophie spinale infantile. Ce sont des maladies évolutives qui se caractérisent par une perte progressive de la force musculaire et qui entraînent des désordres divers : déformations orthopédiques, difficultés de déglutition, troubles digestifs, insuffisance respiratoire et parfois cardiaque.
- **déficiences d'origine ostéo-articulaire**. Cette catégorie comprend des déficiences motrices provoquées par une malformation (absence ou anomalie d'un membre), des lésions rhumatismales (polyarthrite rhumatoïde), des déviations de la colonne vertébrale (scoliose) ou une anomalie de la formation de l'os (ostéogenèse imparfaite).

Les conséquences de la déficience motrice sur l'emploi

Pour l'Agefiph ⁽²⁹⁾, en entreprise, l'intégration de personnes handicapées motrices est étroitement liée à l'attention apportée à la compensation du handicap, condition de l'autonomie de la personne handicapée à son poste : plus celle-ci sera indépendante dans son emploi, mieux elle s'intégrera.

Une question importante est celle de l'accessibilité mais concernant peu de cas, puisque seulement **3% des personnes sont en fauteuil**. Elle englobe l'accès aux locaux et au poste de travail, mais aussi la circulation dans tous les lieux de vie de l'entreprise (salles de réunion, espace de restauration...), voire, dans certains cas, le stationnement et les déplacements à l'extérieur de l'entreprise, notamment le trajet depuis le domicile.

Une personne handicapée moteur peut exercer tout type d'emploi dès lors que les conséquences du handicap sont compatibles avec le poste occupé (une personne inapte à un poste de maçon, pour lequel les contraintes physiques sont importantes, pourra occuper un emploi de vendeur d'articles de construction compatible avec ses restrictions d'aptitudes) ou que des solutions sont mises en œuvre pour compenser les conséquences du handicap au poste.

(29) Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur, Cahiers de l'Agefiph, sept. 2013.

Chaque situation est spécifique, car ces solutions dépendent de plusieurs facteurs : l'importance de la déficience ; les moyens de compensation développés par la personne elle-même (si le handicap moteur est de naissance ou survenu tôt, des stratégies de compensation auront pu être mises en place précocement) ; le poste occupé et les capacités qu'il nécessite ; enfin, les moyens de compensation envisageables compte tenu des caractéristiques et des contraintes de l'entreprise. Il existe une large palette de moyens pour compenser le handicap moteur, allant des aides techniques (matériel facilitant la manutention, fauteuil ergonomique...) aux aides humaines (auxiliaire professionnel), en passant par l'adaptation de l'organisation ou les aménagements de la situation de travail. Les aménagements lourds nécessitant des solutions techniques complexes et des budgets importants restent exceptionnels. La plupart du temps, des mesures simples à mettre en œuvre (comme rapprocher la photocopieuse du bureau d'une personne ayant des difficultés à se déplacer) suffisent pour qu'un collaborateur handicapé moteur puisse travailler de manière autonome.

- **Le handicap sensoriel** : il s'agit d'une catégorie qui rassemble deux types de handicap : le handicap visuel et le handicap auditif.
 - **Le handicap visuel** : il s'agit d'un handicap très répandu car on dénombre 284 millions de déficients visuels graves dans le monde dont 36 millions sont totalement aveugles ⁽³⁰⁾. En France, il y a 1,7 million de personnes, soit 3 % de la population, concernée par le handicap visuel, et 1 492 000 personnes ont une malvoyance légère ou moyenne. Chaque année 468 000 personnes d'âge actif connaissent une situation de handicap dont 6 000 pour cause de malvoyance ou cécité. Pour l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), la malvoyance est définie comme une acuité visuelle inférieure à 4/10^e malgré la correction.

C'est un handicap qui ne se voit pas et qui présente des formes multiples. Contrairement à certains handicaps, la déficience visuelle est souvent évolutive, non stabilisée. Celui qui en est atteint pourra rencontrer des difficultés particulières pour accepter l'aggravation de sa maladie et la lourdeur croissante des conséquences qui en découlent. Un soutien psychologique est parfois nécessaire. Pour les personnes aveugles ou déficientes visuelles, le moyen le plus sûr d'affirmer leur différence et de la faire reconnaître par tous, reste l'exercice d'une activité professionnelle sachant que la déficience visuelle profonde empêche l'exercice de nombreux métiers pour lesquels la vue est absolument nécessaire.

Les constats en matière d'insertion professionnelle en entreprise

Chez les déficients visuels que le taux de chômage est important et lié au degré de déficience (idem handicap auditif, voir plus loin) : 62 % des aveugles et

(30) Chazal (Philippe), *Témoignages de travailleurs aveugles*, Éd. du cherche Midi, 2014.

malvoyants profonds sont inactifs. Ce phénomène traduit un véritable renoncement à l'emploi lié à la sévérité de la déficience visuelle. Les déficients visuels sont censurés par le poids des représentations sociales alors qu'ils peuvent apporter une vraie plus-value, un autre regard sur le management : « Le handicap est pire qu'une condamnation pour les personnes à fort potentiel car il demeure toujours un doute » ; « On vous juge par une approche négative, un sous-salarié ne pouvant pas occuper de poste à responsabilités », témoignages de personnes handicapées visuels (P. Chazal).

Durant des années, les personnes avec une déficience visuelle ont été traditionnellement orientées vers certains métiers supposés plus adaptés (masseurs-kinésithérapeutes, accordeurs de piano, rempailleurs), mais depuis les possibilités d'orientation professionnelle se sont largement diversifiées : musicien, informaticien, enseignant, interprète, juriste, chercheur, téléconseiller ⁽³¹⁾...

La cécité reste un handicap lourd, très impressionnant pour ceux qui voient, qui ne s'imaginent que très difficilement perdre cette perception essentielle. Il existe encore de nombreuses réticences de la part des entreprises face à l'embauche de personnes déficientes visuelles. Les principaux freins à l'emploi ⁽³²⁾ pour les personnes déficientes sont :

- le manque d'information des employeurs quant aux compétences des personnes handicapées visuelles et aux possibilités d'adaptation des postes,
- le manque d'accompagnement des personnes dans leur recherche d'emploi.

L'insertion professionnelle n'est jamais gagnée définitivement. Les efforts sont sans cesse à réitérer. Certaines personnes concernées par le handicap visuel rencontrent des difficultés dans le milieu de travail et vivent **des situations d'exclusion et d'isolement social** ⁽³³⁾. Afin d'éviter cet isolement, il est nécessaire d'améliorer l'autonomie des collaborateurs en situation de handicap visuel et par-delà leur poste de travail, leur rendre accessible leur entreprise.

Afin de compenser le déficit de vision, chacun développe sa propre stratégie pour accéder à l'information, mais l'utilisation des nouvelles technologies offre des moyens efficaces pour compenser le handicap. Si le matériel adapté ne règle pas pour autant tous les problèmes d'accessibilité, néanmoins, la lecture vocale des textes et des messages, l'usage généralisé de l'ordinateur rendent la vie professionnelle plus facile.

En entreprise, selon les témoignages recueillis par Philippe Chazal, il apparaît que l'organisation du travail n'est pas toujours très tolérante vis-à-vis de telles spécificités mal prises en compte (perte d'informations multimédia faute

(31) www.onisep.fr

(32) Association Valentin Haüy, *Handicap visuel et insertion professionnelle*, dossier de presse 2010

(33) INPES (Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé), *Informers les personnes aveugles ou malvoyantes*, 2012.

d'accessibilité numérique, accessibilité des applications mal conçues). Pourtant, les collaborateurs non voyants optimisent de façon dynamique leur concentration et leurs processus en termes de productivité, ils apportent une richesse méthodologique directe ou indirecte dans l'organisation des entreprises. La connaissance des entreprises sur ce handicap est facilitée par l'existence de publication et d'outils pratiques ⁽³⁴⁾ déjà existants, à l'exemple du guide publié par l'Institut Randstad ⁽³⁵⁾.

- **Le handicap auditif** : en France on estime qu'il y a entre 4 et 6 millions de personnes déficientes auditives (Drees ⁽³⁶⁾, 2014). Il existe plusieurs niveaux de déficience auditive :
 - profonde, avec une perte d'audition supérieure à 90 décibels. Parmi les personnes atteintes de cette déficience, deux tiers pratiquent la LSF, la Langue des Signes Française, soit 120 000 personnes ;
 - sévère, avec une perte d'audition entre 70 et 90 décibels, soit 360 000 personnes ;
 - moyenne, avec une perte d'audition entre 40 et 70 décibels, sachant que le handicap devient gênant entre 30 et 40 décibels, soit 1,2 million de personnes ;
 - légère, avec une perte d'audition entre 20 et 40 décibels, soit environ 2,2 millions de personnes.

Cependant, il est impossible d'avoir des chiffres parfaitement justes sur cette déficience sensorielle. Cela montre le manque de reconnaissance de ce handicap, souvent invisible. D'après une étude de la Drees, beaucoup de personnes ne mesurent jamais leur niveau d'audition (Drees, 2014). Les hommes sont plus touchés que les femmes, notamment à cause de leur univers de travail bruyant. Moins d'un déficient auditif sur 10 utilise une ou plusieurs aides auditives. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les personnes âgées sont loin d'être les seules personnes touchées par cette déficience : 40% ont moins de 55 ans. Si certaines naissent malentendantes ou sourdes, la plupart du temps la perte auditive a lieu au cours de la vie.

Les symptômes de la déficience auditive sont très gênants en matière de communication. La déficience auditive étant différente d'une personne à l'autre, on ne se rend pas toujours compte de la difficulté qu'elle entraîne. La personne malentendante a tendance à avoir du mal à garder son attention durant une longue durée. Comme elle doit se concentrer en permanence pour les échanges verbaux, la fatigue se ressent plus facilement. C'est donc sur le plan

(34) *Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel*, les Cahiers de l'Agefiph, 2011.

(35) Institut Randstad, *Travailler ensemble, guide du savoir-être avec un collègue déficient visuel*.

(36) DREES, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, dépend du Ministère des Affaires Sociales.

relationnel que la communication fonctionne différemment. Dans l'échange, il faut veiller à ce que la compréhension soit totale. La plupart des malentendants « lisent sur les lèvres ». La clarté des propos échangés permet de garder une communication de qualité. La difficulté à communiquer peut être un obstacle à l'intégration et une source de tension pour les déficients auditifs obligés de faire un effort constant d'attention.

Les conséquences de la déficience auditive sur la vie professionnelle

Ces conséquences sont multiples. Les personnes ayant un handicap auditif constituent une population hétérogène au regard de plusieurs critères qui vont influencer leur accès à l'emploi ⁽³⁷⁾ :

- importance de la perte auditive,
- âge de la survenue du handicap,
- mode de communication utilisé (langage oral, gestuel ou mixte),
- recours aux aides auditives.

Plus la déficience est sévère plus le taux d'emploi diminue. Pour ce handicap un fort sentiment de discrimination perdure en dépit de l'évolution des mentalités. La surdité fait toujours douter de la productivité, des capacités de la personne à prendre des responsabilités, ce qui explique que l'annonce de la surdité soit différée par la plupart des personnes. La surdité représente ainsi d'emblée un handicap pour accéder au marché du travail voire d'exclusion : associée à des préjugés dévalorisants c'est un motif de non-recrutement et de nonaccès à certains postes.

Pourtant, la déficience auditive est compatible avec l'emploi à condition de lever certaines idées reçues et de mobiliser les aides adaptées pour faire du recrutement d'une personne sourde ou malentendante une réussite. Comme le montrent les travaux publiés ⁽³⁸⁾, les personnes malentendantes sont tout aussi efficaces que les autres dans leur travail. L'essentiel est avant tout d'informer l'employeur et les collègues pour qu'ils puissent prendre en compte cette spécificité. En effet, des aménagements peuvent être mis en place. La connaissance du handicap est essentielle pour faciliter la communication.

Les quelques exemples suivants montrent que des moyens simples et peu coûteux peuvent considérablement améliorer la qualité de vie au travail des personnes handicapées auditives :

- préférer l'envoi d'e-mails aux appels téléphoniques,
- être clair lors des réunions, où chacun prend la parole distinctement à tour de rôle,

(37) Kerbour'ch (Sylvain), *Emploi des malentendants et des sourds : quels enjeux ?*, Centre d'Études de l'Emploi, juin 2009.

(38) Kerbour'ch (Sylvain), « L'invisibilité du travail en plus de salariés sourds », *Revue terrain et Travaux* n° 23, 2013.

- se tenir en face de la personne malentendante pour lui parler et bien articuler,
- penser à utiliser le langage non verbal, qui en dit plus qu'on ne le pense : les gestes, la posture, les expressions du visage, etc.

Lorsque la déficience est sévère, afin que la communication puisse avoir lieu sans problème, il peut parfois être nécessaire de se faire aider par un interprète en langues des signes ou bénéficier d'aides auditives complémentaires à l'appareillage. Ces contraintes sont parfois mal perçues dans une entreprise, pourtant elles sont synonymes d'intégration sur le marché de l'emploi. Il faut aussi prendre en compte le fait que l'apprentissage d'une langue étrangère est plus difficile.

Il est difficile de s'intégrer si on est mis au bord lors des réunions ou exclu de la pause-café. La connaissance du handicap permet aussi de veiller à garder la qualité de communication. Cela suppose des collègues avertis et sensibilisés : une déficience sensorielle peut ne pas se remarquer.

La compréhension peut être un frein. La répétition d'une phrase s'apparente souvent à un manque d'intelligence. Celui qui n'entend pas serait alors celui qui ne comprend pas et serait incompetent. Pourtant, techniquement, la performance d'un salarié ne dépend en rien de son audition. La connaissance des aides techniques disponibles est un plus pour la personne mais également pour l'employeur, sachant que l'Agefiph peut aider au financement. En entreprise pour ce handicap comme d'autres, il importe donc de cerner les moyens qui sont mis en place pour combattre les stéréotypes autour du handicap auditif et les collaborateurs puissent mieux travailler ensemble.

- **Le handicap mental** : pour l'Unapei ⁽³⁹⁾, la principale association représentative des personnes handicapées mentales et de leurs familles, l'expression « handicap mental » qualifie à la fois une déficience intellectuelle (approche scientifique) et les conséquences qu'elle entraîne au quotidien (approche sociale et sociétale).

Le handicap mental se traduit par des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision. Ces difficultés doivent être compensées par un accompagnement humain, permanent et évolutif, adapté à l'état et à la situation de la personne.

Chaque année, entre 6 000 et 8 500 enfants naissent avec un handicap mental ⁽⁴⁰⁾. Les handicaps mentaux les plus fréquents sont :

- la Trisomie 21,
- le syndrome X fragile,
- l'Infirmité Motrice Cérébrale,
- l'autisme.

(39) www.unapei.org

(40) www.unapei.org

Le handicap mental limite la personne dans ses apprentissages professionnels et sociaux, mais cette limitation est très variable d'un individu à l'autre. Il n'existe pas de données chiffrées précises sur le nombre de personnes handicapées mentales embauchées en entreprises ⁽⁴¹⁾. Mais les principaux obstacles rencontrés par ces personnes en entreprises sont connus :

- des représentations erronées de leur handicap avec une image en général négative,
- une faible connaissance par les personnes du fonctionnement d'une entreprise et de leurs droits fondamentaux en tant que salariés,
- une carence d'informations accessibles, l'accès aux informations repose sur la bienveillance d'un tuteur,
- une adaptation lente aux conditions de travail, au rendement attendu,
- un manque de polyvalence...

Selon les professionnels du secteur médico-social, l'ensemble des difficultés personnelles et sociales peut être résolu par le biais d'un tutorat associé, en fonction des besoins de la personne, à un accompagnement social réalisé par des intervenants spécialisés extérieurs à l'entreprise. Mais il n'en reste pas moins que le salarié handicapé mental reste « fragile » émotionnellement, et qu'il peut être victime de moqueries, insultes, brimades face auxquelles il n'est pas toujours facile de répondre ou de chercher de l'aide.

Pour ce public, le placement direct n'est pas fréquent, la plupart du temps des parcours individualisés sont mis en place avec les employeurs. Ces parcours passent en général par des stages, des formations, la mise en œuvre de mesures spécifiques d'accès à l'emploi. De plus, un suivi professionnel sur du long terme est souvent indispensable.

Sous la contrainte de la loi de 2005 ou dans le cadre d'une démarche volontaire RSE (Responsabilité Sociale des Entreprise), de nombreux employeurs s'engagent dans des actions en faveur des personnes handicapées mentales. Ces approches sociétales offrent des leviers en faveur du travail pour ce public, notamment dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. En effet, il existe également une forte demande des personnes d'aller vers le milieu ordinaire, notamment pour celles qui ont suivi un cursus scolaire en école ordinaire. Les réponses sont limitées du fait de la lourdeur du handicap des personnes, mais l'impact du mouvement d'« empowerment », processus qui permet à chaque personne de se rendre en capacité d'être acteur de sa propre vie, a libéré l'expression du désir des personnes.

(41) Kaczmarek (Sylvie), *Défi insertion, promouvoir l'accès en milieu ordinaire des déficients intellectuels, guide pratique*, publication UNAPEI, 2006

Les employeurs ont souvent des représentations négatives de ce type de handicap dont le niveau de formation est faible, alors que les niveaux de qualification y compris pour les postes à faible technicité s'élèvent. En effet, ce public a du mal à maîtriser les nouvelles technologies. Le contexte du travail aujourd'hui, avec la dématérialisation d'un certain nombre de tâches, la disparition des tâches simples, le développement du télétravail, l'accélération de l'innovation, qui requiert des capacités d'adaptation accrues, complexifie les possibilités d'accès à l'emploi. La nécessité de repenser l'insertion des personnes handicapées dans le travail par des formes innovantes comme l'emploi accompagné ⁽⁴²⁾, ouvre des perspectives nouvelles pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées mentales.

- **Le handicap psychique** : selon l'UNAFAM ⁽⁴³⁾ (Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques), les troubles psychiques graves concernent 600 000 personnes en France, et les pathologies psychiques constituent une des causes les plus importantes de mise en invalidité. Spécialiste de la question, Claire le Roy-Hatala affirme : « la réflexion sur la place des personnes handicapées dans le monde du travail ne peut plus écarter la problématique du handicap psychique. Celle-ci doit être prise en compte au même titre que les autres types de handicap » ⁽⁴⁴⁾.

Les grandes familles de troubles associés au handicap psychique sont :

- les troubles psychotiques aigus,
- les troubles psychotiques chroniques (schizophrénie),
- les troubles de l'humeur,
- les troubles anxieux (névroses),
- les états limites (borderline).

Ces troubles se traduisent par un ensemble de symptômes : troubles de la pensée, troubles de la perception, trouble de la communication et du langage, trouble du comportement, de l'humeur, de la conscience et de la vigilance, du sommeil, cognitif, de la vie émotionnelle et affective ⁽⁴⁵⁾. Les troubles se stabilisent grâce à la prise d'un traitement thérapeutique associé à une prise en charge psychosociale.

(42) Synthèse de l'étude d'opportunité sur l'emploi accompagné, coordonnée par la FEGAPEI pour le GPS Emploi, 2014.

(43) www.unafam.fr

(44) Le Roy-Hatala (Claire), *Handicap psychique et emploi : pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle*, Rapport PDITH (Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés), 2011.

(45) Le Roy-Hatala (Claire), *Accueillir et intégrer un salarié handicapé psychique dans l'entreprise, pistes de réflexions et propositions d'actions*, *Guide de sensibilisation et d'information destiné aux employeurs*, 2007.

Pour les employeurs, le handicap psychique souffre de représentations fortement normatives. Ainsi le handicap psychique est perçu comme nécessitant un savoir-faire spécifique et supplémentaire par rapport aux autres types de handicap. L'embauche est alors considérée comme un risque sur le long terme pour l'entreprise. En effet, toute situation de handicap psychique n'est jamais définitive, les maladies psychiques sont généralement évolutives.

Les répercussions du handicap psychique sur le poste de travail

Dans l'emploi, comme le montrent les nombreux travaux publiés, un aménagement de poste pour un salarié handicapé psychique est tout à fait envisageable. Les aménagements possibles touchent : les horaires, le temps de travail, l'organisation du travail, la planification du travail, la mise en place d'un référent, le télétravail, l'évaluation du temps de l'autonomie professionnelle.

Pour l'employeur, se pose de manière récurrente à la fois la problématique de la discontinuité des troubles, de la non-linéarité du handicap et de la fragilisation du lien du salarié à l'entreprise (absentéisme, inaptitude) et la gestion de la déviance comportementale (repli sur soi ou surinvestissement du lien social ou comportements qualifiés de « bizarres » ou de « curieux ») et de l'expression de la souffrance psychique (plaintes incessantes associées à des scènes émotionnellement fortes). De nombreux ouvrages ont été produits afin de donner des pistes aux employeurs ⁽⁴⁶⁾ et des outils techniques ⁽⁴⁷⁾. À titre d'exemple, il est possible d'évoquer les bonnes attitudes pour gérer un salarié en crise qui ne reconnaît pas sa maladie :

- l'amener à se faire soigner,
- engager une réorganisation du travail (faire un point sur le parcours professionnel),
- sensibiliser l'environnement de travail,
- accompagner l'équipe de travail,
- établir un dialogue et lever les ambiguïtés,
- proposer de mettre en œuvre une reconnaissance de travailleur handicapé.

Il n'en reste pas moins qu'en entreprise, se pose le problème du repérage des personnes afin de pouvoir travailler sur la prévention. Les personnes atteintes de troubles psychiques ou de maladies mentales peuvent légitimement demander une reconnaissance de travailleur handicapé mais ce n'est pas toujours le cas. Comme Claire Le Roy-Hatala l'a très bien montré dans ses travaux de recherche, il importe que la personne ne soit pas dans le déni

(46) Gaillard (Bernard), *Troubles psychiques et emploi*, Collège coopératif de Bretagne, 2008.

(47) Réseau Galaxie, *Troubles psychiques et maintien dans l'emploi : l'expérience du réseau Galaxie*, 2008.

mais dans l'acceptation de son handicap ⁽⁴⁸⁾. Selon les auteurs, le handicap psychique ouvre de nouvelles voies de réflexion sur l'organisation du travail profitables à l'ensemble des salariés. Cette perspective s'avère d'un intérêt exploratoire majeur.

La connaissance des divers handicaps et de leurs principales caractéristiques permet d'ajuster l'effort de compensation aux besoins des personnes : en termes d'emploi, aucun métier n'est incompatible avec le handicap ! Il n'y a donc pas de corrélation directe et systématique entre la sévérité de la déficience et l'aptitude à tenir un poste de travail.

Par ailleurs, comme l'affirment les associations représentatives des personnes handicapées, pour les personnes handicapées encore plus que les salariés ordinaires, la vie personnelle et la vie au travail s'entrecroisent.

Du handicap à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : quelle convergence pour les employeurs ?

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette commission dépend de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), présente dans chaque département.

La demande de Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et confidentielle. Un collaborateur bénéficiaire d'une RQTH n'a pas d'obligation de faire état de son statut. En revanche, si ce statut n'est pas déclaré à l'employeur, il ne peut accéder aux aides mobilisables. Or, cette reconnaissance personnelle et confidentielle permet à l'employeur d'assurer un suivi personnalisé de son salarié et de veiller à ce que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution interne (S. Kaczmarek, 2013).

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH ne sont pas les seules bénéficiaires de l'obligation d'emploi. D'autres catégories s'y ajoutent :

- les titulaires d'une Allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les titulaires d'une carte d'invalidité,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont l'Incapacité permanente partielle (IPP) est au moins égale à 10 %,
- les titulaires d'une pension d'invalidité (si cette invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail).

(48) Le Roy-Hatala (Claire), *Lorsque les troubles psychiques deviennent un handicap : le salarié et l'entreprise à l'épreuve du maintien dans l'emploi, le cas de cinq grandes entreprises menant des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées*, Thèse de Sociologie, Paris/CNAM, 2007.

Dans la littérature, de nombreux chercheurs comme Eve Gardien s'interrogent sur les critiques à l'encontre de la discrimination positive, dont le quota d'emploi de personnes handicapées est un exemple. Les études montrent qu'être considéré comme handicapé dans son travail, n'est pas forcément synonyme de discrimination. La qualité de travailleur handicapé peut prendre des sens très variés selon les situations de travail ⁽⁴⁹⁾:

- Un handicap complètement inexistant aux yeux du collectif de travail : un reclassement professionnel bien préparé et réussi peut aboutir à une nouvelle insertion dans le monde du travail sans reconnaissance aucune du handicap par les collègues ;
- Être compétent dans son travail avec un handicap reconnu par l'entourage professionnel : un aménagement de poste bien pensé ou un handicap bien compensé peuvent conduire à un effacement des besoins spécifiques de la personne ;
- Un handicap reconnu par le collectif de travail, nécessitant des aménagements : la compensation du handicap nécessite d'être pensée pour ne pas générer d'autres limitations à la participation et de restriction de capacité (ex : lassitude causée par un manque de polyvalence, manque d'occasion d'effectuer de nouveaux apprentissages). Le handicap d'une personne devient alors le miroir de l'incapacité ou de l'impuissance de son environnement.

De multiples stratégies pour faire accepter son handicap, peuvent être déployées par les personnes :

- le rendre invisible,
- éduquer les autres au handicap,
- présenter son handicap de façon légère ou humoristique,
- favoriser le sentiment de ressemblance en donnant des détails de sa vie privée,
- mettre en confiance autrui.

De multiples questions se posent sur la manière dont le sens vécu par les personnes handicapées ou les stratégies qu'elles mettent en place, peuvent être comprises en entreprise :

- Quelles sont les représentations des employeurs sur leurs salariés déclarés handicapés ?
- En quoi ces représentations participent-elles à une forme de reconnaissance ?
- Comment les employeurs communiquent-ils avec leurs travailleurs handicapés ?
- Quelles sont leurs attitudes quand ils se retrouvent confrontés au silence des personnes handicapées (peur d'être rejeté, incompris, difficulté à parler de son handicap) ?

(49) Gardien (Eve), *Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées*, Relance, 2006.

Le concept de « distanciation intégrante » (Agence Entreprises et Handicap, 2011) a été avancé pour expliquer la manière dont l'employeur peut prendre du recul par rapport au handicap de son collaborateur et s'interroger pour comprendre comment il vit son handicap au quotidien. Cette notion qui prône la bienveillance dans le management, apparaît pourtant moins explicative que descriptive de l'enjeu pour les entreprises : comment des solutions sont-elles trouvées pour libérer la parole, favoriser le dialogue et faire avancer les échanges vers un respect mutuel ?

Quelle reconnaissance des compétences des personnes handicapées ?

En s'opposant à la logique biomédicale qui les réduisait à leur handicap, les personnes handicapées sont parvenues à faire émerger une tout autre définition du handicap, qui met en avant l'interaction de l'individu avec son environnement.

Si les travailleurs handicapés, qu'ils soient reconnus comme tel ou non, et que leur handicap soit visible ou pas, déploient de multiples stratégies pour s'adapter à leur milieu de l'emploi, la question de la reconnaissance de leurs compétences restent entière. Dans la littérature sur l'emploi des personnes handicapées, Édouard de Broglie ⁽⁵⁰⁾ met en évidence trois types de compétences :

- **la compétence classique**, développée pendant les études
- **la compétence intrinsèque**, liée à la nature de la différence,
- **la compétence de compensation**, développée pour pallier une carence.

L'auteur estime que cette dernière forme de compensation est développée par de nombreuses personnes handicapées quel que soit le handicap, mais qu'elle est sous-estimée dans tous les processus de recrutement (E. De Broglie, 2014). Les travaux menés par l'Agence Entreprises et Handicap ⁽⁵¹⁾, notamment sur le handicap psychique, apportent des éclairages utiles pour analyser la reconnaissance des compétences des personnes handicapées.

En effet, dès lors qu'un travailleur handicapé n'est plus regardé seulement comme bénéficiant d'un statut protégé, et qu'il existe une réelle volonté d'appréhender la complexité de son handicap, **c'est alors une culture de la différence et des compétences différentes qui peut émerger.**

Le développement d'une telle culture, nécessite une compréhension à tous les niveaux de l'entreprise, se traduisant par le passage d'une conscience individuelle et localisée à une réflexion collective et partagée, dont on imagine la difficulté dans les très grandes entreprises. À l'inverse, les petites entreprises apparaissent comme des organisations de travail plus propices au développement de cette culture des

(50) De Broglie (Édouard), *Dans le noir ? Une idée lumineuse*, Éd. Pearson, 2014.

(51) Agence Entreprises et Handicap, *L'entreprise face aux troubles psychiques*, Actes de colloque, 2009

compétences différentes, comme le soulignent les associations représentatives des personnes handicapées, qui évoquent de nombreux exemples d'intégration réussie de travailleurs handicapés dans des entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi.

La reconnaissance des compétences apparaît capitale pour pouvoir évoluer dans l'entreprise, ou poursuivre une carrière professionnelle à l'extérieur. Mais comment rendre visible des compétences qui s'acquièrent précisément en apprenant à masquer un handicap ou les conséquences de ce handicap ?

Le développement d'une culture de la différence constitue un premier pas, car il permet l'expression des compétences acquises par les personnes handicapées, mais celles-ci ont également un rôle à jouer. En effet, les associations représentatives des personnes handicapées constatent encore trop souvent les effets pervers du paternalisme, qui incite les personnes handicapées à se contenter de ce que la société leur offre. À l'inverse, lorsque les entreprises démontrent qu'elles sont prêtes à fournir des efforts conséquents pour intégrer un travailleur handicapé, en essayant de prendre en compte la complexité de son handicap et la singularité de ses besoins, alors les personnes handicapées sont mises au défi de démontrer leur motivation et de s'affirmer dans leur emploi. En faisant reconnaître leur compétence au sein de l'entreprise, les personnes peuvent alors mettre leur handicap au second plan, et apparaître non plus comme ce qu'elles sont, mais à travers ce qu'elles sont parvenues à accomplir.

Les associations représentatives de personnes handicapées ont le sentiment que les représentations sur l'emploi des personnes handicapées sont en train d'évoluer. De l'emploi protégé, réservé comme une faveur octroyée aux personnes handicapées en raison de leur handicap, l'accès à l'emploi en milieu ordinaire entre progressivement dans le droit commun, et il devient quelque chose de normal.

Comment interpréter cette évolution ? Est-ce en raison de l'obligation d'emploi ? Ou bien est-ce parce que les entreprises sont des acteurs sociaux qui s'adaptent aux évolutions de la société ? Est-ce le signe d'une société qui devient de plus en plus inclusive ?

Malgré ces évolutions positives, il reste des besoins non couverts, notamment en matière de sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées. Comment éviter l'aggravation des incapacités ? L'emploi accompagné, encore balbutiant en France, ouvre des perspectives nouvelles.

EMPLOYER DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN FACTEUR D'INNOVATION POUR LES ENTREPRISES

Les tensions actuelles du marché du travail pèsent lourdement sur l'emploi des personnes handicapées, en particulier pour celles dont les conséquences du handicap sont les plus difficiles à compenser. L'augmentation des exigences dans les recrutements, la mise en concurrence entre des candidats de plus en plus diplômés, les demandes accrues de polyvalence et de flexibilité, la culture de la performance, sont autant d'évolutions du travail qui défavorisent toutes les personnes ayant un faible niveau de qualification.

Comment les entreprises font-elles dans ces conditions pour parvenir, même lentement, à augmenter leur effectif de travailleurs handicapés ? Un constat s'impose : il y a aujourd'hui très peu d'employeurs qui n'ont jamais embauché de personnes handicapées (Agefiph, 2013). Dans la plupart des entreprises, les organisations du travail ont déjà été confrontées au handicap, et cette expérience leur a permis d'apprendre à regarder plus finement les besoins en aménagement, de poste ou de conditions de travail, pour les personnes handicapées ⁽⁵²⁾. Néanmoins, la capacité des entreprises à explorer la question du handicap reste souvent limitée, car c'est prendre le risque de passer la frontière entre vie privée et vie professionnelle ⁽⁵³⁾. Pourtant, c'est aussi en s'aventurant hors des sentiers battus que des entreprises découvrent dans le handicap une mine d'innovation.

Comment faciliter l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi ?

Le chemin qui mène les personnes handicapées jusqu'à l'emploi en milieu ordinaire, est ardu. Quand elles parviennent à suivre une scolarité, à acquérir une formation, à surmonter les conséquences de leur handicap et dépasser les représentations négatives et fatalistes qui pèsent – y compris sur elles – dans le choix d'une carrière professionnelle, elles peuvent alors avoir une chance d'occuper un emploi en entreprise. Pour orienter les personnes handicapées et faciliter leur insertion dans le monde professionnel, de nombreux opérateurs proposent leurs services.

(52) Dujin (A.), Maresca (B.), « La question du maintien dans l'emploi après une longue maladie dans les entreprises françaises », *Revue de l'ires*, 2010

(53) Blanc (Alain), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, PUF de Grenoble, 2009

Les multiples acteurs de l'insertion apparaissent comme les alliés objectifs des recruteurs. Au niveau local, on trouve généralement :

- Pôle emploi, qui informe, oriente vers la MDPH, propose des formations.
- La délégation régionale de l'Agefiph, qui apporte des aides et des conseils.
- Les Cap emploi ⁽⁵⁴⁾, un réseau qui regroupe 107 organismes de placement spécialisés, assurant une mission de service public, inscrite dans le cadre de la loi du 11 février 2011. Ces opérateurs sont dédiés à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées. Ce réseau constitue un partenaire incontournable dans la diffusion des offres d'emploi : en 2006, presque la moitié des recrutements de travailleurs handicapés était effectuée via le réseau des Cap emploi ⁽⁵⁵⁾.
- Les agences d'intérim, qui pour la plupart ont également développé un véritable savoir-faire en matière d'insertion professionnelle. L'intérim permet, lorsque c'est possible, de tester la capacité de l'entreprise à accueillir un salarié handicapé.
- De nombreux cabinets conseil, qui se spécialisent sur le segment des travailleurs handicapés, et qui aident les entreprises à répondre à leurs obligations d'emploi.

Les associations représentatives des personnes handicapées ou gestionnaires de services, se sont également mobilisées pour faciliter l'insertion professionnelle de leurs publics. Elles participent notamment à de nombreux forums de recrutement, organisés sur les territoires par les opérateurs spécialisés, à l'instar de ceux qui ont lieu chaque année pendant la « Semaine pour l'Emploi des personnes handicapées » développée par l'ADAPT. Ces événements constituent des opportunités pour les employeurs de détecter des candidats en vue de recrutements prévisionnels.

L'accès de plus en plus massif des personnes handicapées aux études supérieures, favorise également leur insertion professionnelle ⁽⁵⁶⁾. En dix ans, le nombre d'étudiants handicapés a doublé dans les universités, et de multiples initiatives se développent pour faciliter leur intégration dans les entreprises (citons par exemple les associations de mise en relation entre employeurs et jeunes diplômés). Les entreprises semblent être particulièrement intéressées par cette main-d'œuvre très qualifiée de travailleurs handicapés, et pour disposer d'un vivier de candidats, elles pratiquent le « sourcing » parfois dès la fin des études secondaires.

(54) Liste disponible sur www.agefiph.fr

(55) Blanc (Alain), *Handicap et insertion professionnelle*, Reliance, 2006.

(56) Le Roux (N.), Marcellini (A.), « L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France, Revue de questions et axes de recherche », *Alter European Journal of Disability Research* volume 5, 2011.

Dans les entreprises, il apparaît que les recrutements de travailleurs handicapés sont fortement appréciés. En effet, 93 % des employeurs ayant recruté une personne handicapée se disent satisfaits, et 87 % des salariés travaillant avec des collègues handicapés trouvent leur présence enrichissante (Agefiph, 2012).

Pour autant, le recrutement d'une personne handicapée n'est pas un acte banal, car il nécessite d'appréhender les conséquences du handicap. Les études montrent que les employeurs exercent une vigilance particulière pour évaluer la capacité des travailleurs handicapés à s'adapter au poste de travail ⁽⁵⁷⁾. Cette vigilance se prolonge tout au long de la période d'essai, qui peut servir à affiner les besoins en matière de compensation et à y répondre par divers aménagements, permettant à la personne de remplir les mêmes objectifs que ceux assignés à ces collègues.

Les études menées sur le vécu des personnes handicapées dans l'emploi en milieu ordinaire, soulignent la volonté qu'ont les travailleurs handicapés d'être aussi efficaces et compétents que les autres salariés (Blanc, 2009). Il apparaît qu'en très grande majorité, les personnes handicapées souhaitent être considérées de la même façon que n'importe quel salarié, et qu'elles sont très attentives à ne pas faire porter la charge de leur handicap sur leurs collègues. Pour ne pas avoir besoin de solliciter leur aide, les personnes handicapées peuvent avoir recours à différents moyens de compensation – y compris en aides humaines – qui leur apportent une autonomie dans l'exécution des tâches et dans la réalisation des actes de la vie ordinaire (manger, se déplacer, se vêtir ou se dévêtir, éliminer, etc.).

Tous les auteurs insistent sur cette volonté qu'ont les personnes handicapées en emploi, de ne pas obliger leurs collègues à leur apporter de l'aide, ce qui les amène parfois à refuser des comportements qui s'apparentent à de la pitié (Gardien, 2009). Certaines personnes handicapées préfèrent même renoncer au bénéfice de la reconnaissance de travailleur handicapé, pour masquer leur handicap et ne pas risquer ainsi de susciter la compassion de leurs collègues.

Quelle accessibilité dans les entreprises ?

La loi du 11 février 2005 a introduit la notion d'accessibilité pour l'élargir à tous les types de handicap, alors que le domaine de l'accessibilité était jusqu'à cette date surtout entendu comme un moyen de compensation spécifique au handicap moteur. En 2006, à l'initiative de la Délégation Interministérielle aux Personnes Handicapées, une définition commune de l'accessibilité ⁽⁵⁸⁾ à tous les types de handicap, a été élaborée. Cette définition a enfin permis un consensus entre les

(57) Naschberger (Christine), « La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise » le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap », *Management & Avenir*, n° 18, 2008.

(58) Ministère de la Santé et de la Solidarité, *Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle*, sept. 2006.

associations représentatives des personnes handicapées et les acteurs politiques et techniques concernés, et elle a ensuite fait l'objet de différentes déclinaisons en termes d'actions.

Focus sur la définition de l'accessibilité

« L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant les discordances entre leurs capacités, leurs besoins et leurs souhaits, d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement, d'autre part ».

L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, a fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres.

Qu'en est-il dans les entreprises ?

La notion d'accessibilité qui s'applique à tous les domaines de la vie et garantit à tous les citoyens l'égalité de traitement a donc un impact sur l'entreprise puisque cette égalité de traitement concerne l'accès et le maintien dans l'emploi. Les entreprises se doivent de garantir cette accessibilité pour leurs travailleurs handicapés, mais également pour le public ou les clients qu'elles peuvent recevoir dans leurs locaux.

En 2006, la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle a précisé quelles étaient les attentes en matière d'application de l'accessibilité dans les entreprises : « l'accessibilité à l'emploi, c'est l'ensemble des moyens (mesures incitatives, aides aux entreprises, etc.) et des aménagements tant architecturaux et matériels (accès aux locaux, accès aux signaux de sécurité, adaptation du poste de travail, accès aux activités de l'entreprise, etc.), qu'organisationnels (horaires individualisés, aménagements des rythmes de travail, etc.) destinés à rendre la personne handicapée à même d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y évoluer à égalité avec les autres salariés, ainsi que d'accéder à la formation professionnelle initiale et continue (adaptation des contenus et des outils pédagogiques des formations) ».

Suite à ces avancées politiques majeures et à la pression des associations représentatives des personnes handicapées, la réglementation de 1994 sur l'accessibilité des locaux de travail a été révisée afin d'intégrer toute l'ambition de la loi du 11 février 2005. Un décret ⁽⁵⁹⁾ a été publié et il est entré en vigueur en 2010.

(59) Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009.

Il porte sur les bâtiments nouvellement construits (y compris les parties neuves d'un bâtiment existant). Ce texte prévoit que tous les lieux de travail nouvellement construits seront accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap. L'objectif est de permettre à tous les travailleurs handicapés d'accéder à ces lieux de travail, d'y circuler, de les évacuer, de se repérer, de communiquer, avec la plus grande autonomie possible. Des arrêtés ont suivi, afin de préciser les prescriptions techniques assurant cette accessibilité.

Du côté des associations représentatives des personnes handicapées, des travaux ont été menés pour déterminer un socle minimum de besoins en matière d'accessibilité, permettant de garantir les réponses adaptées aux besoins de chaque type de handicap :

- Pour le handicap physique ⁽⁶⁰⁾, les principales difficultés sont de stationner debout sans appui, se déplacer sur les sols meubles, glissants ou inégaux, franchir des obstacles, des dénivelés, des passages étroits, atteindre et utiliser certains équipements (poignées de portes, guichets, toilettes, automates...), se déplacer sur de longues distances. Les besoins à satisfaire sont donc surtout des exigences spatiales avec définition de la manœuvre du fauteuil roulant, des espaces de repos et d'accès aux équipements, des exigences de stationnement adapté (nombre, caractéristiques, boxes de stationnement), des escaliers aménagés y compris si présence d'ascenseur, des exigences d'usage des portes (atteinte des poignées, force des ferme-portes) et des équipements des parties collectives.
- Pour le handicap visuel, les difficultés concernent l'accès à l'information pour se repérer et s'orienter, détecter des obstacles lors du déplacement. Les réponses à apporter sont donc le guidage dans le déplacement, le repérage dans les bâtiments, l'évitement des obstacles (parties vitrées, marches isolées, etc.), la qualité de l'éclairage pour sécuriser les cheminements ou faciliter l'accès à des équipements.
- Pour le handicap auditif, les difficultés concernent aussi l'accès à l'information (signalisation visuelle, annonces...), et surtout à la communication. Les réponses apportées sont le repérage visuel, les exigences de communication visuelle, exigences de qualité sonore dans les circulations communes et les halls, exigences de signalisation adaptée à la déficience auditive, lisibilité des espaces.
- Pour le handicap mental et le handicap psychique, bien que différents, en matière d'accessibilité un certain nombre de difficultés se rejoignent : entrer en relation avec autrui, mémoriser les informations, se repérer et s'orienter dans le temps et dans l'espace, utiliser les différents équipements à disposition. Certains besoins communs peuvent être pris en compte : signalisation adaptée, visible, lisible et compréhensible ; qualité de la signalétique, de l'ambiance (éclairage, acoustique...), lisibilité des espaces.

(60) *Le guide du représentant des personnes handicapées dans les commissions d'accessibilité*, FNATH (Association des Accidentés de la Vie), févr. 2011.

Si dans les bâtiments neufs, cette question a été plus ou moins bien traitée, notamment quant à la communication et la circulation en autonomie qui demandent des outils bien différents d'un handicap à l'autre. Il demeure le problème des locaux de travail anciens.

Pour autant, pour certains types de handicap, les dispositions législatives sont loin d'être respectées par les entreprises. À titre d'exemple, Sylvain Kerbourch ⁽⁶¹⁾ qui s'intéresse aux salariés sourds met en exergue que les besoins exprimés par ce public sont compliqués parce que le bien-fondé des aménagements demandés (repères visuels, recours à la transcription de propos tenus oralement, amplificateur, visiophonie, etc.) tient à la possibilité qu'ils offrent de communiquer au sein des collectifs de travail et d'accéder aux formations et informations de l'entreprise. Or la communication intervient de manière continue et répétée dans les relations et rapports sociaux au sein des entreprises, plus largement il n'existe pas de travail sans communication. Pour cet auteur, le chemin qui reste à parcourir pour instaurer une véritable égalité des droits et des chances est encore long.

Comment renforcer le maintien dans l'emploi ?

Pour les personnes handicapées, plus encore que pour les autres salariés, l'accès à l'emploi ne garantit pas la pérennisation dans l'emploi, et le handicap est une cause importante de rupture dans les parcours professionnels.

Si le nombre de licenciement pour inaptitude reste difficile à chiffrer (Agefiph, 2012) on sait que le nombre d'avis d'inaptitude prononcés par les médecins du travail a fortement augmenté au cours des dernières années (Dujin et Maresca, 2010) du fait des conditions de travail usantes, de la montée du stress, des risques psychosociaux, qui touchent principalement les travailleurs vieillissants. Un faible recours des entreprises aux dispositifs et aux acteurs spécialisés du maintien dans l'emploi, est également avancé comme l'une des causes de licenciement et de chômage des personnes handicapées (Conseil National du Handicap, 2009). En 2007, on estimait que moins de 10% de travailleurs reconnus inaptes étaient maintenus dans l'emploi ⁽⁶²⁾.

Pour éviter les licenciements de travailleurs handicapés pour inaptitude, la littérature scientifique et professionnelle insiste sur l'importance de la prévention. En effet, il s'agit d'intervenir le plus en amont possible, en concevant l'entreprise comme un territoire de santé afin de prévenir la désinsertion professionnelle, et en proposant des conditions pour concilier travail et soins (Agence Entreprise Handicap, 2013). Peu d'étude scientifique et d'évaluation ont été menées sur

(61) Kerbourch (Sylvain), Dalle-Nazébi (Sophie), « Sourds au travail : la communication en entreprise au prisme de la loi sur le handicap », *Connaissance de l'emploi*, n° 113 CEE.

(62) *Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives*, rapport pour le ministre délégué à l'Emploi, janvier 2007.

l'impact des actions de prévention sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, mais en revanche, de nombreux témoignages et retours d'expérience mettent en avant l'intérêt de la prévention pour l'ensemble des salariés ⁽⁶³⁾.

Le maintien dans l'emploi constitue une question délicate pour les entreprises. Pourtant, le gouvernement vient de rendre obligatoire l'instauration d'un plan de maintien dans l'emploi dans les accords agréés ⁽⁶⁴⁾. L'objectif de cette réforme est de renforcer la prévention à l'égard des salariés handicapés et de lutter contre les risques de désinsertion professionnelle.

La question du maintien dans l'emploi car elle se situe au croisement de plusieurs enjeux (Dujin et Maresca, 2010). Elle se heurte d'abord aux exigences de compétitivité : comment des entreprises soumises à des contraintes de productivité accrues, peuvent-elles maintenir des salariés devenus moins productifs à la suite d'une longue maladie ou d'un handicap ?

Ensuite, d'un point de vue plus qualitatif ⁽⁶⁵⁾, il s'agit d'interroger le rapport entre les capacités résiduelles du travailleur et les caractéristiques de l'emploi, dans le but d'identifier les facteurs organisationnels facilitant ou freinant le maintien dans l'emploi. Enfin, le maintien dans l'emploi questionne l'étanchéité des frontières entre vie privée et vie professionnelle, car les conditions de reprise ou de poursuite d'une activité professionnelle supposent bien souvent de mettre en place une continuité des soins ou des aides destinées à la compensation, sur le lieu de travail.

Les dispositifs de maintien dans l'emploi sont complexes à mettre en œuvre car ils mobilisent une pluralité d'acteurs en entreprise :

- Direction générale,
- Direction des Ressources Humaines,
- Médecine du travail,
- Service social de l'entreprise,
- Encadrement direct (managers, chef de service),
- Représentant du personnel.

En plus de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs ont également une obligation de reclassement dès lors qu'un travailleur est déclaré inapte. Pour les grandes entreprises, la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) contient aussi des enga-

(63) *L'accès aux soins et à la santé des personnes handicapées*, rapport de Pascal Jacob remis à Marisol Touraine et Marie-Arlette Carlotti, jeudi 6 juin 2013.

(64) Décret N° 2014-1386 du 20 novembre 2014

(65) On retrouve dans la littérature ces questionnements dans les travaux sur le « *disability management* » (gestion intégrée des incapacités).

gements et des mesures concernant le maintien dans l'emploi. Les principaux moyens d'action qui peuvent être mobilisés sont :

- aménagement des horaires,
- aménagement du poste de travail,
- évolution vers un autre poste.

Malgré l'interdiction pour l'employeur d'établir un contact avec un salarié en arrêt, les études montrent que c'est au contraire une gestion informelle du retour à l'emploi qui favorise la reprise effective du travail (Dujin et Maresca, 2010). En effet, le maintien des relations entre le travailleur en arrêt et ses collègues de travail, l'effet discrétionnaire de certaines décisions et la prévalence des arrangements « intra-services », s'effectuent le plus souvent au détriment du recours aux dispositifs légaux.

Des freins psychologiques et culturels semblent également jouer un rôle important dans le faible recours aux possibilités juridiques de maintien dans l'emploi, par exemple :

- le refus d'une « protocolisation », qui serait perçue comme un constat d'échec des solidarités et du collectif de travail,
- la volonté de ne pas stigmatiser le salarié inapte,
- le tabou de la baisse de productivité.

Finalement, la diversité des approches du maintien dans l'emploi par les entreprises, peut se résumer en trois grandes catégories :

- approche volontariste,
- approche négociée,
- approche contrariée.

Pour aider les employeurs et les salariés à trouver une solution sur-mesure, soit par le maintien dans le poste occupé, soit par le reclassement à un autre poste, en mettant en place les adaptations nécessaires, une offre d'intervention spécialisée est proposée par les Sameth (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Constitués d'experts en ergonomie, les Sameth ont la charge de la prescription des aides à l'adaptation des situations de travail (Reconnaissance de la lourdeur du handicap-RDLH) que les entreprises peuvent demander, ce qui leur permet de compenser leurs charges en matière d'aménagement de poste, quelle qu'en soit la nature, des personnes les plus lourdement handicapées.

Comme le montre Gwénaëlle Leray ⁽⁶⁶⁾, cette aide ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. L'efficacité des Sameth semble maintenant largement reconnue, puisqu'ils obtiennent 89% de taux de maintien dans l'emploi réussi sur l'ensemble des situations où ils interviennent (Agefiph, 2014). Cependant, au regard des 120 000 licenciements annuels pour inaptitude, le nombre de maintiens dans l'emploi effectués par les Sameth (17 000 en 2013) reste faible.

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peut donner lieu à la négociation d'accord d'entreprises. Des études s'intéressent au rapport des entreprises avec les partenaires sociaux dans les négociations collectives autour du handicap (Blatg, 2010). La faiblesse de l'engagement et du positionnement des représentants du personnel sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, est mise en évidence. Des efforts restent à accomplir dans la formation des délégués syndicaux sur la connaissance des différents types de handicap et sur les conséquences dans l'emploi.

Enfin, signalons que le poids des clichés sur l'absentéisme au travail des personnes handicapées, oriente négativement la question du maintien dans l'emploi.

À ce jour, aucune étude n'a démontré que les travailleurs handicapés avaient un taux d'absentéisme plus important que leurs collègues valides. En effet, il convient de dissocier le handicap et la maladie, sans quoi le glissement entre les deux est inévitable, et défavorable aux personnes. Comme il était rappelé lors du colloque du Conseil National du Handicap en 2009 : « c'est toujours le manque ou le défaut qui sont associés au handicap, et l'absentéisme des personnes handicapées fait partie des préjugés à vaincre ».

Quelles stratégies pour les entreprises ?

L'honnêteté et la sincérité des motivations des entreprises pour agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées, restent sujet à débat pour les associations représentatives de personnes handicapées. La notion « d'optimisation de la contribution Agefiph » semble ainsi révélatrice d'une perception en termes de charge concernant l'OETH, et les différentes stratégies déployées par les entreprises apparaissent alors comme suspectes, car elles viseraient davantage la possibilité de réaliser des économies (et d'augmenter les marges de profit) et moins l'expression de leur engagement pour faire avancer la cause des personnes handicapées.

(66) Leray (Gwénaëlle), *L'emploi des travailleurs handicapés : accès au statu, contrat de travail, aides à l'emploi, discrimination*, Éd. Gereso, 2010.

Les associations dénoncent ainsi l'utilisation du handicap par les entreprises **comme un objet de communication**, permettant de valoriser à faible coût leur image de marque, sans qu'il n'y ait de véritables retombées en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Elles pointent l'absence d'effort des entreprises pour lutter contre les inégalités persistantes, en soulignant **la rareté des évolutions de carrière des travailleurs handicapés**, qui restent trop souvent cantonnés dans le bas de l'échelle salariale. Elles critiquent l'absence de réflexion des entreprises sur les effets sur la santé de leurs organisations du travail, qui fait courir un risque d'exclusion du salarié handicapé, mais également pour tous les salariés qui peuvent se retrouver fragilisés ⁽⁶⁷⁾. Enfin, les associations estiment que le modèle de performance qui rationalise l'action des entreprises, reste défini de façon trop quantitative pas assez qualitative, ce qui limite la compréhension de ce que le handicap apporte réellement aux entreprises.

Pourtant, la loi de 2005 a introduit des changements (mesures incitatives, sanctions financières dont surpénalisation des entreprises inactives) qui ont amené les entreprises à se questionner sur leur pratique en matière d'emploi de travailleurs handicapé, mais également à prendre en compte l'absence d'une réflexion en la matière. Les entreprises ont appris à utiliser l'ensemble des mesures, des services et des outils proposés notamment par l'Agefiph, et la maîtrise de cet outillage leur a permis progressivement d'élaborer des stratégies qui réunissent à la fois l'intérêt de l'entreprise et celui des travailleurs handicapés.

Des études s'intéressant aux résultats obtenus par les démarches de responsabilités sociales des entreprises (RSE) et notamment celles qui mettent en œuvre des actions en faveur de la diversité, dans le but de faire reculer les discriminations (Peretti et Frimousse, 2010 ⁽⁶⁸⁾). Concernant le handicap, deux principales approches des entreprises sont mises en évidence :

- Réactive : répondre à l'obligation législative, éviter les sanctions et les risques juridiques ;
- Proactive : mise en œuvre d'une véritable politique d'emploi et d'une intégration durable des collaborateurs handicapés.

Dans ce second cas, l'inscription du handicap dans la promotion de la diversité, semble pouvoir constituer un réel avantage. En effet, cette approche favorise le développement d'un « management de la diversité », qui se définit comme un management des personnes dans la valorisation de leurs différences respectives et de la mise en commun de ces différences (genre, origine ethnique, âge, **handicap**, orientation sexuelle, etc.).

(67) Par exemples les salariés-aidants, qui participent au maintien à domicile d'un proche ayant besoin d'aide au quotidien.

(68) Travaux de Jean-Marie Peretti et Soufyane Frimousse, Chaire ESSEC du Changement.

Selon les auteurs, la promotion de la diversité constituerait un axe stratégique inédit pour redynamiser la communauté de travail et rétablir la confiance. Cependant, pour que la diversité devienne un facteur de performance, elle doit être envisagée non pas comme un affichage ou une représentation, mais comme **un modèle d'apprentissage collectif** qui favorise la confrontation des idées, des valeurs, et qui génère des consensus. Il faut souligner que ces travaux suscitent un nombre important d'interrogations, mêlant espoirs et craintes :

- La culture de la diversité constitue-t-elle un réel progrès qui va au-delà de la politique en faveur du handicap, ou bien se limite-t-elle à de simples actions de communication ?
- Comment mesurer et évaluer les modifications des pratiques liées au management de la diversité ?
- Quels en sont les impacts sur les conditions réelles d'emploi des personnes handicapées ?

Quand elles ne sont pas intégrées dans la démarche de RSE, les initiatives des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées, peuvent être rassemblées et articulées au sein d'une politique ou d'une mission « handicap ».

Des études montrent qu'une telle politique des entreprises peut s'évaluer d'après ses effets sur l'évolution des mentalités, des représentations et des pratiques face au handicap⁽⁶⁹⁾. Si le recrutement est l'axe phare de toute politique handicap, bien d'autres domaines peuvent être couverts, tel que la sensibilisation et la formation, le maintien et le retour à l'emploi, ou encore la prévention.

Les étapes clefs de la mise en place d'une politique « Handicap » sont aujourd'hui bien connues :

- la réalisation d'une phase de diagnostic (appréhender la situation et se fixer des objectifs),
- la contractualisation d'un accord libératoire ou exonératoire (l'entreprise ne verse plus de contribution à l'Agefiph, accord sur 3 ans renouvelable) : accord de branche, accord de groupe, accord d'entreprise.

De la même façon, les retours d'expérience effectués au sein des entreprises sur la conduite des politiques « Handicap », permettent d'identifier quels sont les facteurs de réussite :

- le soutien de la direction générale,
- la désignation d'un pilote de la démarche (mission handicap, référent handicap...),
- la définition de relais internes et sur le terrain,

(69) Liberti (S.), Tran (V.), *Entreprise et handicap : enjeux, mode d'emploi, bonnes pratiques*, Éd. Eyrolles, 2012.

- la sensibilisation des collaborateurs par un plan de communication ou des formations ciblées,
- l'élaboration un plan de communication stratégique à réajuster,
- l'évaluation des actions mises en place afin de pouvoir les faire évoluer.

Les travaux menés par l'Agence Entreprises et Handicap ⁽⁷⁰⁾, donnent également des pistes concrètes afin d'amener les employeurs à réfléchir « autrement » sur le handicap. À titre d'exemple, l'entreprise peut être pensée comme un territoire de santé afin de prévenir la désinsertion professionnelle en proposant des conditions pour concilier travail et soins. Il est possible de repenser l'organisation du travail sous l'angle du handicap, en opérant **un changement de paradigme** destiné à faire émerger une organisation bienveillante et attentive pour tous, au sein de laquelle le salarié pourra exprimer durablement ses compétences.

Pour aller plus loin dans l'inclusion des personnes handicapées, l'entreprise peut également être pensée comme un « laboratoire social » (Agence Entreprises et Handicap, 2009).

Au plus proche des personnes handicapées, l'entreprise peut promouvoir le management responsable, car les managers sont les premiers acteurs de l'inclusion et du maintien dans l'emploi. La confiance du manager apparaît comme indispensable pour que la personne handicapée soit bien intégrée au sein de l'équipe, et cette confiance doit être formalisée de diverses façons. Au-delà du but manifeste de faire émerger un climat social favorable à une approche inclusive, dans laquelle un travailleur handicapé ne se sent pas discriminé ni stigmatisé, la perspective du « laboratoire social » permet d'instrumenter le handicap comme un ensemble de critères permettant d'interroger la capacité de l'organisation du travail à s'adapter à son environnement, à saisir les évolutions en cours et identifier des opportunités de croissance.

(70) Agence Entreprises et Handicap, *Recruté, et après*, Livre blanc, 2013

Au cours des dernières années, il apparaît que l'attitude des employeurs par rapport au handicap a favorablement évolué. Schématiquement, les entreprises sont passées d'une logique de protection à une approche pragmatique. De moins en moins les employeurs embauchent une personne handicapée parce qu'elle est handicapée, et ils prennent en compte de plus en plus ses compétences et ses capacités à contribuer à la bonne marche de l'entreprise. Tout comme le regard de la société et les représentations sur le handicap ont changé, le regard des chefs d'entreprise a évolué.

Ainsi, le handicap n'apparaît plus comme une sentence qui condamne les personnes à l'inactivité, à la pauvreté ou à l'assistanat, mais le handicap est perçu comme une caractéristique parmi d'autres, qui fonde une identité personnelle et qui peut être une expérience riche d'enseignements pour les autres si elle est partagée.

La littérature nous montre que non seulement l'intégration de travailleurs handicapés est une source d'amélioration pour l'ensemble des salariés, mais en plus, qu'elle peut être un facteur d'innovation pour les entreprises.

En rupture avec une vision essentialiste sur les personnes handicapées, le handicap devient un levier pour innover dans les entreprises. Comme le montre l'exemple de la prévention, ce qui a été mis en place comme dispositifs et comme attentions particulières pour les personnes handicapées, bénéficient à terme à tous les salariés. L'entreprise apparaît ainsi comme un collectif humain en permanente recomposition : si elle met en œuvre des conditions spécifiques pour favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien des personnes handicapées, alors elle sera plus accueillante pour l'ensemble de ses salariés. En apprenant à utiliser les différents outils pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, les entreprises développent des stratégies qui font avancer autant leurs intérêts que ceux des travailleurs handicapés.

Malgré ces avancées bien des questions subsistent :

- Quelle place et quel rôle les associations représentatives des personnes handicapées peuvent-elles occuper aux côtés des entreprises pour faire progresser l'accès à l'emploi ?
- Quel impact les personnes handicapées peuvent-elles avoir au sein des entreprises ?
- Leur parole est-elle entendue et valorisée ?
- Au-delà du politiquement correct, avoir une personne handicapée dans une équipe, change-t-il réellement les méthodes de management ?

Enfin, une étude très intéressante menée par plusieurs grandes entreprises ⁽⁷¹⁾ dont Air France a montré le décalage très important entre l'affichage et la communication réalisés par les missions handicap ou diversité et la réalité du vécu du handicap par les personnes handicapées et leurs collègues propres. D'où la nécessité dans les travaux futurs de tenter d'apporter au plus près cette réalité en combinant l'analyse des discours des directions et celle de la parole des personnes handicapées.

(71) *La perception du handicap au sein de l'entreprise : études de cas comparés, perception du handicap*

CONCLUSIONS ET ORIENTATIONS POUR DE PROCHAINES ÉTUDES

Au terme de ce tour d'horizon de la littérature traitant de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, les trois grands axes explorés dans cette étude, sur les politiques publiques, les caractéristiques des différents types de handicaps et la participation des entreprises, permettent de dégager certaines lignes de force dans les tendances profondes qui se dessinent.

En premier lieu, il apparaît que la reconnaissance du droit des personnes handicapées à un travail progresse. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a permis de renforcer l'obligation d'emploi et de consolider les dispositifs existants.

En outre, la France a ratifié en 2010 ⁽⁷²⁾ la convention relative aux droits des personnes handicapées. Grâce à ce texte, c'est la perspective d'une société inclusive qui est maintenant à portée de main, et l'emploi en milieu ordinaire en est l'un des meilleurs exemples !

Plus les personnes handicapées ont de possibilités pour s'insérer dans l'emploi, ou bien pour s'y maintenir quand le handicap survient dans leurs parcours professionnels, et plus elles peuvent développer leurs compétences, acquérir leur autonomie et participer activement à la vie sociale.

Si la revendication du droit au travail était à l'origine motivée par un refus de l'assistance, la signification moderne que projette notre société sur l'emploi des personnes handicapées, semble avoir évolué : c'est au nom d'un impératif d'égalité que les politiques publiques favorisent l'accès à l'emploi. Pourtant, en constatant les progrès qui ont été effectués, le risque serait de penser que la question du handicap en entreprise est réglée, ce qui est loin d'être le cas. Les chiffres nous rappellent que **les entreprises sont à mi-chemin** de l'objectif d'emploi fixé par le quota des 6%, et ils nous alertent sur le taux de chômage préoccupant des personnes handicapées. Le constat est donc que les entreprises sont parvenues à embaucher les personnes handicapées les plus qualifiées, mais que de grandes difficultés se posent pour celles dont le handicap restreint les possibilités d'acquiescer une formation, et qui restent encore trop éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

En regardant plus précisément les caractéristiques des différents types de handicap et en s'interrogeant sur leurs conséquences dans les situations de travail, il apparaît d'abord que les connaissances sur les besoins en compensation sont

(72) Décret n° 2010-356 du 1^{er} avril 2010 portant sur la publication de la convention relative aux droits des personnes handicapées.

encore partielles. Bien que les situations de travail jouent un rôle de révélateur des capacités réelles détenues par les personnes handicapées, la prise en compte de la singularité de leurs besoins reste encore très complexe – et insuffisante – dans les entreprises. Certains types de handicap, comme les troubles psychiques, semblent défavorisés par rapport à d'autres du point de vue de leurs possibilités d'insertion dans le milieu ordinaire, du fait de la gravité des troubles, mais aussi des représentations négatives qu'ils véhiculent.

Pourtant, les associations représentatives de personnes handicapées ont le sentiment que les représentations sur l'emploi des personnes handicapées sont en train d'évoluer. De l'emploi protégé, réservé comme une faveur octroyée aux personnes handicapées en raison de leur handicap, l'accès à l'emploi en milieu ordinaire entre progressivement dans le droit commun, et il s'impose comme une différence qui caractérise la personne, mais non comme une fatalité. Malgré toutes les connaissances qui s'accumulent sur le handicap, celui-ci reste une énigme, et une inépuisable source d'interrogations qui, dans le champ de l'emploi en milieu ordinaire, dévoile des aspects encore méconnus de la réalité du travail. Ces évolutions favorables des représentations et des connaissances sur le handicap, laissent pourtant entrevoir de nombreux besoins non couverts, notamment en matière de sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées.

Comment éviter l'aggravation des incapacités ? L'emploi accompagné, encore balbutiant en France, ouvre des perspectives nouvelles (Le Houéron, 2014).

Alors que le contexte économique des entreprises pèse lourdement sur l'emploi des personnes handicapées, on constate que les employeurs ont appris à utiliser les différents outils et mesures mis à leur disposition pour faciliter l'embauche et l'insertion des travailleurs handicapés.

Si des efforts importants restent à accomplir en matière d'accessibilité sur les lieux de travail et de maintien dans l'emploi, on relève aussi de multiples sources d'innovation, qui transforment le handicap en un champ de réflexion et d'amélioration de l'organisation du travail. Ainsi, l'emploi des personnes handicapées apparaît comme un levier pour agir sur des problématiques qui touchent l'ensemble des salariés, telle que la prévention des risques psychosociaux, le vieillissement au travail, la santé ou la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. De plus, pour la culture d'entreprise fondée sur la compétition, le challenge et la concurrence, le handicap apparaît comme porteur de nouvelles valeurs pour le management, et au service d'une vision enrichie du collectif.

Qu'elles le proclament ou bien qu'elles agissent discrètement sur les situations individuelles, les entreprises semblent devenues, de fait, des acteurs de l'inclusion, qui font de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, une réalité qui s'élargit de nouvelles possibilités, en attendant qu'elle s'impose comme une évidence.

Fort de ces constats, l'observatoire de l'emploi des personnes handicapées en entreprise, porté par la Fondation Malakoff Médéric Handicap, va désormais pouvoir investiguer les questions qui se posent, pour approfondir les connaissances et surtout, permettre à de nouvelles dynamiques de s'enclencher.

En effet, l'étude documentaire permet de soulever différentes pistes d'enquête :

- Comment caractériser l'évolution des modalités de réponse des entreprises aux obligations d'emploi de travailleurs handicapés ?
- Quelles sont les attentes, les rapports et les recours des entreprises avec les partenaires de l'insertion et du maintien dans l'emploi (Sameth, Cap emploi, etc.) ?
- Comment les entreprises envisagent-elles les négociations avec les partenaires sociaux sur la question de l'emploi des personnes handicapées ?
- Quels sont les outils utilisés par les entreprises pour prendre en compte les singularités des travailleurs handicapés et adapter les organisations de travail ?
- Quelles sont les innovations et les bonnes pratiques en entreprise qui participent à la reconnaissance du handicap dans la société ?
- Quelles sont les coopérations possibles entre les associations représentatives de personnes handicapées ou gestionnaires de service et les entreprises pour améliorer l'accès à l'emploi en milieu ordinaire ?
- Comment les entreprises se saisissent-elles de la convention relative aux droits des personnes handicapées (article 37 « Travail et emploi ») ?

Les travaux d'enquête de l'observatoire de l'emploi des personnes handicapées en entreprise, permettront aux entreprises de se comparer, de rivaliser et de surpasser pour aller plus loin dans les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Les bonnes pratiques repérées et modélisées serviront d'exemple. Les manques et les leviers favoriseront la création d'outils originaux et percutants.

Les objectifs de l'observatoire restent, il semble utile de le rappeler en cette fin d'étude documentaire :

- Contribuer à l'évolution du taux d'emploi des personnes handicapées.
- Mesurer à partir des premiers travaux d'enquête les évolutions quantitatives et qualitatives.
- Identifier les problèmes récurrents et transversaux.
- Rechercher les meilleures pratiques, les valoriser, les faire partager.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Agence Entreprise et Handicap	L'entreprise face aux troubles psychiques : comment l'entreprise peut-elle aborder la question de la santé mentale ?	Agence Entreprise et Handicap	2009
	Entreprise et handicap psychique : des pratiques en questions - 2	Agence Entreprise et Handicap	2008
	Livre blanc issu du forum sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées « Recruté, et après... »	Agence Entreprise et Handicap	2011
Agefiph	Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel	Agefiph	2011
	Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif	Agefiph	2010
	Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur	Agefiph	2013
	Les cahiers de l'Agefiph - Décembre 2012, septembre 2013, décembre 2013, janvier 2013, janvier 2014	Agefiph	
	Chiffres Clés mai 2013		2014
	Tableau de bord n° 42 et n° 44 45 et 47 « Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées »	Agefiph	
ARPEJEH	L'emploi et la formation des personnes handicapées dans les différents pays européens	ARPEJEH	2006
Association Valentin Haüy	Handicap visuel et insertion professionnelle	AVH	2010
Baptiste (R.)	Reconnaître le handicap psychique : développer et améliorer la réinsertion sociale et professionnelle	Chroniques sociales, Lyon	2005
Blatg (Marion)	Le handicap : objet de négociation collective ou de communication ?	La Revue de l'Ires 2010/4 (n° 67)	2010
Blanc (Alain) (dir.), Amira (S.), Ebersold (S.), Gardien (E.), Lo Seak-Hy, Velche (D.)	L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés	Grenoble : Presses universitaires de Grenoble	2009

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Blanc (Alain)	Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 42-49	2006
	Sociologie du handicap	Éd. Armand Colin	2012
Bonnet (Clément), Arveiller (Jean-Paul)	Les enjeux de l'emploi pour les personnes handicapées psychiques	L'information psychiatrique, 2008/9 Volume 84, p. 835-840	2008
Brégain (Gildas)	« Nous ne demandons pas la charité. Nous voulons du travail ! ». La politique franquiste d'assistance aux invalides	ALTER, European Journal of Disability Research 7 (2013) 206-221	2013
Chazal (Philippe)	Témoignages de travailleurs aveugles	Éd. du Cherche Midi	2014
CNSA	Emploi et AAH : Une activité pour l'aide à l'insertion professionnelle, qui s'inscrit dans un paysage de multipartenariat	CNSA	2013
Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) – Analyses	L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011		2013
Dares – Amrous (Nadia) – Barhoumi (Meriam)	Emploi et chômage des personnes handicapées	Synthèse. stat n1	2012
Debard (M.)	Itinéraires d'insertion : de la maladie mentale au travail ordinaire	Chroniques Sociales, Lyon	2001
De Broglie (Édouard)	Dans le noir ? Une idée lumineuse	Éd. Pearson	2014
Dujin (Anne), Maresca (Bruno)	La question du maintien dans l'emploi après une longue maladie dans les entreprises françaises	La Revue de l'Ires, 2010/4 n° 67, p. 39-58	2010
DRESS (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques)	Étude quantitative sur le handicap auditif à partir de l'enquête « Handicap- Santé »	DRESS série Études et Recherches n° 131	2014
Ebersold (Serge)	Les transitions vers l'enseignement tertiaire et l'emploi pour les jeunes handicapés	Éditions OCDE : Politiques d'éducation et de formation	2012
FEGAPEI (étude coordonnée par)	Synthèse de l'étude d'opportunité sur l'emploi accompagné	FEGAPEI	2014
Fourmond (Catherine) (dir.), Leray (Gwénaëlle)	L'emploi des travailleurs handicapés : accès au statut, contrat de travail, aides à l'emploi, discrimination	Le Mans : GERESO Edition	2010

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Gaillard (B.)	Troubles psychiques et emploi	Université de Rennes 2, Fil Rouge, collège Coopératif de Bretagne	2008
Galaxie	Troubles psychiques et maintien dans l'emploi	Réseau Galaxie	2008
Gardien (Eve)	État des lieux du chômage des actifs en situation de handicap en 2004	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 30-33	2006
	Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 50-59	2006
Gayraud (Laure)	Comparaison de la politique d'emploi à destination des personnes handicapées en région Aquitaine et en province de Ravenne	Pôle Sud, 2009/2 n° 31, p. 57-70	2009
Gohet (Patrick)	L'emploi au cœur de la nouvelle politique du handicap	Empan, 2004/3 n° 55, p. 41-42.	2004
Gonthier (Pauline)	L'insertion professionnelle des personnes souffrant de handicap psychique : brève revue critique de la littérature économique récente	ALTER, European Journal of Disability Research 7 (2013) 163-175	2013
Grapin (Pierre)	L'emploi des personnes handicapées en question	Études, 2004/1 Tome 400, p. 31-41	2004
Guyard (Audrey), Lachenal (Marielle), Ihl (Sophie), Van Bakel (Marit), Fauconnier (Jérôme), Cans (Christine)	Déterminants et fréquence du non-emploi chez des mères d'enfant en situation de handicap	ALTER, European Journal of Disability Research 7 (2013) 176-192	2013
Haeusler (Laurence)	Vivre avec des difficultés d'audition, répercussions sur les activités quotidiennes, l'insertion et la participation	Dossiers DREES n° 52	2014
Hege (Adelheid), Dufour (Christian)	Les pratiques des acteurs d'entreprise face à la longue maladie et au handicap en Allemagne	La Revue de l'Ires, 2010/4 n° 67, p. 59-93	2010
Institut Randstad	Travailler ensemble ! Guide du savoir-être avec un collègue déficient visuel	FAF (Fédération des Aveugles de France)	
INPES	Informers les personnes aveugles, partage d'expériences	INPES	2012
	Informers les personnes sourdes ou malentendantes	INPES	2012

Auteur	Titre	Éditeur	Année
INVS (Institut National de Veille Sanitaire)	Santé mentale et travail : résumé des communications de la 4 ^e journée scientifique du département « Santé-Travail » de l'INVS, Paris, 29 mars 2009	INVS	2009
Kaczmarek (Sylvie)	Le salarié handicapé mental dans l'entreprise : réalité et défi. Guide pratique en faveur du développement et de l'accompagnement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap mental	UNAPEI	2004
	Défi Insertion : promouvoir l'accès en milieu ordinaire des déficients intellectuels	UNAPEI	2006
	S'engager dans une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, guide pratique à destination des employeurs de l'ESS, Livret 1 et Livret 2	CHORUM	2013
Kerbourc'h (Sylvain)	L'emploi des malentendants et des sourds, quels enjeux	Connaissance de l'Emploi, n° 66	2009
Kerbourc'h (Sylvain), Dalle-Nazébi (Sophie)	Sourds au travail : la communication en entreprise au prisme de la loi sur le handicap	Connaissance de l'Emploi, n° 11	2014
Kerroumi (Bachir), Salbreux (Roger), Maudinet (Marc), Norelius (Ulrika)	Vers un emploi durable pour les personnes handicapées	Paris : Conseil national handicap	2009
Kerroumi (Bachir)	Les déficiences du management face aux handicaps : du jeu d'acteur aux réponses managériales	Éditions universitaires européennes	2011
Le Houérou (Annie)	Rapport sur l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	Rapport parlementaire	2014
Le Roux (Nathalie), Marcellini (Anne)	L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche	ALTER, European Journal of Disability Research 5 (2011) 281-296	2011
Levaux (Marie-Noëlle) (dir.)	Déficits cognitifs et difficultés d'insertion professionnelle chez des personnes présentant une schizophrénie	Revue française des affaires sociales, 2009/1 n° 1-2, p. 237-255	2009

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Le Roy-Hatala (Claire)	Lorsque les troubles psychiques deviennent un handicap : le salarié et l'entreprise à l'épreuve du maintien dans l'emploi : le cas de cinq grandes entreprises menant des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées : Air France, EDF, IBM, SNCF, Total	Thèse : doctorat : Sociologie : Paris/CNAM ; 2007	2007
	Handicap psychique et emploi : pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle	Nanterre : PDITH des Hauts-de-Seine	2011
	Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise	Revue française des affaires sociales, 301-319	2009
	Maintenir un salarié handicapé psychique dans l'emploi : une expérience individuelle et collective	Vie sociale, 2009/1 n° 1, p. 31-50	2009
	Accueillir et intégrer un salarié handicapé psychique dans l'entreprise	Laboratoire Fribourg	2007
Liberti (Sylvie), Tran (Valérie)	Entreprise et handicap: enjeux, mode d'emploi, bonnes pratiques	Éditions Eyrolles	2012
Lo (Seak-Hy), Ville (Isabelle)	The "employability" of disabled people in France: A labile and speculative notion to be tested against the empirical data from the 2008 "Handicap-Santé" study	ALTER, European Journal of Disability Research 7 (2013) 227-243	2013
Maggi-Germain (Nicole)	Les accords « libérateurs » sur l'emploi des travailleurs handicapés	La Revue de l'Ires, 2010/4 n° 67, p. 99-121	2010
Maggi-Germain (Nicole), Blatg (Marion)	Construire l'insertion des travailleurs handicapés : le rôle de la négociation collective,	La Revue de l'Ires, 2010/4 n° 67, p. 95-97	2010
Milano Serge	L'emploi des personnes handicapées en Allemagne et en France	Revue de droit sanitaire et social, 2010, 2, 280-298	2010
Milliard (Sonia), Bremond (Fanny)	Parcours professionnel des personnes handicapées : quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle	ORM PACA, AGEFIPH PACA	2009

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Ministère de la Santé et de la Solidarité	Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle,	Ministère de la Santé et de la Solidarité,	2006
Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville	Guide pratique : l'emploi des personnes handicapées	La Documentation Française	2010
MEDEF	Engager une première action handicap : le MEDEF vous accompagne !	MEDEF	2010
Morin (Bernard)	L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap Réflexion à partir d'une pratique en entreprise	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 62-66	2006
Naschberger (Christine)	Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap	AFMD	2010
	La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap	Management & Avenir 2008/4 (n° 18)	2008
Newton Garcia de Araújo (José) et al.	De l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail	Nouvelle revue de psychosociologie, 2007/1 n° 3, p. 195-208	2007
Observatoire régional de l'emploi et de la formation de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur	La sensibilisation des employeurs à l'embauche, au maintien dans l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés	ORM PACA, AGEFIPH PACA	2012
Onisep	Déficiência visuelle, l'emploi à la loupe		2013
Pachoud (Bernard), Leplège (Alain), Plagnol (Arnaud)	La problématique de l'insertion professionnelle des personnes présentant un handicap psychique : les différentes dimensions à prendre en compte	Revue française des affaires sociales 1/2009 (n° 1-2), p. 257-277	2009
Pagneux (Florence)	Un « fil rouge » pour tirer les handicapés psychiques vers l'emploi	ASH, 5 décembre 2008, p. 33-34	2008
Paquet (Michel)	Handicap psychique : des malades « employables »	ASH, 18 avril 2014	2014
	Des passeurs pour l'emploi des personnes handicapées	ASH, 2674, 28-31	2010

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Passadéos (Stéphane)	Handicap, vie psychique et travail, dépasser les cloisonnements pour repenser le bien-être au travail	Arpejeh	2014
Pernet (Christophe), Savard (Dominique)	Travailleur handicapé en milieu ordinaire : des outils pour mieux les accompagner	Toulouse : Erès	2009
Point)Sébastien), Charles-Fontaine (Céline), Berthélemé (Gwenaël)	(Re) considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise	Revue Management et Avenir. oct. 2010, Issue 38, p 293-305	2010
Rapport remis à Xavier Darcos et Nadine Morano	L'emploi : un droit à faire vivre pour tous, évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi, prévenir la désinsertion socio-professionnelle	Rapport	2009
Samoy Erik	Le recours au marché dans le domaine de l'aide à l'emploi pour les personnes handicapées en Flandre (Belgique)	ALTER, European Journal of Disability Research 4 (2010) 313–317	2010
Sander (Marie-Sylvie) (collectif)	Le handicap auditif en France, apports de l'enquête Handicaps, Incapacités, Dépendance	Dress-Études et Résultats N° 589	2009
Stiker (Henri-Jacques)	Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 34-41	2006
Tisserant (Guy)	Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité	Pearson, Paris	2012
UNAPEI	Travail & Handicap : une équation multiforme	UNAPEI	2014
	Guide pratique de l'accessibilité	UNAPEI	2010
Valérie	Les implications de la déficience auditive en milieu professionnel ordinaire, témoignage	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 60-61	2006
Velche (Dominique)	Sociologie comparative du travail des personnes handicapées : l'exemple des politiques suivies dans trois pays de l'Union Européenne	Bruxelles : Éditions Nemesis	2009
Velche (Dominique), Roussel (Pascale)	La participation sociale des personnes handicapées présentant un handicap psychique : effort de rhétorique ou perspective nouvelle ?	EHESP (École des Hautes Études en Santé Publique)	2011

Auteur	Titre	Éditeur	Année
Velche (Dominique)	L'emploi des personnes handicapées en Europe : où les politiques adoptées traduisent les différences culturelles	Bulletin scientifique de la MSSH Sciences Sociales et handicap n° 4, février 2012	2012
	L'emploi des personnes handicapées : stratégies suivies dans les pays de l'Union européenne	Reliance, 2006/1 n° 19, p. 86-92	2006
Velut (Philippe)	L'actualité d'une urgence : l'optimisation du dispositif de formation professionnelle	Reliance, 2006/1 no 19, p. 78-83	2006
Ville (Isabelle)	From inaptitude for work to trial of the self. The vicissitudes of meanings of disability	ALTER, European Journal of Disability Research 4 (2010) 59-71	2010
Ville (Isabelle), Fillion (Emmanuelle), Ravaud (Jean-François)	Introduction à la sociologie du handicap, Histoire, politique et expérience	Éd. De Boeck	2014
Wik Sigrid (Élise), Tossebro (Jan)	Motivation for work among non-working disabled people in Norway in a life course perspective	ALTER, European Journal of Disability Research 8 (2014) 40-52	2010

Divers liens consultés

www.blog-emploi.com/handicap-travail-guide-sortir-du-labyrinthe

www.handiplace.org

www.onisep.fr

www.developpement-durable.gouv.fr

www.unapei.org

soyons la génération de l'action !



fondation handicap
malakoff médéric

Fondation d'entreprise Malakoff Médéric Handicap
21 rue Laffitte - 75009 Paris
www.fondationhandicap-malakoffmederic.org