



Master 2
Situations de handicap et
participation sociale

Promotion : **2018-2019**

L'entreprise, un levier pour
l'inclusion professionnelle
des personnes en situation de handicap

Stéphanie BERTHOME-LELAURE

21 Juin 2019

Remerciements

Mme Sylvie MOISDON-CHATAIGNER, Directrice de mémoire, pour son soutien et sa réactivité, son accompagnement qui offre un réel espace de liberté et de créativité, son aide dans la concrétisation de mon projet de thèse,

Mme Marie-Christine LARDEUX, ancienne collègue, directrice d'ESAT, qui a proposé à M. X. et Paul de me rencontrer,

M. X., Paul et Jos qui ont souhaité de me faire part leur expérience,

Mme Geneviève LE STANG, Vice-trésorière de l'association Nahomie Amis et présidente de Loisirs Pluriel Rennes qui m'a mis en relation avec la Référente Handicap,

La chargée de mission Diversité, la Référente handicap et la chargée d'insertion rencontrée pour le partage d'expériences et le temps qu'elles m'ont accordé,

M. Marcel CALVEZ, Professeur des universités, Co-responsable du master de Santé publique (EHESP-Université de Rennes 1 - Université Rennes 2), parcours SHPS (Situations de handicap et participation sociale) qui m'a conseillé de prendre contact avec Camille LEGOFF,

Mme Camille LEGOFF avec laquelle j'ai pu échanger sur le sujet et qui m'a transmis l'ensemble de ces matériaux,

Mme Virginie THOMAS, ma nièce en licence de droit des sociétés, qui m'a aidé à mener ma réflexion,

Ma famille pour son soutien et le temps qu'elle m'a laissé pour travailler,

Mes collègues de promotion qui m'ont aidé à prendre du recul,

Vos apports m'ont été nécessaires pour la réalisation de ce mémoire.



EHESP

Sommaire

Introduction 7

PARTIE 1 : L'ETAT ET L'ENTREPRISE, DES ROLES COMPLEMENTAIRES DANS L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .19

Chapitre 1. L'Etat protecteur de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap.....19

1/ L'Etat, un rôle originel de protection de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap 19

1.1/ Un rôle dévolu à l'Etat par les organisations internationales 19

1.2/ Un rôle dévolu à l'Etat par les organisations européennes..... 22

1.3/ Un rôle affirmé par la France 23

2/ L'impact d'une protection étatique étudié sous le prisme de la diversité des statuts de la personne handicapée 26

Chapitre 2. Le respect du droit à l'emploi et au travail des personnes en situation de handicap par l'entreprise : de la connaissance des règles à leurs sanctions en passant par les incitations31

1/ L'édiction de règles à destination des entreprises : l'inclusion professionnelle prise entre la recherche du profit et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap 31

1.1/ L'entreprise à la recherche de la maximisation du profit..... 31

1.2/ L'entreprise, un rôle de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap..... 33

2/ La mise en place de mesures incitatives auprès des entreprises 37

2.1/ Des mesures d'incitation à l'embauche 37

2.2/ Des mesures d'incitation au maintien dans l'emploi..... 38

3/ Une effectivité par la sanction 40

3.1/ Les sanctions financières..... 40

3.2/ Les sanctions par le juge 40

PARTIE 2 : LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, SOURCE D'IMPULSION DE LEUR INCLUSION PROFESSIONNELLE EFFECTIVE AU SEIN DE L'ENTREPRISE..43

Chapitre 1. Le recueil d'expériences, inspiration à l'affirmation de la création de valeur par les personnes en situation de handicap	43
<u>1/ Le recueil d'expériences par entretiens, préalable nécessaire à une analyse prospective</u>	<u>43</u>
<u>1.1/ Le recours à l'entretien, socle d'inspiration des réflexions juridiques.....</u>	<u>43</u>
<u>1.2/ Les regards croisés de six personnes d'horizon variés</u>	<u>45</u>
<u>2/ La participation des personnes en situation de handicap à la gouvernance de l'entreprise, source de création de valeur reconnue</u>	<u>49</u>
<u>2.1/ La création de valeur des personnes en situation de handicap : réponse à l'intérêt social de l'entreprise.....</u>	<u>49</u>
<u>2.2/ L'affirmation d'un rôle à jouer dans la gouvernance de l'entreprise.....</u>	<u>51</u>
Chapitre 2. Les regards croisés des acteurs de terrain, facteur de déploiement effectif de la responsabilité sociétale de l'entreprise.....	53
<u>1/ La réponse à des « considérations sociales » inspirées par les acteurs de terrain</u>	<u>53</u>
<u>2/ L'effectivité de la RSE, entre contrainte et volontariat</u>	<u>58</u>
<u>2.1/ L'effet modéré de la sanction</u>	<u>58</u>
<u>2.2/ La consécration du volontariat</u>	<u>60</u>
Conclusion	62
Bibliographie	65
Liste des annexes	I

Liste des sigles utilisés

AAH	Allocation adulte handicapé
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
APAJH	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
APF	Association des paralysés de France
AVC	Accident vasculaire cérébral
CA	Conseil d'administration
CAF	Caisse d'allocations familiales
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGSP	Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective
CIDPH	Convention Internationale Des Droits Des Personnes Handicapées
CIF	Classification internationale de fonctionnement
CIH	Classification internationale des handicaps
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion – Contrat d'accompagnement dans l'emploi
DARES	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DRH	Direction des ressources humaines
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
IME	Institut médico-éducatif
IMPro	Institut médico-professionnel,
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MDA	Maison de l'autonomie
MDH-PPH	Modèle de développement humain – Processus de production du handicap
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PACTE	Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises
PSH	Personne en situation de handicap
RIPPH	Réseau international sur le processus de production du handicap

RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SA-ESAT	Section Annexe Etablissements et services d'aide par le travail
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
TH	Travailleur handicapé
TSA	Troubles du spectre de l'autisme
UE	Union Européenne
UNAPEI	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis
UPHV	Unité pour personnes handicapées vieillissantes

Introduction

1. *« Depuis des années, l'emploi de personnes handicapées est présenté aux entreprises comme une contrainte. Si elles n'embauchent pas, elles sont pénalisées. En arrivant au gouvernement, nous voulions que les employeurs deviennent acteurs responsables aux côtés des pouvoirs publics. C'est pourquoi, dans le cadre de la loi avenir professionnel, le handicap est présenté comme un activateur de performance collective, afin de montrer qu'il peut renforcer l'engagement, la cohésion sociale et améliorer les méthodes »* (S. CLUZEL, 2019).
2. L'importance accordée à l'emploi des personnes handicapées par Sophie CLUZEL, secrétaire d'état auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées, depuis un décret du 24 mai 2017, est tout d'abord liée au fait qu' *« occuper un emploi et exercer une activité professionnelle sont des éléments importants de la vie de tout citoyen. Ainsi, il participe à l'activité générale de la Cité, dispose d'un statut personnel et acquiert des moyens d'existence liés à l'accomplissement de ses talents »* (GOHET, 2007). *« Une insertion professionnelle durable n'est pas seulement bénéfique pour la personne, elle est un facteur majeur de rétablissement et de promotion du bien-être »* (PACHOUD et CORBIERE, 2014). L'exercice d'une activité est en effet une source de revenu, elle aide à la structuration du temps et des journées *« d'une façon qui est de plus conforme aux rythmes sociaux dominants, contribuant au sentiment d'inclusion dans la vie sociale et professionnelle 'comme tout le monde'. Le travail offre également des opportunités de contacts sociaux, en dehors de la sphère familiale ou des amis, et surtout il permet d'obtenir de la part des collègues une reconnaissance, dont l'importance est aujourd'hui particulièrement reconnue »* (PACHOUD et CORBIERE, 2014). L'emploi constitue un facteur essentiel au processus de rétablissement et contribue à l'empowerment. *« Chaque jour nous faisons l'expérience que pour chacun, le travail est un élément déterminant de l'existence humaine. Il est le moyen de nous maintenir en vie et de satisfaire les besoins de base. Mais il est aussi une activité à travers laquelle les gens affirment leur identité, par rapport à eux-mêmes et par rapport à ceux qui les entourent. Le travail est crucial pour le choix individuel, le bien-être des familles et la stabilité des sociétés »* (Juan SOMAVIA, Directeur Général de l'OIT, juin 2001).
3. Eu égard à cette importance de l'emploi et du travail, il convient de reprendre les données statistiques afin de déterminer s'ils constituent un enjeu ainsi que l'indique le gouvernement. En 2015, 19% des personnes handicapées sont au chômage contre 10% du reste de la population avec 513 505 demandeurs d'emploi handicapés fin 2017 soit une hausse de 4,7 % en un an (AGEFIPH, FIPHFP, 2018). *« Les personnes handicapées sont moins souvent en emploi que l'ensemble de la population. En 2015, 35% des bénéficiaires d'une reconnais-*

sance administrative et 45% des personnes en situation de handicap travaillent, contre 64% pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans » (BARHOUMI, 2017). Ces éléments confirment donc que la France est non seulement insuffisamment inclusive mais qu'il existe aussi une discrimination à l'égard des personnes handicapées. D'ailleurs, le Défenseur des droits précise, qu'en 2014, 37 % des réclamations adressées relatives aux discriminations fondées sur le handicap concernaient l'emploi avec 16,8 % en emploi privé et 20,19 % en emploi public (TOUBON et GOHET, 2017). Cela en fait donc le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap. Or, les discriminations sont interdites par de « très nombreux textes officiels et résolutions de l'UE comme des Nations-Unies » (FOUQUET, DESCATHA, BEURET, HERISSON, 2019) : les articles 7 et 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, l'article 13 du Traité d'Amsterdam de 1999, l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 révisée en 2010, l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées de 2010 et les articles 5 et 13 de la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 du Conseil européen en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Des actions doivent donc être menées pour lutter contre cette situation et réaffirmer le respect des droits des personnes handicapées. C'est pourquoi, le Gouvernement s'est emparé de ce sujet en considérant que les employeurs devaient avoir un comportement responsable.

4. Parmi ces employeurs, la DARES dénombre les établissements privés, les établissements de la fonction publique et les indépendants. « Ainsi, en 2015, parmi les 938 000 personnes en emploi reconnues handicapées, 70% sont salariées d'établissements du secteur privé et 22% du secteur public » (BARHOUMI, 2017). Le taux d'emploi direct des personnes handicapées dans les entreprises privées est de 3,8% contre 5,49% pour le secteur public (AGEFIPH, FIPHP, 2018). Les entreprises privées représentent donc, statistiquement, un potentiel plus important de recrutement des personnes en situation de handicap et semblent être moins dynamiques dans leur emploi direct. C'est donc la raison pour laquelle cette étude s'intéressera principalement au secteur privé quand bien même la fonction publique constitue « un cadre d'emploi spécifique par rapport au secteur privé, du fait de son devoir d'égalité des chances » (GUEVEL, 2018).
5. De plus, l'étude de l'emploi des personnes en situation de handicap, du point de vue des entreprises privées, représente aussi un enjeu pour elles-mêmes puisque « la non-intégration du handicap dans l'entreprise induit des coûts cachés. Les discriminations dans l'emploi à l'égard des personnes handicapées représentent en effet un coût économique qu'il est utile de mettre en évidence » (France Stratégie, 2018).

6. Dans la poursuite de la définition du sujet, il peut paraître pertinent de porter une attention particulière aux termes employés par France Stratégie, administrativement appelée Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP), rattachée au Premier ministre, qui a pour objectif de concourir à la détermination des grandes orientations pour l'avenir de la nation et des objectifs à moyen et long terme de son développement économique, social, culturel et environnemental. Le terme « non-intégration » est employé. Il apparaît étonnant que cette institution emploie le terme de « non-intégration » eu égard au tournant sémantique issu de la loi du 11 février 2005 qui n'évoque plus la question de « l'intégration » mais de l'« inclusion » dans le prolongement de l'adoption de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé par l'Organisation mondiale de la santé en 2001. Les termes « intégration », « insertion » et « inclusion » sont régulièrement employés. Or, ils ne revêtent pas la même signification. Il est loisible de comprendre les raisons pour lesquelles les notions d'« insertion » et d'« intégration » sont parfois assimilées. En effet, *« l'objectif paraît in fine être le même : la reconnaissance de l'autre ». « Néanmoins, la notion d'insertion se distingue de celle d'intégration, car l'insertion évoque l'idée d'addition : 'mettre parmi', ajouter un élément différent, qui conserve son identité. A l'inverse, l'intégration ambitionne une assimilation qui ferait paraître les différences et permettrait de réaliser pleinement un projet démocratique ». « L'insertion est provisoire : il s'agit d'un processus correspondant à une situation susceptible d'être surmontée, notamment par une relation contractuelle ». « L'inclusion évoque davantage une finalité plutôt qu'un processus : elle met l'accent, comme la notion d'intégration, sur l'affirmation d'une appartenance légitime à la société, quelles que soient les différences, là où l'insertion désigne un mouvement d'appropriation, par des sas, des paliers. En revanche, à la différence de l'intégration, l'inclusion implique qu'une personne peut rester avec ses difficultés tout en étant reconnue comme un élément à part entière du collectif » (JAEGER, 2015). Rapportée à l'emploi et au travail, l'« intégration est un processus qui va du travailleur vers l'entreprise. C'est à lui de s'adapter aux conditions de travail et à développer ses compétences pour répondre aux objectifs de l'entreprise »¹ alors que dans le cadre de l'inclusion, « l'entreprise va adapter son fonctionnement et le poste du travailleur pour que les conditions de travail soient les plus optimales possibles »². Dans cette étude, sera abordée la question de l'inclusion selon l'approche de Philippe WEBER qui considère que « tout système ou sous-système social – et l'individu dans son environnement en est un – participe à sa propre différenciation de son environnement, et devient par conséquent exclusif. L'interpénétration du 'système personnel' avec le système social peut mener à l'inclusion, pour autant que la complexité de l'un soit*

¹ *Le travail : insertion, intégration, inclusion* [en ligne] 19 janvier 2018.

[Consulté le 28 mai 2019]. Disponible à l'adresse : <http://formation-travail-handicap.fr/2018/01/insertion-integration-inclusion.html>

² *Idem*

utilisée par l'autre. En d'autres termes, la participation à l'intérieur d'un système social exige de la part des êtres humains de se 'produire eux-mêmes' et les oblige (paradoxalement) à se différencier les uns des autres [...]. Cette approche constructiviste tente de saisir l'intrication du système personnel et du système social, et ne peut que nous faire pencher pour un être humain participatif ». D'un point de vue juridique, ce sera la position de l'OMS qui sera promue avec une réflexion axée sur la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

7. Sur la base de ces fondements, il convient de rechercher si les entreprises privées peuvent être un levier à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap voire si la participation des personnes en situation de handicap au processus décisionnel et organisationnel des entreprises peut être un levier à leur inclusion professionnelle. Il a donc été fait le choix d'orienter la problématique autour de la relation entre l'emploi, les entreprises, et le handicap ; termes qu'il convient de définir successivement.
8. Pour cerner le sujet, la définition du handicap est un préalable requis dans la mesure où elle permet de comprendre notamment les stéréotypes qui l'entourent c'est-à-dire les idées, les opinions, acceptées sans réflexion et répétées sans avoir été soumises « *à un examen critique, par une personne ou par un groupe, et qui déterminent, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir* » (TISSERANT, 2012) conformément à l'acceptation retenue par Walter LIPPMAN en 1922 dans son ouvrage intitulé *Public Opinion*.
9. Diverses définitions du handicap peuvent être « *mobilisées selon les acteurs et les contextes* » (VILLE, FILLION et RAVAUD, 2016). Ainsi, pourrait-on citer la définition du dictionnaire de l'Académie française (9^{ème} édition, 1992), de la classification internationale des déficiences, incapacités, handicaps (OMS, 1980), des règles pour l'égalisation des chances des handicapés (ONU, 1993), de la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (OMS, 2001) ou encore la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
10. En France, « *la notion de handicap recouvre plusieurs définitions, en fonction des droits et obligations invoqués : respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, attribution de l'AAH (allocation adulte handicapé), orientation vers une institution spécialisée... Cela signifie qu'une personne handicapée répondant aux critères de 'travailleur handicapé' (droit du travail) peut ne pas remplir les conditions d'ouverture à l'allocation adulte handicapé (droit de la Sécurité sociale)* ». « *De la même façon, une personne handicapée peut travailler dans une institution spécialisée (service d'aide par le travail, centre de rééducation professionnelle) sans toutefois être considérée comme travailleur handicapé, au sens du Code du travail. Ledit Code, en effet, et, en particulier, ses dispositions relatives à l'obligation d'emploi*

des travailleurs handicapés, s'appliquent aux entreprises privées et à certaines entreprises publiques. Les institutions spécialisées quant à elles relèvent davantage du Code de l'action sociale et des familles » (LERAY, 2014). Cette multitude d'acceptations conduira d'ailleurs à rechercher si la sémantique ne peut pas avoir une influence également sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

11. Quelle que soit la définition retenue, il n'en demeure pas moins que le concept de handicap a connu une réelle évolution au cours du XXème siècle. « De la définition de 1975 à celle de 2006, l'ONU est passée d'une notion médico-sociale étroite du handicap, strictement individuelle, soulignant les incapacités et par conséquent les limites d'une personne, en un mot son anormalité, à une notion médico-sociale plus large, qui ne nie pas le lien entre la déficience et les incapacités mais relativise celles-ci en les rapportant aussi à l'environnement physique, social et culturel. Cette conception a été affirmée dans la CIH inspirée du schéma de Ph Wood. Elle se retrouve en 2001 dans la CIF produite par l'OMS » (S. MILANO, 2015). Le handicap peut donc être « défini par l'interaction entre les personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. Par personnes en situation de handicap (PSH), on entend donc des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société du travail » (FIPHFP, 2018).
12. Cette approche ne peut être évoquée sans faire un rappel à l'œuvre de Patrick FOUGEYROLLAS intitulée « La funambule, le fil et la toile – Transformations réciproques du sens du handicap ». Il y développe le Modèle de développement humain – Processus de production du handicap (MDH-PPH), « orientation théorique systémique ouverte de construction interactive entre les caractéristiques de la personne, ses agissements sociaux et son environnement ». Cette approche met l'accent « sur une approche inclusive de la problématique des personnes ayant des incapacités » (FOUGEYROLLAS, 2010). « Cette perspective de modélisation trouve sa place dans l'idéologie des droits humains et de l'égalité dans le respect des différences, philosophie qui sous-tend le mouvement social de promotion de la participation sociale optimale et de l'égalité des personnes ayant des différences organiques et fonctionnelles dans leurs matrices culturelles ou leurs contextes de vie particulier » (FOUGEYROLLAS). Selon cette conception, le handicap est perçu « comme une variation du développement humain, c'est-à-dire une différence dans le niveau de réalisation des habitudes de vie ou de l'exercice des droits de la personne. [...] Le handicap ne se révèle pas nécessairement comme une réalité permanente et statique pour l'ensemble des personnes. Tout dépendant du milieu dans lequel une personne évolue ou des facteurs personnels, celle-ci pourra voir la qualité de sa participation sociale s'améliorer ou se dégrader dans l'espace et

dans le temps. Le handicap devrait toujours être défini comme étant une situation de handicap (situation d'inégalité) » (RIPPH, 2019). Pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, une analyse basée sur ce modèle permettra de mettre l'accent sur l'importance de leur expérience dans les propositions de pistes d'action aux entreprises.

13. ainsi aux personnes en situation de handicap de faire part de leurs habitudes de vie et proposer des moyens visant à rechercher si elles peuvent favoriser leur participation professionnelle au sein des entreprises.
14. Cette participation professionnelle est promue par les mêmes textes qui définissent la notion de « handicap ». En effet, l'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu qui dépasse les frontières. L'article 27 de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), adoptée par l'Organisation des Nations Unies en décembre 2006, et ratifiée par la France le 18 février 2010, précise que : *« Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. »*. Cette Convention ayant été adoptée par l'Union européenne en 2007 puis ratifiée par tous les Etats membres, elle prend un caractère contraignant au niveau de l'Union européenne.
15. Les Etats membres doivent donc adopter des politiques conformes à ces orientations européennes et notamment à « la Stratégie Europe 2020 » qui vise *« une croissance intelligente, durable et inclusive qui permette d'accroître le taux d'emploi par le développement des compétences et de nouveaux emplois »*. Les Etats ont donc une influence manifeste sur l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est la raison pour laquelle il ne pourra être abordé la problématique du rôle des entreprises au niveau de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées sans présenter au préalable le rôle de l'Etat du point de vue de la protection de leur emploi.
16. Le terme « emploi » revêt plusieurs acceptions. D'un point de vue sociologique, il correspond aux formes d'accès au marché du travail (précarité/stabilité, activité/inactivité, chômage) tandis que le travail correspond aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle (salaires, promotions, hiérarchies, qualifications, conditions de travail) (MARUANI et NICOLE-DRANCOURT). Selon STIKER H.-J., *« l'emploi est la forme qu'a pris majoritairement le travail dans la société industrielle, commerciale et technicienne. Il s'agit d'un temps de travail, payé, destiné à accroître la richesse d'une entreprise, c'est-à-dire un collectif organisé et hiérarchisé qui doit atteindre des résultats, selon des normes ; c'est encore la capacité de*

travail devenu marchandise que l'on rétribue en fonction d'une certaine production et d'un certain temps. La forme la plus claire de l'emploi est le salariat ». La notion d'emploi ne renvoie donc pas seulement au contrat de travail (situation individuelle d'emploi) mais aussi à un certain état du marché du travail (demande d'emploi, accès à l'emploi, perte de l'emploi). D'un point de vue juridique, suite à l'arrêt *Île de la tentation* du 3 juin 2009, la Chambre sociale de la Cour de Cassation, a défini le travail comme une activité « *exécutée, non pas à titre d'activité privée mais dans un lien de subordination, pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un bien ayant une valeur économique, l'activité, quelle qu'elle soit, peu important qu'elle soit ludique ou exempte de pénibilité, est une prestation de travail soumise au droit du travail* ». Cette activité a d'ailleurs été précisée par la jurisprudence *Take Eat Easy* de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 novembre 2018. Elle a indiqué que la « *caractérisation d'une relation de travail salarié doit reposer sur des éléments objectifs. Le salarié est ainsi celui qui accomplit un travail sous un lien de subordination, celui-ci étant caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Soc., 13 novembre 1996, Bull. 1996, V, n° 386, pourvoi n° 94-13.187). La seule volonté des parties est impuissante à soustraire un travailleur au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail (Ass. plén., 4 mars 1983, Bull. 1983, Ass. plén., n° 3, pourvois n° 81-11.647 et 81-15.290). Enfin l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle (Soc., 17 avril 1991, Bull. 1991, V, n° 200, pourvoi n° 88-40.121)* »³. Ces précisions vont permettre d'aborder le sujet tant du point de vue des politiques publiques que des conditions pratiques de réalisation des tâches sous l'angle des aménagements raisonnables notamment.

17. Cette notion d'emploi ne peut être évoquée du point de vue de l'inclusion professionnelle sans faire référence au concept de « milieu ordinaire » évoqué notamment dans la loi du 11 février 2005 qui évoque le recours à l'ESAT lorsqu'il n'est pas possible de travailler en « entreprise ordinaire », en « entreprise adaptée », pour le compte d'un « centre de distribution de travail à domicile » ou d'exercer « une activité professionnelle indépendante ». Ce texte fait une distinction entre ces dispositifs qui ressortent du « milieu ordinaire » et les ESAT appartenant au « milieu protégé ». Manifestement, le milieu ordinaire inclut les entreprises privées et conforte donc l'objet de notre étude qui vise à mener une réflexion autour du rôle des entreprises dans le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

³ Cour de cassation, « Note explicative relative à l'arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018 (17-20.079) »

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

18. Les enjeux liés au rôle de ces entreprises sont d'autant plus importants par rapport à l'inclusion professionnelle qu'elles ont un poids économique reconnu comme tel par l'Europe, qu'elles sont un facteur de croissance et donc d'emploi notamment des personnes handicapées. Or, cette notion d'entreprise revêt une définition juridique controversée en fonction du cadre retenu. En effet, en droit français, l'entreprise n'est pas un sujet de droit en tant que tel. L'entreprise ne devient un sujet de droit qu'à partir du moment où elle opte pour une forme déterminée de « société ». Ce « *mot renvoie au contrat qui lie les actionnaires à un objet social, lequel génère une activité commerciale, selon la logique de l'article 1832 du Code civil. La seule personne sujet de droit est donc bien la société* » (BERROD et ULLESTAD, 2016). Bien que cette définition pourra être évoquée, elle ne répond pas à notre dessein puisqu'elle cantonne l'entreprise à sa personnalité morale et ne permet pas de prendre en compte la réalité de son action économique. Une autre acceptation peut alors être recherchée du point de vue du droit communautaire.
19. Le Traité instituant la Communauté économique européenne, signé le 25 mars 1957, énonce « Les règles applicables aux entreprises ». Pour assurer le droit de l'intégration de l'UE, il fallait, selon la Cour de Justice des communautés européennes, dans un arrêt *Van Gend en Loos* du 5 février 1963, que l'entreprise soit considérée comme un sujet de droit pour bénéficier de la jouissance des droits. La Charte des droits fondamentaux du 7 décembre 2000 attribue d'ailleurs aux entreprises des droits et libertés fondamentales, dont la liberté d'entreprise. « *Celle-ci comprend la liberté contractuelle et la liberté d'exercer une activité économique entendue comme la liberté de production et de commercialisation* » (BERROD et ULLESTAD, 2016). En contrepartie de l'exercice de ces droits, la jurisprudence *Neptune* de la CJCE du 17 décembre 2015 est venue préciser que cette liberté de l'entreprise pouvait être limitée et devait être conciliée avec les objectifs d'intérêt général de l'Union. Emerge donc une approche juridique prenant en compte « *l'activité substantielle de l'entreprise sur la société et son environnement politique. L'exercice par l'entreprise de ses droits et libertés fondamentales induit, en parallèle, sa responsabilisation en tant que personne économique* » (BERROD et ULLESTAD, 2016). Et selon l'arrêt de la CJCE du 12 juillet 1984, *Hydrotherm*, cette entité économique « *comporte un ensemble structuré de moyens humains, financiers et techniques, ainsi qu'un intérêt identique et un contrôle unifié, pour durablement produire, transformer ou distribuer des produits ou des services* ». Comme toute personne juridique, l'entreprise est redevable des effets de son activité sur le plan juridique. L'entreprise est aussi responsable, au sens juridique, des dommages qu'elle cause à des tiers, du fait de son activité de marché. « *En définissant l'entreprise par son activité, et non par la seule concentration de travailleurs qu'elle induit, ces derniers sont des tiers à l'entreprise ; celle-ci acquiert ainsi une responsabilité à leur égard* » (BERROD et ULLESTAD, 2016). D'ailleurs, le projet de recommandation du Conseil de l'Europe, discuté en décembre 2015, attribue aux entre-

prises la responsabilité de protéger les droits de l'homme. Cette idée est survenue suite au constat que l'activité économique d'entreprises multinationales pouvait contrevenir au respect des droits de l'homme. La Communication COM(2011) 681 final du 25 octobre 2011 de la Commission européenne de 2011 relative à la *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014* indique même que les entreprises sont responsables « *vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ». Ces effets sur la société peuvent être abordés en prenant en compte leur responsabilité vis-à-vis de l'emploi des personnes en situation de handicap.

20. Ce concept de « responsabilité sociale des entreprises » (RSE) est issu des travaux de certains managers américains dans les années 1950 qui considéraient que si les entreprises ne se concentraient plus uniquement sur leurs profits mais aussi sur l'impact qu'elles avaient sur la société, elles en tireraient bénéfice. Howard BOWEN a ainsi publié, en 1953, un ouvrage intitulé *La responsabilité sociale du businessman* dans lequel il explique pourquoi les entreprises ont intérêt à être plus responsables et donne la première définition "reconnue" de la RSE. Les entreprises doivent intégrer la dimension sociale dans leur stratégie organisationnelle. Progressivement, avec le développement des préoccupations environnementales, mais aussi sociales et économiques, dans la deuxième moitié du 20ème siècle, et avec la mondialisation, la responsabilité des entreprises devient un enjeu de plus en plus important. C'est ainsi que le contexte international s'en empare en consacrant sa définition dans l'*International Organisation for Standardisation* de la façon suivante : « *La responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société; prend en compte les attentes des parties prenantes; respecte les lois en vigueur et qui est en accord avec les normes internationales de comportement; et qui est intégrée dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* ».
21. L'Union européenne se l'approprie également avec la publication, en 2001, du Livre Vert de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Elle y donne la définition de la RSE suivante: « *L'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir 'davantage' dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes* ».
22. En France, la loi sur les « Nouvelles régulations économiques » du 15 mai 2001 et son décret d'application du 20 février 2002 consacre la responsabilité sociétale des entreprises et dispose : « *Figurent en application du quatrième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code*

de commerce, dans le rapport du conseil d'administration ou du directoire, les informations sociales suivantes : [...] 7° L'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés ». Le rapport aux Ministres de la transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Economie des Finances et du Travail de Nicole NOTAT et Jean-Dominique SENARD du 9 mars 2018 intitulé *L'entreprise, objet d'intérêt collectif* précise que « le rôle premier de l'entreprise n'est pas la poursuite de l'intérêt général, mais des attentes croissantes à l'égard des entreprises sont régulièrement exprimées, avec l'essor des défis environnementaux et sociaux. Le concept de « parties prenantes » – c'est-à-dire les personnes et les groupes qui subissent un risque du fait de l'activité de l'entreprise – est fréquemment évoqué pour susciter une prise de conscience par l'entreprise des impacts de son activité. Au-delà de ces tiers prenant part à l'entreprise, la conviction portée par ce rapport est que le gouvernement d'entreprise lui-même doit incorporer ces considérations dans sa stratégie ». L'entreprise a donc manifestement aussi un rôle à jouer par rapport à l'emploi des personnes en situation de handicap faisant notamment partie des « parties prenantes ».

23. Le rôle des entreprises étant manifeste, il reste à déterminer les moyens par lesquels elle peut favoriser cette inclusion professionnelle des personnes handicapées. Cette promotion transite par les décisions que l'entreprise prend. Celles-ci peuvent être présentées selon les catégories d'ANSOFF(1968) reprises par R. SOPARNOT. Tout d'abord, « les décisions stratégiques sont prises au niveau de la direction générale de l'entreprise et se caractérisent par un niveau de risque maximum car les enjeux sont cruciaux, le contexte décisionnel fortement incertain et la réversibilité très faible ». Ensuite, « les décisions tactiques sont prises par les managers intermédiaires et se caractérisent par un niveau de risque moyen parce que les enjeux sont moindres par rapport aux décisions stratégiques, que le contexte décisionnel est moins incertain et que la réversibilité est possible » (SOPARNOT, 2009). Enfin, « les décisions opérationnelles sont prises par les acteurs de terrain avec un niveau de risque faible, des enjeux limités et un contexte fortement certain » (SOPARNOT, 2009). Selon Maurice THEVENET, l'art de prendre les bonnes décisions revient au manager. Ces décisions peuvent être contraintes ou volontaires.

24. Afin de mener une réflexion juridique fondée sur les réalités de terrain, une démarche de recherche sociologique sera entreprise. Selon BOURDIEU, CHAMBOREDON et PASSE-
RON, dans *Le Métier de sociologue*, la recherche en sciences sociales est basée sur un processus en trois actes qui sont « la rupture, la construction et la constatation » (CAMPEN-
HOUDT, MARQUET, QUIVY, 2017). Dans la première phase dite « de rupture », il faut prendre en compte le contexte de la demande qu'il convient d'explicitier. Il s'agit d'un thème de recherche proposée à Mme MOISDON-CHATAIGNER, responsable d'une activité de

recherche déployée autour de l'axe de la protection fondamentale, sociale et patrimoniale de la personne du laboratoire de recherche IODE, au sein duquel j'ai réalisé mon stage de Master 2 Handicap et participation sociale. C'est un laboratoire de recherche en droit ayant le statut d'unité mixte de recherche (UMR 6262) et bénéficiant à ce titre d'un double rattachement : d'une part, à l'Université de Rennes 1 et, d'autre part, au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS). Les recherches menées visent tout d'abord à apporter une contribution à la réflexion, mais également des éléments de réponse, sur des enjeux sociétaux majeurs. Il bénéficie d'une capacité à développer des approches pluridisciplinaires chaque fois que cela est scientifiquement pertinent, à répondre à des appels à projet et à inscrire les travaux dans une dimension européenne et internationale. Les recherches tendent également à développer une véritable expertise dans diverses branches du droit grâce à des analyses systématiques du droit positif et des réflexions prospectives issues de ces analyses. Mme MOISDON-CHATAIGNER est également membre de l'équipe de chercheurs attachés à la Chaire Vivre ensemble. En partenariat avec quatre entreprises (Ouest-France, Triballat, Samsic, Crédit Agricole) et Rennes Métropole, cette chaire a été lancée en vue de développer le *Vivre ensemble* au sein des entreprises et d'accroître le rôle que les entreprises peuvent jouer sur le territoire où elles sont implantées. C'est à ces enjeux situés au cœur de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise que la chaire va s'intéresser durant trois ans. Parmi les thèmes principaux retenus par les partenaires figurent « les différences au sein de l'entreprise » (comment les faire accepter et les gérer ?). Dans ce cadre, la question du vivre ensemble avec les personnes en situation de handicap est abordée. Le projet de recherche s'intègre donc dans cet environnement universitaire et scientifique. L'objectif de cette étude est d'apporter une contribution à la réflexion ainsi que des éléments de réponse à des enjeux sociétaux majeurs tout en développant une expertise grâce à des analyses systémiques du droit positif et des réflexions prospectives issues de ces analyses.

25. Dans la phase dite de « construction », seront analysés les propos recueillis lors des entretiens menés, au cours du stage, auprès de salariés d'entreprises et de personnes en situation de handicap ainsi que les matériaux issus des entretiens menés par Camille LEGOFF dans son mémoire de Master Situation de Handicap et Participation Sociale de la promotion : 2017-2018. En effet, « *le handicap peut être défendu comme une culture et la mise en commun d'expériences individuelles comme productrice d'identité. La frontière entre le singulier et le collectif, entre le privé et le public s'efface ici* » (VILLE, FILLION et RAVAUD, 2016). « *Les caractéristiques individuelles qui ont d'abord alimenté la stigmatisation et la discrimination doivent être redéfinies comme porteuses de dignité et de fierté. Le succès de cette entreprise favorisera en retour la cohésion et l'identification aux aspirations du groupe désavantagé. Il existe donc une dynamique forte entre les dimensions personnelles et politiques de ce processus* » (HAHN H, 1997). Cette perspective expérientielle permettra

de rechercher si les personnes handicapées peuvent elles-mêmes être un levier à la promotion de leur inclusion professionnelle dans les entreprises.

26. En définitive, pour répondre à la problématique, il sera nécessaire de prendre en compte le cadre juridique dans lequel intervient l'entreprise. Il faudra rechercher si l'Etat joue son rôle de protecteur originel en fixant à l'entreprise un cadre qu'elle doit respecter. Dès lors, les entreprises pourront devenir « *le vecteur de la promotion de valeurs communes dans le respect de la dignité de la personne humaine ou du pluralisme ou de la liberté d'expression* » ; « *l'entreprise [n'étant alors] pas réductible au simple jeu du marché, elle en est un agent de régulation. Sa puissance de marché peut aussi l'amener à concurrencer l'Etat sur le plan de l'élaboration des normes juridiques* » (BERROD et ULLESTAD, 2016). S'il s'avère alors que l'entreprise peut constituer un levier, il faudra rechercher les moyens dont elle dispose pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Parmi ces moyens, un rôle essentiel doit être reconnu aux personnes handicapées, à même de pouvoir présenter des pistes d'action sur le fondement du principe de « *Rien sur nous sans nous* » défendu par des associations de personnes en situation de handicap⁴. Il sera essentiel d'approfondir la réflexion pour déterminer si ces pistes d'action bénéficient d'un cadre juridique propice à leur mise en œuvre dans l'entreprise, signe de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.
27. Après avoir présenté les rôles complémentaires de l'Etat et de l'Entreprise par rapport à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap (PARTIE I), il faudra rechercher comment l'Entreprise peut devenir un levier à cette inclusion (PARTIE II).

⁴ Coordination Handicap Autonomie - Vie Autonome France - "Rien pour nous, sans nous", Qui sommes-nous ?, [Consulté le 13 mai 2019]. Disponible à l'adresse : <http://vie-autonome-france.fr/index.php/l-association/qui-sommes-nous>

PARTIE 1 : L'ETAT ET L'ENTREPRISE, DES ROLES COMPLEMENTAIRES DANS L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

28. John RUGGIE précisa, dans le rapport A/HRC/8/5 du 7 avril 2008, intitulé *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, les rôles respectifs des Etats et des entreprises par rapport à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : « *l'obligation de protéger incombant à l'État [...]; la responsabilité des entreprises [étant] de respecter les droits de l'homme* ». Seront donc successivement abordés le rôle de protection dévolu à l'Etat et l'obligation de respect imposée à l'entreprise ; ces deux axes permettant d'interroger l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Chapitre 1. L'Etat protecteur de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap

29. Il n'est possible d'évoquer le rôle de protection de l'Etat sans faire référence aux théories du contrat social. Ainsi, selon Thomas HOBBS, dans *le Léviathan*, « *l'état de nature est un état d'insécurité perpétuelle dont les hommes cherchent à sortir. Ils sont en conséquence amenés à conclure un pacte par lequel chacun remet à un homme ou à une assemblée les pouvoirs qu'il a sur lui-même, à la seule condition que les autres en fassent autant. Cet homme (ou cette assemblée) acquiert ainsi la puissance souveraine, dont il doit user pour la protection des sujets* »⁵. Dès l'origine, l'Etat a ce rôle de protection.

30. Bien qu'il doive garantir les droits individuels et collectifs des individus et, plus spécifiquement, garantir l'emploi et le travail des personnes en situation de handicap (1), les statuts créés, dans cette visée protectrice, peuvent susciter des interrogations (2).

1/ L'Etat, un rôle originel de protection de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap

31. Le rôle de protection de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap par l'Etat revêt une valeur éminente non seulement dans la hiérarchie des normes mais aussi par la diversité des garanties dont elles sont entourées. Cette situation s'observe en droit international (1.1), en droit européen (1.2) et en France (1.3).

1.1/ Un rôle dévolu à l'Etat par les organisations internationales

32. Ce rôle accordé à l'Etat s'inscrit dans le mouvement pour la protection des êtres humains qui s'est enclenché dès 1919 avec la naissance du mouvement pour la protection des per-

⁵ Contrat social [consulté le 31 mai 2019]. Disponible à l'adresse : <http://www.universalis-edu.com/passarelle.univ-rennes1.fr/encyclopedie/contrat-social/>
Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

sonnes au travail. « *Ainsi que Cassin l'a d'ailleurs remarqué, le Traité de Versailles de 1919 est la première base conventionnelle des libertés individuelles essentielles en droit international (CASSIN, 1950). Fondée par ce traité, l'OIT a été une inspiration importante pour le mouvement des droits des personnes. En outre, la protection des droits de la personne, et pas seulement des droits des travailleurs, fait partie intégrante des objectifs de l'OIT depuis l'intégration de la Déclaration de Philadelphie dans sa constitution en 1946* » (LA HOVARY, 2009). Cette distinction entre la protection des droits des personnes et celle des droits des travailleurs a été précisée dans la fiche d'information n°33 rédigée par le Haut-commissariat des Nations Unies.

33. Le droit des travailleurs, y compris le droit d'avoir un travail librement choisi ou accepté, est intégré dans la catégorie des droits économiques, sociaux et culturels. Ces derniers « *sont des droits de l'homme qui, comme les autres droits individuels, comportent deux libertés, la liberté par rapport à l'État et la liberté grâce à l'aide de l'État [...]. Le fait de les accepter comme droits de l'homme impose aux États l'obligation juridique de faire en sorte que toute personne se trouvant dans le pays puisse en jouir et de fournir des voies de recours s'ils sont violés. Comme pour les autres droits de l'homme, la reconnaissance des droits économiques, sociaux et culturels, associée au principe de non-discrimination, met l'accent sur les groupes de la société les plus exclus, les plus marginalisés et les plus exposés à la discrimination* » (Haut-Commissariat aux Nations-Unies, 2009). Selon la doctrine traditionnelle, défendue notamment par Georges BURDEAU (1956), ces « *droits nécessitent une intervention de l'État pour les rendre effectifs. Ce sont donc des 'droits créances' qui ont été proclamés dans la première moitié du XIXème siècle à la suite de revendications syndicales et socialistes : on y trouve ainsi le droit aux prestations sociales, le droit à l'éducation, le droit au travail, le droit au repos et aux loisirs, le droit à la santé...* » (RAMBAUD, 2014). « *Selon Michel BORGETTO, leur effectivité dépendrait de deux conditions cumulatives : 1) le droit doit être consacré par des textes nationaux ou internationaux et institué comme créant une obligation pour la collectivité ; 2) l'opposabilité de ce droit doit être organisée par la législation nationale. Ce qui implique la désignation de l'autorité responsable de sa mise en œuvre et la possibilité pour le titulaire de revendiquer son droit devant une instance compétente* » (ROMAN, 2013).
34. Conformément à ces précisions, l'accès à l'emploi et au travail doit donc être protégé par l'Etat notamment pour les personnes en situation de handicap, étant considérées comme les plus exposées à la discrimination ainsi qu'il a pu l'être démontré à la lecture des statistiques de la DARES.
35. Parmi les principaux instruments internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels, visant la protection de ces droits par l'Etat, le Haut-commissariat des Nations Unies cite la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le Pacte international relatif aux

droits économiques, sociaux et culturels (1966) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006). Chacun de ces instruments juridiques énoncent, respectivement, dans leur préambule, « *qu'il est essentiel que les droits de l'homme soient protégés par un régime de droit* », que les Etats ont « *l'obligation de promouvoir le respect universel et effectif des droits et des libertés de l'homme* », que les États Parties s'engagent à « *prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes* ».

36. Plus précisément, aux termes de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 « 1. *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. 2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal 3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale* ». Le rôle de l'Etat est confirmé du point de vue des moyens qu'il doit mettre en œuvre pour assurer ce droit au travail et à la protection contre le chômage, dont souffrent, de façon inégale, les personnes en situation de handicap.
37. Il en est de même du point de vue du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui précise, à l'article 6, que « *les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit* ». Manifestement, à la lecture de la définition du terme « *sauvegarde* » par le dictionnaire Larousse, à savoir « *Garantie, protection accordée par une autorité. Préservation de quelqu'un ou de quelque chose, garantie contre toute atteinte qui leur serait portée* », le rôle de protection de l'Etat est encore largement affirmé.
38. La protection par l'Etat, envers les populations les plus exposés aux discriminations dont font partie les personnes handicapées, est confortée par la Convention de l'Organisation internationale du travail relative à la réadaptation professionnelle et l'emploi des handicapés (n° 159) 122 de 1983 qui dispose, à l'article 3, que tout membre devra formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées qui « *devra avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail* ». Or, cette réadaptation professionnelle doit « *permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société* ». L'Etat est donc au cœur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap au regard du rôle de protection qui lui est dévolu.

39. Il en est de même à la lecture de la Convention relative aux droits des personnes handicapées qui « *a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et des libertés fondamentales des personnes handicapées, et de garantir le respect de leur dignité intrinsèque* ».
40. La protection des droits économiques et sociaux des personnes handicapées par l'Etat repose donc, au niveau international, sur une conception inclusive de la société où tout le monde a les mêmes droits et les mêmes opportunités. Il reste à savoir ce qu'il en est au niveau européen.

1.2/ Un rôle dévolu à l'Etat par les organisations européennes

41. Aux termes de l'article 118 du Traité de Rome du 25 mars 1957, « *la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives : à l'emploi, au droit du travail et aux conditions de travail* ». Les Etats membres doivent donc collaborer étroitement avec la Commission sur les questions de l'emploi, du droit au travail et des conditions de travail.
42. Aux termes de l'article 1 de la deuxième partie *Droit au travail* de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, révisée en 1966, il est indiqué qu' « *en vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent : 1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ; 2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris; 3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs; 4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées* ». Les Etats doivent donc, davantage que collaborer avec la Commission, assurer la protection du droit au travail et à l'emploi.
43. La CIDPH, adoptée par l'Union européenne en 2007, a été signée par tous les Etats membres. En 2018, tous l'ont ratifiée. Or, l'article 24 du Traité de l'Union européenne dispose que les accords internationaux conclus, conformément à la procédure prévue dans le Traité, « *lient les institutions de l'Union* ». L'Union européenne conforte donc le rôle de protection reconnu à l'Etat par la Convention internationale des Droits des personnes handicapées.
44. « *L'action communautaire en faveur de l'emploi des PSH s'est progressivement développée à mesure du renforcement de la politique sociale communautaire. Le sujet a été ainsi progressivement intégré dans les programmes, communications, résolutions, avis, recommandations, directives et traités au fil du temps* » (FIPHFP, 2018). Dans 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, plusieurs dispositions ont été consacrées aux personnes en situation de handicap. Il est ainsi précisé, dans le préambule, que : « *la mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap* », « *les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée [...] un handicap [...] doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats* ». Quant à l'article 7, il indique : « *En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail* ». Il est donc indéniable, eu égard aux termes employés, que l'Etat a un rôle à jouer dans la protection du droit au travail et à l'emploi des personnes en situation de handicap en vue de favoriser leur inclusion professionnelle.

45. Bien que ce rôle soit promu dans les textes internationaux et européens, il reste désormais à déterminer si la France s'investit de cette mission.

1.3/ Un rôle affirmé par la France

46. Il revient de rechercher si ces normes édictées au niveau international et européen ont un effet en France et induit une reconnaissance du rôle de l'Etat en tant que protecteur du droit à l'emploi des personnes en situation de handicap avant de rechercher les moyens mis en œuvre par l'Etat pour en assurer cette protection.

47. Aux termes de l'article 55 de la Constitution, « *les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ». Ainsi, dans une décision du 3 septembre 1986, le Conseil constitutionnel a sanctionné toute violation de ces dispositions et notamment une loi limitant abusivement son domaine d'application. Par conséquent, le rôle de protection dévolu à l'Etat par les textes internationaux est donc affirmé constitutionnellement en France. Depuis la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1^{er} décembre 2008, *Eischenlaub c. Société Axa France vie – Axa France IARD*, les juges français admettent l'effet direct des conventions internationales en matière de droits sociaux notamment à propos de la liberté du travail et du droit d'obtenir un emploi. L'effectivité du droit international et européen ayant été démontré brièvement, il reste à préciser les moyens déployés par la France pour assurer la protection desdits droits.

48. L'Etat « *est un instrument dont la finalité ne peut être que l'homme, considéré dans sa liberté individuelle et à travers le bien commun* » (PACTET et MELIN-SOUCRAMANIEN, 2008). Deux sortes de fonctions peuvent être assignées à l'Etat : l'exercice de la souveraineté qui

lui confère le monopole de l'édiction des règles de droit et de la force publique et la mise en œuvre des choix de société qui procèdent de la volonté des gouvernants ou des gouvernés.

49. Le préambule de la Constitution de 1946 commence par rappeler que « *tout être humain... possède des droits inaliénables et sacrés* ». Approfondissant l'analyse, il répartit ensuite ceux-ci en trois catégories à savoir « *les droits et les libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789* », les « *principes fondamentaux reconnus par les lois de la République* » ainsi que les « *principes politiques, économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps* » au rang desquels est proclamé que « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ». Ces derniers droits engendrent des devoirs de la part de la société et l'engage dans la mesure de ses possibilités. Ces devoirs se résolvent en une obligation de moyen (LEBRETON, 2001) dont l'Etat est le dépositaire du fait du contrat social.

50. Pour assurer la promotion de ces droits, l'Etat dispose du monopole de l'édiction des règles de droit. Afin de déterminer si l'Etat a recours à cette prérogative pour assurer la protection des droits des personnes en situation de handicap, il convient d'interroger le corpus législatif français.

51. Tout d'abord, la loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 a reconnu, pour la première fois, un statut à la personne handicapée et a instauré une obligation d'emploi permettant un contrôle de leur emploi auprès des entreprises. Ensuite, la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées a reconnu comme une obligation nationale « *l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale de l'adulte* » handicapé physique, sensoriel ou mental ». En outre, la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés vise à promouvoir « *toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail* » en mettant en place des moyens d'accompagnement, de contrôle et de sanctions financières pour les employeurs du secteur privé ne répondant pas à leur obligation. Quant à la loi du 11 février 2005 portant sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », elle redéfinit le handicap et réaffirme la non-discrimination en raison d'un handicap ou de l'état de santé. L'Etat, dans le cadre de son pouvoir législatif, protège donc le droit à l'emploi et au travail des personnes en situation de handicap. Il reste à déterminer s'il en est de même du point de vue des garanties assurées par le pouvoir juridictionnel.

52. Le pouvoir juridictionnel est assuré par le Conseil constitutionnel, la juridiction judiciaire et la juridiction administrative. Dans une décision du 28 mai 1983, le Conseil constitutionnel affirme son rôle de protection par ses prérogatives lui permettant d'imposer au législateur "de

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés". Concernant la juridiction judiciaire, ainsi que le souligne le Défenseur des droits, la Cour de cassation veille au respect de l'exercice de l'emploi par les personnes en situation de handicap et elle présente « une jurisprudence foisonnante » sur le sujet. Ainsi, en est-il, par exemple, de l'obligation de reclassement imposé à un employeur avec la décision de la Cour de Cassation du 6 février 2001. La question se pose aussi du point de vue de la juridiction administrative. A la lecture de la jurisprudence et notamment de la décision *Picot* du Conseil d'Etat du 6 avril 1979, *Picot*, le juge vérifie l'existence matérielle d'un handicap et si celui-ci est incompatible avec l'exercice de la fonction postulée. Il est donc manifeste que le juge intervient donc dans la protection du droit à l'emploi des personnes en situation de handicap. A la lecture de ces arguments, il est donc incontestable que l'Etat, par le biais du pouvoir juridictionnel, a un rôle fondamental dans la promotion du droit au travail et à l'emploi des personnes en situation de handicap.

53. Il reste à savoir ce qu'il en est du point de vue des garanties non juridictionnelles. Il convient au préalable de définir les contours de ces dernières.
54. La France étant un Etat démocratique, les citoyens peuvent défendre eux-mêmes leurs libertés. Ainsi, cette possibilité est reconnue juridiquement, notamment aux termes de l'article L. 5213-21 du Code du travail, à de nombreuses associations représentant les personnes en situation de handicap telles que l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI), l'Association pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH), l'Association des Paralysés de France (APF), ...
55. De plus, l'article 71-1 de la Constitution institue le Défenseur des droits en tant qu'autorité administrative indépendante. En tant que tel, il doit veiller au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences. A ce titre, il peut mettre en œuvre des pouvoirs contraignants, tels que la mise en demeure ou l'injonction. Il élabore également des guides. Ainsi en est-il du guide de décembre 2017 intitulé *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*. Le Défenseur des Droits a aussi pris de nombreuses décisions dans lesquelles il a pu émettre des recommandations envers les entreprises. Par exemple, dans la décision 2018-199 du 4 septembre 2018 relative à une discrimination en raison des activités syndicales et du handicap et au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, il a recommandé « à la société Y d'aménager le poste de travail de Monsieur X en respectant l'ensemble des préconisations du médecin du travail, de prendre toute mesure appropriée au sens de l'article L.5213-6 du code du travail afin de lui permettre de conserver un emploi adapté à son handicap, de l'exercer et d'y progresser » et

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

de sensibiliser « *les salariés au principe de non-discrimination et plus particulièrement les responsables hiérarchiques et le service ressources humaines* ». Il ne s'agit certes que de recommandations à agir dont la valeur juridique contraignante est discutable. Toutefois, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un moyen de protection mis en œuvre par l'Etat.

56. Il a été démontré que l'Etat déployait des moyens législatif et juridictionnel ou non afin d'assumer son rôle de protection du droit au travail et à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il reste à déterminer, du point de vue spécifique du pouvoir d'édiction des règles de droit, si la création de multiples statuts est vraiment favorable à cette inclusion.

2/ L'impact d'une protection étatique étudié sous le prisme de la diversité des statuts de la personne handicapée

57. Dans son rôle de protection de l'emploi des personnes handicapées, la France a mis en œuvre des dispositifs de nature différente ayant pour effet d'employer une terminologie hétérogène. A partir d'une approche sociologique des termes juridiques employés, il peut être opportun de se demander si cette hétérogénéité ne constitue pas une des raisons du faible taux de leur emploi dans le prolongement de la réflexion amorcée dans l'introduction montrant l'enjeu des stéréotypes sur les comportements.

58. La première mention du terme « handicapé » est apparue avec la loi du 23 novembre 1957 qui précisait « *est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un travail sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une réduction de ses capacités physiques ou mentales* ». Cette loi avait pour « *objet l'emploi des travailleurs handicapés ou leur reclassement suivant un processus pouvant comporter, selon les cas, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle* ». Dans cette loi, sont employés les termes « *travailleurs handicapés* » (art. 1 par exemple), « *handicapés* » (Titre III, par exemple) « *catégories de travailleurs particulièrement handicapés* » (art.10).

59. Les notions retenues relèvent, selon l'approche sociologique, du modèle individuel biomédical. Le handicap est propre à la personne et les employeurs sont contraints d'agir afin de favoriser leur rétablissement par l'emploi. La perception de la personne handicapée en recherche d'emploi engendre donc un rôle d'assistance. Or, le monde du travail a besoin d'une main d'œuvre active.

60. Quant à l'article 21 de cette loi de 1957, il indique que « *les travailleurs handicapés dont la diminution physique ou mentale est telle que leur placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible, peuvent être admis selon leurs capacités de travail, soit dans un centre d'aide par le travail visé par l'article 168 du code de la famille et de l'aide sociale, soit dans*

un atelier protégé, où ils exerceront une activité correspondant à leurs possibilités professionnelles suivant un rythme de travail approprié. En outre, des ateliers protégés « centre de distribution du travail à domicile » peuvent procurer aux travailleurs handicapés des travaux à effectuer à domicile ». Ce recours au terme « milieu normal », ressortant du Code du Travail, interpelle dans la mesure où cela amène à penser que le Code de l'action sociale et des familles encadre le « milieu anormal ». Le rapport à l'autre interroge donc.

61. De plus, le terme « placement » est aussi employé. Or, selon la définition retenue par le dictionnaire Larousse, le placement est défini comme l'« *action de placer, de mettre quelqu'un, quelque chose à sa place, en un endroit déterminé ; fait d'être placé* ». La personne handicapée est donc « passive » dans les démarches.
62. Il convient toutefois de nuancer les propos car cette loi constitue une « *étape législative décisive* » (VILLE, FILLION, RAVAUD, 2016) dans la mesure où elle présente « *une identité parfaite entre toutes les catégories de handicapés* » ; « *les différents régimes d'invalidité disparaissent au profit d'une terminologie unique, celle du handicap, qui conduit l'invalidé, l'infirme, le diminué physique à devenir un seul et même individu : le 'travailleur handicapé'* » (ROMIEN, 2005).
63. Ensuite, la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées ne définit pas la notion de personne handicapée mais retient la notion d'« *adultes handicapés physiques, sensoriels ou mentaux* ». Selon l'approche sociologique, il est toujours fait référence au modèle individuel mais, selon une approche fonctionnelle cette fois-ci car elle prévoit l'obligation d'emploi « *en vue notamment d'assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie dont elles sont capables* ». Les employeurs doivent donc participer activement à la rééducation des personnes handicapées.
64. En outre, la loi de 1975 fait toujours référence à l'idée de « placement dans un milieu normal de travail ». Le fait de poursuivre dans une logique de « placement » d'autant plus dans un « milieu normal » interroge sur le rôle que l'Etat entend s'accorder et donner aux personnes handicapées. Cette réflexion peut être menée à partir de la typologie grid-group des institutions sociales de Mary DOUGLAS qui permet de faire une analyse culturelle en vue de prendre en compte la relation entre la structure sociale et l'action des individus ; point clef de notre étude qui cherche à comprendre si les termes employés peuvent avoir une incidence sur la perception du handicap et, par conséquent, sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Selon sa théorie, « *pour orienter et justifier leurs actions, les individus doivent mobiliser des principes culturels cohérents avec les prérequis fonctionnels du contexte. Il est ainsi possible de distinguer sur une base sociologique des cultures d'essence individualiste, égalitaire et hiérarchique qui correspondent à trois types de contextes pouvant être désignés par ces mêmes qualificatifs. Au contexte de subordination ou d'isolement, correspond une culture fataliste qui se caractérise par une limitation des options possibles d'actions pour les*

individus » (CALVEZ, 2006). Par l'emploi du terme « placement » notamment, les actions des individus sont donc limitées et ils sont cantonnés à un comportement passif.

65. L'emploi du terme « milieu normal » interroge de nouveau sur la position accordée aux personnes handicapées dans leur lien avec les autres. Cette question a d'ailleurs été soulevée par EBERSOLD (1992) selon lequel l'institutionnalisation de la catégorie du handicap en France par cette loi « *marque la consécration d'un nouveau mode de gestion de l'altérité qui se caractérise par des objectifs de normalisation des populations ayant des déficiences. L'attribution d'un statut de handicapé devient le produit d'un ordre négocié entre les différentes instances qui traitent de la gestion de cette altérité sous l'égide de l'Etat. La notion de handicap se rapporte ainsi à une catégorie professionnelle et administrative qui structure les champs professionnels de la réadaptation et de l'insertion (Labregère, 1990)* ». Il y a donc une recherche de normalisation. Or, comment peut-on faciliter l'inclusion sans accepter les différences ? Il est difficile de voir comment les employeurs peuvent avoir envie de recruter en ayant une perception de l'autre comme « anormal ».
66. La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 énonce l'emploi des « travailleurs handicapés », « les bénéficiaires de l'obligation d'emploi », « l'insertion professionnelle des handicapés », « organisations représentatives des salariés, des employeurs et des personnes handicapées », « commission départementale des handicapés » ou « association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées ». Encore, une fois, en fonction du contexte, le terme employé n'est pas le même. Du point de vue du droit du travail, le terme « travailleur handicapé » est retenu ; administrativement, la commission est relative aux « personnes handicapées », liant le qualificatif handicap à l'essence même de la personne ; statistiquement, on parle de « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » ; dans le cadre de la représentation collective qu'elle soit salariale ou associative, il est fait enfin référence à la mention de « personne ».
67. Cette loi n'emploie plus le terme de « milieu normal » mais celui de « milieu ordinaire ». De plus, n'est plus évoquée la notion de « placement » mais d'« insertion ». Or, ainsi qu'il l'a été présenté en introduction, cette dernière notion conduit à la reconnaissance de l'autre.
68. Dès lors, malgré le maintien de la logique de catégorisation, il semble apparaître les prémisses d'une conception sociale du handicap.
69. La loi du 11 février 2005 évoque aussi le terme de « personnes handicapées », « salarié handicapé », « travailleur handicapé ». L'intérêt de faire une distinction entre « un salarié » et un « travailleur » s'explique, juridiquement, par le fait qu'un « travailleur handicapé » peut exercer une activité salariée ou une activité indépendante. Avec cette loi, la personne en situation de handicap est reconnue, sans discrimination, comme « un salarié », terme employé communément pour désigner une personne physique liée à un employeur par la con-

clusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation du 16 janvier 2019. Elle n'est donc plus définie uniquement par ses aptitudes ou ses déficiences mais bénéficie du même statut juridique que celui de l'ensemble de la population dans cette situation concrète de subordination.

70. Toutefois, cette loi « conduit à la particularité rare d'offrir deux définitions différentes du handicap, celle de l'article 2 et celle de l'article 70 » (MILANO, 2010). Elle définit ainsi le handicap, aux termes de l'article L.114 du Code de l'action sociale et des familles, comme « 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 ». Quant à l'article 70 de la loi, il dispose qu'aux termes de l'article L. 323-10 du Code du travail « Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

71. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel distingue les « travailleurs handicapés » des « personnes en situation de handicap », des « personnes handicapées ». La notion de « personnes en situation de handicap » avait déjà été évoquée lors des débats autour de la loi de 1975 car elle permettrait de prendre en compte l'impact de l'environnement sur le handicap. Le Conseil national consultatif des personnes handicapées privilégiait d'ailleurs cette approche, « les solutions personnalisées devant intervenir en complément quand l'accessibilité généralisée ne suffit pas à garantir la pleine participation de la personne. En revanche, le gouvernement favorisait l'approche personnalisée, plus facile à définir et contenir en termes de dépenses publiques » (VILLE, FILLION, RAVAUD, 2016).

72. Cette loi maintient l'approche catégorielle car elle permet aux personnes handicapées de bénéficier de la solidarité nationale et de préserver les avantages tels que l'AAH dont le montant est supérieur aux autres aides et minima sociaux. Quant au gouvernement, le maintien des catégories lui permet d'endiguer les dépenses publiques.

73. Cette étude terminologique conduit à se rapprocher de la conception selon laquelle « le handicap renvoie à un rapport social qui prend appui sur la condition organique ou mentale d'individus pour instituer une différence irréductible et pour leur assigner une place sociale à part en leur imputant la cause de leur exclusion ». « La spécificité du rapport social de handicap ne réside pas dans l'institution d'une séparation, mais dans l'absence d'attribution d'une autre place sociale. L'individu flotte dans les interstices de la structure sociale. Dans le

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

schéma du passage d'un statut à un autre chez Van Genneep (1981), cette situation de seuil est qualifiée de liminalité ». (CALVEZ, 1994). Cette théorie pourrait permettre d'expliquer une des raisons pour lesquelles, malgré un certain nombre de garanties déployées par l'Etat pour promouvoir l'emploi et le travail des personnes en situation de handicap, les résultats en termes d'inclusion professionnelle n'ont pas été atteints.

74. En effet, *« chaque séquence de passage se caractérise par une succession de trois stades, la séparation, le seuil et l'agrégation »*. Avec la loi de 2018 et l'emploi du terme « en situation de handicap », une évolution vers une approche « processus de production du handicap » va peut-être permettre de dépasser cette situation de seuil et d'atteindre la phase d'agrégation. Ainsi que le propose Serge MILANO, il pourrait être pertinent que le *« législateur abroge définitivement la notion de travailleur handicapé et la RQTH qui l'accompagne sur le modèle de l'Allemagne. En ignorant la notion de travailleur handicapé, la législation allemande pose en effet le principe que toute personne handicapée est employable »* (MILANO, 2010). Cela conforterait ainsi la position selon laquelle cette étape pourrait constituer la phase d'agrégation.
75. Cette hypothèse pourrait aussi faciliter l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et valoriser leurs compétences au sein de l'entreprise dont le rôle est, pour reprendre les propos de DE RUGGIE, de respecter le droit à l'emploi et au travail des personnes handicapées afin de promouvoir leur inclusion professionnelle.

Chapitre 2. Le respect du droit à l'emploi et au travail des personnes en situation de handicap par l'entreprise : de la connaissance des règles à leurs sanctions en passant par les incitations

76. Si le postulat est émis que le respect du droit à l'emploi et au travail par les entreprises est une condition préalable à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, il convient de rechercher le cadre qu'elles doivent respecter (1) et les mesures mises en œuvre pour les y inciter voire les y contraindre (2).

1/ L'édiction de règles à destination des entreprises : l'inclusion professionnelle prise entre la recherche du profit et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap

77. « *La situation des entreprises en matière d'insertion professionnelle des déficients est conditionnée par deux exigences : le maintien de leur objectif économique de maximisation du profit [et l'] impératif légal [d'obligation d'emploi des bénéficiaires] auquel elles doivent se soumettre* » (GENDRON, 1994). Cette citation présente clairement les exigences attendues de l'entreprise qui seront étudiées successivement.

1.1/ L'entreprise à la recherche de la maximisation du profit

78. L'étude du rôle dévolu par le droit à l'entreprise est fondamentale car elle va permettre de mieux cerner les enjeux de l'entreprise et ainsi faciliter, dans un second temps, la recherche de solutions pouvant lui permettre de promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

79. L'article 1832 du Code civil précise que « *la société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. [...] Les associés s'engagent à contribuer aux pertes* ». Deux objectifs sont donc assignés par la loi à la société : le partage de bénéfices ou le partage de l'économie qui pourra en résulter tout en s'engageant à contribuer aux pertes. La société, et par là-même l'entreprise, est donc définie par un rôle de maximisation des profits qu'il convient de préciser.

80. La définition des notions de bénéfice et de maximisation du profit nécessite un détour par les acceptions retenues par les théories économiques.

81. Karl MARX, dans son œuvre intitulée *Le Capital* (1867), désigne le profit par la plus-value. « *Selon Marx, la société capitaliste est divisée en deux classes antagonistes. C'est la propriété des moyens de production qui est à l'origine de cette organisation économique et sociale : ceux qui possèdent des moyens de production (la bourgeoisie ou les capitalistes) do-*

minent et exploitent ceux qui ne possèdent que leur travail, leur « force de travail ». Marx considère le travail comme l'unique source de valeur des biens produits. La différence entre la quantité de travail fournie par les ouvriers et la quantité de travail juste nécessaire au paiement de leurs salaires revient au capitaliste : c'est la plus-value. Elle résulte donc de la propriété privée des moyens de production et de l'exploitation des salariés » (CAPUL, GARNIER, 1996).

82. Quant à Joseph SCHUMPETER, dans la *Théorie de l'évolution économique* (1912), il considère que « *le profit est nul, les produits étant vendus à un prix qui permet juste de rémunérer les services productifs des facteurs. Pour dégager un profit positif, les entrepreneurs doivent innover* ». (ECHAUDEMAISON, 1996).
83. Ces approches socio-économiques permettent de mettre l'accent sur l'importance des facteurs de production c'est-à-dire le travail et le capital. Elles lient l'intervention humaine (le salarié) dans le processus de production et les biens ou services utilisés lors des cycles de production. Ces acceptions permettent de comprendre les enjeux socio-économiques ancrés dans le fonctionnement des entreprises qui sont indispensables pour cerner notre problématique et savoir si l'entreprise peut être un levier à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il en est d'ailleurs de même du point de vue de la définition juridique.
84. La loi apporte plusieurs définitions de la notion de bénéfice. L'article L. 232-11 du Code de commerce dispose que « *le bénéfice distribuable est constitué par le bénéfice de l'exercice, diminué des pertes antérieures, ainsi que des sommes à porter en réserve en application de la loi ou des statuts, et augmenté du report bénéficiaire* ». Quant à l'article 38-2 du Code général des impôts, il définit le bénéfice comme « *la différence entre les valeurs de l'actif net à la clôture et à l'ouverture de la période dont les résultats doivent servir de base à l'impôt diminuée des suppléments d'apport et augmentée des prélèvements effectués au cours de cette période par l'exploitant ou par les associés* ». De plus, dans un célèbre arrêt *Caisse rurale de la commune de Manigod c/ Administration de l'enregistrement* du 11 mars 1914, la Cour de cassation a également défini cette notion de bénéfice comme « *tout gain pécuniaire ou tout gain matériel qui ajouterait à la fortune des intéressés* ».
85. En économie, le profit correspond au revenu de l'entreprise. « *C'est la variation positive de l'actif net de l'entreprise durant une période donnée ; il est égal à l'excédent de ses produits sur ses charges lors de cette période. Le profit rejoint les notions de bénéfices en comptabilité privée et d'excédent d'exploitation en comptabilité nationale* » (BIALES C., BIALES M., LEURION, RIVAUD, 1996).
86. Manifestement, l'ensemble de ces acceptions cantonnent l'entreprise dans un rôle de maximisation du profit. Toutefois, l'importance de ce rôle serait sans effet sans prendre en compte les sanctions applicables en cas de non-respect.

87. Historiquement, « *l'article 12 de l'ordonnance de 1673 prévoyait la peine de mort pour le crime de banqueroute* » (MOUIAL BASSILANA, 2017). Actuellement, les articles L.650-1 et suivants du Code du commerce énumèrent les responsabilités et sanctions applicables.
88. Tout d'abord, l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif est une action indemnitaire qui a pour objectif de réparer le préjudice subi par la personne morale du fait du comportement de ses dirigeants. À cet égard, la jurisprudence a, à plusieurs reprises, affirmé que l'action en comblement de passif était une action en responsabilité et non une sanction (Civ. 1^{re}, 9 nov. 1983, D. 1984. Somm. 139, obs. F. Derrida). « *Pour autant, toute finalité « sanctionnatrice » n'est pas absente de ce mécanisme. Il s'agit clairement de sanctionner par ce biais le dirigeant fautif, ayant mené l'entreprise à la défaillance* » (MOUIAL BASSILANA, 2017).
89. Ensuite, les articles L.653-1 à L.653-11 du Code de commerce prévoient des sanctions personnelles. La jurisprudence les considère comme des « mesures d'intérêt public » (Cass, chbre com., 8 janv. 2002, no 98-18.959, Bull. civ. IV, no 5) qui visent à mettre hors-jeu les chefs d'entreprises qui ne respectent pas, sciemment ou non, les règles des affaires.
90. Enfin, les articles L. 654-1 et suivants du Code de commerce prévoient les sanctions pénales qui s'appliquent en cas de banqueroute notamment. Aux termes de l'article L. 654-3 de ce même Code, la banqueroute est punie de 75000€ d'amende.
91. Des sanctions importantes et dissuasives visent donc les entreprises en cas de non-respect de leur obligation de réaliser des bénéfices ou des économies. Les mesures prises par les dirigeants sont donc largement impactées par la nécessité d'éviter de prendre toutes décisions pouvant aller à l'encontre de cet objectif. Cela signifie donc que l'entreprise veillera à respecter ses obligations en gardant à l'esprit « cette épée de Damoclès ».
92. Toutefois, « *interroger la notion d'entreprise ne peut s'arrêter à définir ce qu'elle est. Car définir ce qu'elle est ne précise que ses parties constituantes, c'est-à-dire le capital et le travail. Or, l'entreprise se définit aussi par le rôle qu'elle occupe dans l'univers économique, social, environnemental* » (MARDINE et PAVAGEAU, 2018). Cela revient donc à rechercher si ce rôle qu'elle occupe la conduit à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

1.2/ L'entreprise, un rôle de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap

93. Issu de l'histoire sociale de la France et notamment de l'influence du capitalisme et de la théorie marxiste précédemment présentée, l'article L. 120-3 du Code du travail donnait des contreparties au « *lien de subordination juridique permanent à l'égard de l'employeur qui caractérise tout contrat de travail. Sitôt franchie la porte d'une entreprise, l'employeur décide, le salarié obéit*, résume Gérard Filoche, inspecteur du travail. Le Code contraint, en

échange, l'employeur à payer non seulement l'acte productif, mais aussi tout ce qui le permet : le repos, les congés payés, le logement, le transport, la formation, la protection contre le chômage, les accidents du travail, la maladie, la vieillesse » (MOULOUD, 2010). L'employeur est donc contraint de veiller au respect des droits des salariés.

94. Ainsi, en est-il du principe de non-discrimination applicable à l'ensemble des salariés. En effet, concernant les employeurs de droit privé, l'article L. 1132-1 du Code du travail dispose : *« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération, [...] de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de [...] son handicap »*. Il convient de souligner qu'alors que le principe de non-discrimination a été introduit dans le Code du travail par la loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, la discrimination fondée sur le handicap n'a été reconnue qu'avec la loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap. Cela démontre que le respect des droits des personnes en situation de handicap par l'entreprise fut plus tardif que pour le reste de la population. La recherche de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est donc un processus qui semble prendre du temps. Il n'en demeure pas moins que l'entreprise en veillant au respect de la non-discrimination permettra l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

95. D'ailleurs, conscient que *« le droit à l'emploi ordinaire est indissociable de la mise en place des 'aménagements raisonnables' du milieu professionnel »* (LE HOUEROU, 2014), le législateur a prévu des dispositions spécifiques à l'article L. 5213-6 du Code du travail prévoyant que : *« l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs [...] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées »*. Cette disposition est issue de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, intitulé *« les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées »*, selon lequel *« afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de*

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».

96. Afin de comprendre les obligations qui doivent être respectées par les entreprises, dans l'objectif de promouvoir l'inclusion de personnes en situation de handicap, il est indispensable de comprendre les attentes liées à cet article. « *L'aménagement raisonnable consiste à compenser la situation inégalitaire générée par le handicap afin d'assurer un égal accès à l'emploi* » (SERENO, 2018). Il constitue une obligation « *qui vise à garantir à chaque personne handicapée, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi* » (TOUBON, 2017). Il ne s'agit pas de « simples » mesures d'action positive. « *Contrairement aux mesures d'action positive, l'obligation d'aménagement raisonnable ne vise pas à traiter de manière préférentielle une personne par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais à pallier l'inégalité induite par le handicap afin d'en compenser les effets dans une situation concrète* » (JEGU, 2016).
97. Plus précisément, selon la directive de 2000, par « mesures appropriées », il faut entendre « *des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap* ». Cet « *aménagement doit être efficace, en apportant une amélioration concrète de la situation de travail pour la personne handicapée. Il doit y avoir un effet égalisateur sur l'accomplissement des tâches professionnelles et sur la participation à la vie professionnelle du travailleur handicapé, en compensant effectivement les effets négatifs d'un environnement inadapté pour lui permettre de participer, à égalité, aux différentes activités de la structure qui l'emploie, au même titre que les autres travailleurs* » (TOUBON, 2017). Il peut s'agir de mesures d'ordre technique, organisationnel ou impactant le collectif de travail. Manifestement, l'entreprise en réalisant ces aménagements contribue à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Toutefois, cette réflexion ne peut se limiter à cette seule définition des mesures appropriées car le législateur a aussi pris en compte la notion de « charge disproportionnée » pour l'entreprise.
98. Là encore, la directive est venue apporter des précisions. La charge disproportionnée doit s'apprécier en « *tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi de la possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières ou autres* » (TOUBON, 2017).
99. Les effets de cette obligation par rapport à la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap connaissent « *une limite intrinsèque à l'objectif poursuivi par sa consécration. La finalité étant de permettre au travailleur d'exercer une activité conforme à ses compétences, encore faut-il que ce dernier dispose des capacités professionnelles pour occuper le poste. Pour autant, le contenu de l'aménagement raisonnable de-*

meure évasif. Cette obligation se trouve délimitée par deux notions aux contours « volontairement et nécessairement souples » : celles de mesures appropriées et de charge disproportionnée » (SERENO, 2018).

100. Toutefois, pour inciter les employeurs à s'investir de cette obligation, le législateur a successivement renforcé l'obligation d'emploi déjà affirmée en 1957. Ainsi, l'article L. 5212-1 du Code du travail, issu de la loi no 2018-771 du 5 sept. 2018, dispose que « la mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. A ce titre, ces derniers déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient ». Ainsi, « tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer un nombre de travailleurs handicapés représentant 6% de l'effectif total de l'entreprise » (FRICOTTE, 2017) et est tenu de les déclarer. Il peut également « s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois » (Art. L. 5212-1 du Code du travail). « Ce programme d'actions doit comporter obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation ; un plan d'adaptation aux mutations technologiques » (FRICOTTE, 2017). En appliquant ces dispositions, l'entreprise adopte donc une stratégie visant à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap.

101. L'entreprise doit aussi veiller au respect des dispositions de l'article R. 5213-22 du Code du travail selon lequel « le réentraînement au travail prévu a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail ». Plus précisément, l'article R. 5213-23 du même code indique que « les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par : 1° La création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail; 2° L'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement; 3° La mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures ». L'entreprise, qui compte plus de 5 000 salariés, doit donc mettre en œuvre les moyens permettant au salarié d'effectuer ses tâches c'est-à-dire son travail et faciliter son inclusion professionnelle.

102. A la lecture de ces textes, les obligations qui doivent être respectées par l'entreprise semblent donc confirmer qu'elle peut avoir un rôle dans la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées en sus de sa fonction économique. Toutefois, pour

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

reprendre la position d'EISENMANN, « *l'analyse des finalités d'un acte juridique n'est rendue possible qu'après que les normes ont été créées et appliquées car "c'est en considérant l'opération de l'édition comme complètement achevée et comme ayant produit le résultat qui est inhérent à sa notion même que le problème est susceptible de se poser comme un problème juridique original : en vue de quel résultat, à quelle fin, pour quel but, l'auteur ou les auteurs de l'acte juridique ont-ils accompli l'acte, c'est-à-dire ont-ils posé ces normes ?"* » (CHOUVET-LEFRANÇOIS, 2007). Or, pour assurer cette application, il peut y avoir des mesures d'incitation ou des sanctions qui seront étudiées successivement.

2/ La mise en place de mesures incitatives auprès des entreprises

103. Les mesures d'incitation peuvent prendre la forme d'actions d'accompagnement, de mise à disposition de ressources en ligne, d'échange de bonnes pratiques ou d'aides financières ainsi que le présente le guide relatif à l'offre de services et d'aides financières⁶ publié par l'AGEFIPH en 2019.
104. Eu égard à la fonction première de l'entreprise de maximisation du profit et aux dispositions de la directive de 2000 notamment, il est compréhensible que l'Etat ait proposé des mesures d'incitation financières pour aider les entreprises dans leur rôle de promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Toutefois, il reste à les présenter à la fois dans le cadre de l'accès à l'emploi (2.1) et dans celui du maintien dans l'emploi (2.2) conformément à l'article L. 5213-10 du Code du travail qui dispose que « *l'État peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées* ».

2.1/ Des mesures d'incitation à l'embauche

105. Ces aides financières peuvent être attribuées dans différentes situations :
- l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage peut bénéficier à tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires. L'aide est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage afin de soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. Il est proratisé en fonction de la durée du contrat.
 - L'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation bénéficie également à tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat de professionnalisation

⁶ ANNEXE 1 : L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, janvier 2019, p. 9
Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

signé est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée plancher est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires. Le montant maximum de l'aide de 4 000 € est proratisé au nombre de mois à compter du 6ème mois.

- L'aide à l'accueil et à l'intégration professionnelle a pour objectif d'accompagner la prise de fonction de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée. Elle s'adresse à tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus. Le montant maximum de l'aide est de 3000 €.
- L'aide à l'adaptation des situations de travail vise à permettre l'insertion dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée. Elle s'adresse à tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail. Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non.
- L'aide financière liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail. Indexée sur le Smic, l'aide est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées. Le montant annuel de l'aide, par poste de travail occupé, est de : 5 516,50 € pour le taux normal et 10 982,85 € pour le taux majoré.

106. Le législateur a voulu favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap auprès des entreprises par le biais d'incitations financières. Il reste à déterminer s'il en a fait de même pour le maintien dans l'emploi.

2.2/ Des mesures d'incitation au maintien dans l'emploi

107. Différentes aides sont accordées aux entreprises pour les inciter à maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap :

- l'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail. Elle s'adresse à tout employeur d'une personne handicapée pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur

l'aptitude à occuper le poste de travail. L'aide est forfaitaire et son montant est de 2000 €.

- L'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées est énoncée à l'article R. 5213-32 du Code du travail aux termes duquel « *l'aide financière prévue [...] peut concerner, notamment : 1° L'adaptation des machines ou des outillages; 2° L'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes; 3° Les accès aux lieux de travail* » ; le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée ne pouvant « *excéder 80 % du coût de l'adaptation ou de l'aménagement envisagé* » (Art. R. 5213-34 Code du travail).
- L'aide pour le renforcement de l'encadrement aux termes de l'article R. 5213-37 du Code du travail selon lequel « *l'aide financière susceptible d'être accordée ne peut concerner que la seule période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés et ne peut excéder 50 % des dépenses d'encadrement supplémentaire correspondant à cette période* ».
- L'aide financière liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap conformément aux articles R. 5213-39 et suivants du Code du travail. Ces dispositions visent à « *compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail* » (AGEFIPH, 2019). Cette aide, indexée sur le Smic, est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées. Le montant annuel de l'aide, par poste de travail occupé, est de : 5 516,50 € pour le taux normal et 10 982,85 € pour le taux majoré.
- L'aide à l'évolution professionnelle des personnes handicapées a pour objectif d'accompagner l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle du salarié handicapé. Elle concerne tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus. Le montant maximum de l'aide est de 3000 €.

108. Par ces mesures, le législateur a donc appuyé sur la fonction première des entreprises de maximisation du profit pour les inciter à respecter les droits des personnes handicapées en termes d'accès au travail et à l'emploi, facteur d'inclusion professionnelle.

109. Il reste à savoir si les sanctions applicables sont suffisamment dissuasives pour que les entreprises soient incitées à respecter leurs obligations.

3/ Une effectivité par la sanction

110. Plusieurs types de sanctions existent afin d'assurer le respect du droit au travail et à l'emploi dans l'objectif de promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap par les entreprises. Elles peuvent être de nature financière ou juridictionnelle.

3.1/ Les sanctions financières

111. Des sanctions financières sont, tout d'abord, « proposées » à l'entreprise. Ainsi, aux termes de l'article L. 5212-9 du Code du travail, « *l'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant [...] une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer* ». Cet article est précisé, quant à ses modalités de calcul, par l'article D. 5212-26 du même code aux termes duquel « *les montants [tenant] compte de l'effectif de l'entreprise sont fixés : 1° A 400 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 20 à 199 salariés; 2° A 500 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 200 à 749 salariés; 3° A 600 fois le salaire horaire minimum de croissance dans les entreprises de 750 salariés et plus* ».

112. Ensuite, des sanctions peuvent aussi être « infligées » à l'entreprise au regard de l'article D. 5212-27 du Code du travail aux termes duquel « *pour les établissements n'employant aucun travailleur handicapé, mutilé de guerre et assimilé et n'acquittant pas partiellement cette obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services ou n'appliquant pas d'accord pendant une période supérieure à trois ans, le montant mentionné au 3° de l'article D. 5212-19 est fixé à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise* ».

113. C'est donc, de nouveau, par le biais d'une approche financière, que l'Etat tente d'imposer aux entreprises de respecter leurs obligations. Il reste à savoir si le juge s'assure du respect des obligations par les entreprises.

3.2/ Les sanctions par le juge

114. Du point de vue de la discrimination, la Cour de justice de l'Union européenne veille au respect des dispositions par les entreprises. Ainsi, dans un arrêt du 6 décembre 2012, *Johann c/ Baxter Deutschland GmbH*, elle a considéré que constituait une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap le fait que le plan social prévoit, pour le calcul de l'indemnité de licenciement des salariés gravement handicapés, de tenir compte du fait qu'ils peuvent percevoir une pension de retraite anticipée.

115. En France, la chambre sociale de la Cour de cassation, le 16 février 2005, a marqué son attention à cette question de la discrimination à l'embauche en décidant que les dispositions de l'article L.122-45 du Code du travail étaient applicables à la période d'essai et en approuvant une cour d'appel d'avoir jugé sur le fondement de ce texte que la rupture du contrat de travail d'un salarié pendant l'essai était nulle après avoir constaté que l'employeur avait ma-

nifestement souhaité écarter un salarié en raison de ses récents problèmes de santé. Quant au Conseil des prudhommes, il a annulé, le 5 juillet 2018, le licenciement d'une salariée d'EFMC atteinte de surdité. Enfin, un salarié peut saisir le juge des référés pour faire constater le trouble manifestement illicite constitué par la discrimination. Ainsi, le juge peut ordonner toutes les mesures de remise en l'état dont la réintégration sous astreinte du salarié licencié dans son emploi. Ainsi, en a-t-il été le cas par exemple d'une décision de la Cour d'appel de Paris en date du 15 novembre 1995.

116. Au regard des aménagements raisonnables, la CJCE, dans un arrêt en date du 11 juillet 2006, *Sonia Chacon Navas c/Eurest Colectividades SA* considéra que l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap s'oppose à un licenciement qui compte tenu de l'obligation de prendre des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de ce poste.
117. La CJUE, dans un arrêt du 18 janvier 2018, *Ruiz Conejero c. Ferroser Servicios Auxiliares*, a conclu que la directive s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur puisse licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur sauf si cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier.
118. En outre, dans les affaires du 11 avril 2013, *HK Danmark, agissant pour Jette Ring contre Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)* et *HK Danmark, agissant pour Lone Skouboe Werge contre Dansk Arbejdsgiverforening agissant pour Pro Display A/S (C-337/11)*, la Cour de Justice de l'Union européenne précisa qu'« *il incombe donc au juge national d'apprécier si la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour les employeurs* ». La (, aff. C-13/05, Rec. CJCE, p. I-6467).
119. Sur le fondement de l'article L. 5213-5 du Code du travail relatif au r -entraînement au travail et la r ducation professionnelle de ses salariés malades et blessés, la Cour de cassation, dans un arrêt de la chambre sociale du 16 mai 2000, a décidé que « *si le manquement de l'employeur à l'obligation prévue à l'article L. 323-17 (c'est-à-dire L. 5213-5) du code du travail ne pouvait affecter le licenciement, il était susceptible de causer au salarié un préjudice que le juge devait réparer* ».
120. Le juge pénal a la possibilité de prononcer une sanction au titre de l'article 225-2 du Code pénal qui fixe la sanction des discriminations à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

121. Au vu des sanctions appliquées (indemnité, astreinte, amende), la dimension économique est encore au cœur du sujet.
122. Il semble donc que l'enjeu de l'inclusion des personnes en situation de handicap tourne autour de la question de l'intérêt économique de l'entreprise. Cela peut donner le sentiment que la personne handicapée n'est perçue que du point de vue de la charge pour l'entreprise. Cela explique d'ailleurs la position de certains mouvements internationaux de personnes handicapées qui considèrent qu'« être embauché parce que handicapé est alors jugé comme stigmatisant » (VELCHE, 2006). Il semble que les compétences des personnes en situation de handicap soient « ignorées ». Toutes ces mesures semblent conforter l'idée selon laquelle la personne handicapée engendre une perte de profit que la société comble. Or, cette approche par la contrainte et la sanction économique ne semble pas être suffisante pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap eu égard au faible taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises depuis 1957.
123. Alors que cette situation pouvait jusqu'à présent s'expliquer par les dispositions du Code civil et la fonction accordée à l'entreprise, il reste à savoir si sa nouvelle rédaction, issue de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi PACTE, pourrait être plus favorable à une évolution positive de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

PARTIE 2 : LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, SOURCE D'IMPULSION DE LEUR INCLUSION PROFESSIONNELLE EFFECTIVE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

124. Dans cette partie, dans le prolongement de la méthodologie présentée en introduction, il s'agit de déterminer, à partir d'une méthode de recherche sociologique, si les personnes en situation de handicap peuvent impulser leur inclusion professionnelle au sein des entreprises eu égard notamment aux nouveaux outils intégrés dans la loi PACTE. S'il s'avère qu'elles ont un rôle à jouer, il restera à en préciser son effectivité. Ainsi, après avoir recherché si les personnes en situation de handicap peuvent répondre au dessein de toute entreprise de créer de la valeur (Chapitre 1), il s'agira d'envisager les pistes de réflexion qu'elles proposent pour orienter les décisions stratégiques de l'entreprise (Chapitre 2).

Chapitre 1. Le recueil d'expériences, inspiration à l'affirmation de la création de valeur par les personnes en situation de handicap

125. L'objectif de ce chapitre est de déterminer si les personnes en situation peuvent influencer sur leur inclusion professionnelle au sein des entreprises. Pour cela, il va falloir chercher à comprendre, sur la base d'une recherche sociologique, comment les personnes en situation de handicap et les professionnels des entreprises perçoivent la question de l'inclusion à partir de leurs expériences personnelles. Cette recherche permettra ainsi d'abonder la réflexion juridique et proposer des axes de réponse aux 68% de dirigeants qui « *souhaitent la mise en place d'un cadre juridique et fiscal dédié aux entreprises à mission* » (Prophil-HEC-Viavoice, 2018). L'enquête sociologique sera « *mobilisée dans une perspective d'intervention et d'action* » (HINAULT, OSTY et SERVEL, 2019).

126. Sera présentée la méthodologie déployée (1) avant d'aborder les pistes de réflexion extraites des entretiens (2).

1/ Le recueil d'expériences par entretiens, préalable nécessaire à une analyse prospective

127. Avant de présenter les personnes avec lesquelles les entretiens se sont déroulés (1.2), il s'avère indispensable de présenter la démarche tout en justifiant les choix (1.1).

1.1/ Le recours à l'entretien, socle d'inspiration des réflexions juridiques

128. Dans la première phase dite « de rupture », il a fallu prendre en compte le contexte de la demande ce qui a été présenté en introduction.

129. Prenant en compte ces éléments, la question de départ a été formulée. Il s'agit de savoir si les entreprises peuvent être un levier à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour répondre à cette interrogation, plusieurs matériaux ont été retenus. Tout

d'abord, dans les apports des précédentes parties, il a pu être exposé des données quantitatives avec les statistiques de la DARES, INSEE, AGEFIPH ou encore d'autres enquêtes statistiques. L'étude de ces données a permis de démontrer la pertinence de l'objet de l'étude à savoir l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises. Une étude de la littérature dans le domaine a également été abordée tant du point de vue des sciences sociales que des sciences de gestion ou du Droit. A l'issue de l'analyse, il a été démontré que l'entreprise pouvait être un levier à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Désormais, il s'agit d'approfondir l'analyse et déterminer les moyens que l'entreprise peut mettre en œuvre pour consacrer son rôle dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Or, ainsi qu'il l'a été indiqué, la volonté est de s'inscrire dans une démarche participative afin que les propositions d'action ne soient pas déconnectées du terrain et soient surtout en corrélation avec les besoins des personnes en situation de handicap.

130. Il a donc été fait le choix d'avoir recours à l'enquête de terrain. Celle-ci repose « *schématiquement sur la combinaison de quatre formes de production de données : l'observation participante (l'insertion prolongée de l'enquêteur dans le milieu de vie des enquêtés), l'entretien (les interactions discursives délibérément suscitées par le chercheur), les procédés de recension (le recours à des dispositifs construits d'investigation systématique) et la collecte de sources écrites* » (DE SARDAN, 1995). L'observation participante, nécessitant une présence prolongée, n'a pu être retenue en raison des délais trop contraints dans le cadre duquel la recherche devait être réalisée. Concernant les procédés de recension, le temps de préparation de l'enquête nécessaire pour pouvoir intégrer un échantillon suffisamment représentatif était aussi inadapté aux objectifs de la démarche. Les données produites n'auraient pas été significatives. N'ayant pu intégrer une entreprise afin d'y étudier son organisation, la collecte des sources écrites correspond à la bibliographie de la présente étude. Ce sont donc les entretiens qui ont été privilégiés car ils permettent de recourir « *au savoir ou au souvenir des acteurs locaux* » et aux « *représentations des acteurs locaux [qui] sont un élément indispensable de toute compréhension du social* » (DE SARDAN, 1995).

131. Tous les entretiens ont eu lieu sur la base du volontariat. En fonction des personnes rencontrées, le type d'entretien a pu varier. Les salariés des entreprises ont été interrogés en fonction d'un guide d'entretien basé sur leur fonction, la présentation de leur entreprise, la démarche d'emploi des personnes en situation de handicap (savoir si elle était volontaire et/ou contrainte), les actions mises en place pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, le rôle des personnes handicapées dans la promotion de leur inclusion au sein de l'entreprise ainsi que les pistes de réflexion qui peuvent être menées en fonction de leurs besoins actuels. Concernant les personnes en situation de handicap, deux des entretiens étaient basés sur une approche compréhensive. En effet, l'objectif était d'inscrire l'entretien semi-directif dans une démarche inductive où le recueil et l'analyse des informations se sont opérés conjointement en même temps que l'élaboration de la pro-

blématique et des hypothèses. L'objectif était « *de parvenir à une compréhension intime de la pensée et de l'action des sujets* » dans une visée pronostic (CAMPENHOUDT, MARQUET, QUIVY, 2017). Enfin, une des personnes en situation de handicap a accepté de faire part de son récit de vie. Cela a permis de reconstituer sa trajectoire de vie en vue de saisir comment sa manière d'appréhender son expérience s'est formée et transformée au fil de l'existence et des évènements qui la jalonnent.

132. Ensuite, il a fallu s'inscrire dans les étapes dites de « construction » et de « constatation ». L'analyse approfondie des données et leur confrontation à la problématique a permis de mettre en exergue différents thèmes en lien avec le contexte juridique impactant le rôle des entreprises dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. A partir de l'expérience et des points de vue des acteurs, il a été possible d'identifier « *un devenir possible* » (HINAULT, OSTY et SERVEL, 2019). Il va donc être proposé un pronostic entendu au sens de SAINSAULIEU selon lequel « *le pronostic de développement social d'une entreprise portera sur la façon dont elle peut intervenir sur l'ensemble des régulations sociales pour réaliser la performance économique souhaitée* ». Il s'agit de « *réinventer une régulation sociale de production, en termes de réglementation, de socialisation et de légitimation, pour établir le lien entre la société héritée du passé et la société d'avenir confrontée aux contraintes d'environnement aléatoires* » (SAINSAULIEU, 1997). Cette approche est retenue car elle « *invite à s'engager dans la voie d'un développement articulant de manière plus vertueuse les dimensions du social et de l'économique* » (HINAULT, OSTY et SERVEL, 2019).
133. Cette approche ne pourrait toutefois être envisagée sans les expériences et les points de vue partagés avec les personnes en situation de handicap et les salariés des entreprises qu'il convient désormais de présenter.

1.2/ Les regards croisés de six personnes d'horizon variés

134. Ainsi qu'il l'a été précédemment indiqué, six entretiens ont été menés auprès de « travailleurs handicapés exerçant leur activité en ESAT » et de « salariés d'entreprises ». Seront donc successivement présentées ces personnes.
135. Les entretiens avec les « travailleurs handicapés » ont été réalisés, au cours du stage, auprès de trois personnes, les trois de sexe masculin présentant des expériences différentes dans le milieu ordinaire.
136. Jos (nommé ainsi pour conserver l'anonymat) est actuellement âgé de 31 ans et est logé au sein d'un foyer d'hébergement. Il a le permis de conduire et se déplace en voiture et en vélo. Il présente une déficience intellectuelle liée à une carence affective. Il sait un peu lire et écrire mais il ne sait pas compter. Il participe à un atelier CLE (comptage, lecture, écriture) à l'ESAT pour développer ses apprentissages. Il bénéficie d'une curatelle renforcée auprès d'un mandataire judiciaire. Il est bénévole dans un cyclo club à 30 minutes de son domicile.

Après avoir été accompagné par un IME puis un IMPro, il a fait des stages au sein d'ESAT avant d'y être accueilli à durée indéterminée en mars 2009. Après avoir travaillé à l'atelier « bois » (pour la réalisation de palettes et d'étagères de Rolls avec l'utilisation de cloueurs et d'agrafeuses pneumatiques) et à l'atelier « hors murs » (au sein d'une équipe de 6 à 8 personnes qui réalisent la taille, le transfert de plants, le distançage et l'étiquetage de pots), il a, à sa demande, pu participer à différentes activités de sous-traitance tel que le collage de stickers sur sacs pour aliments pour chats et chiens, confection d'un livret pédagogique, pliage, collage, confection de kits, soudage de sachets, filmage, ... En 2010, il a obtenu le CACES ce qui lui permet de pouvoir conduire le chariot élévateur. Depuis qu'il a le permis, il est également chauffeur-livreur de l'atelier blanchisserie. De 2013 à 2015, il a été mis à disposition d'une entreprise de graines proche de l'ESAT. Il réalisait le conditionnement de semences sur une chaîne. Cette activité a pris fin à sa demande. En 2018, il a également fait un stage de trois semaines dans une imprimerie, cliente de l'ESAT. Jos ne souhaite pas, pour le moment, travailler au sein d'une entreprise dans le cadre d'une activité salariée.

137. Paul (prénom qu'il a choisi pour conserver l'anonymat) est actuellement âgé de 28 ans. Il sait lire, écrire et compter. Il est bénévole dans le club de basket de la ville où il habite. Il se déplace à pied et en transport en commun. Il habite, depuis trois semaines, dans son propre appartement, à quelques minutes du domicile de sa mère (où il habitait depuis son retour en 2013). Il a suivi un parcours scolaire jusqu'à l'obtention d'un BAC PRO comptabilité. Il a ensuite été recruté chez CORIOLIS TELECOM pendant deux ans à Laval où il a vécu, avec son père, chez ses grands-parents, pendant quelques mois puis a obtenu un logement social. Il a fait le choix de démissionner. A la suite de cette démission, il a fait un AVC puis il lui a été diagnostiqué le syndrome de Susac qui affecte le cerveau, la vue et l'ouïe. En 2014, à la demande de sa mère, le juge des tutelles a prononcé une mise sous tutelle. Il a fait le choix de demander que sa mère le représente. Depuis 2019, il est passé sous curatelle renforcée pendant 5 ans. En 2014, il a obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ainsi qu'une orientation ESAT. Depuis 2015, il est accompagné par un ESAT. Il y travaille à mi-temps. Depuis son AVC et son intégration à l'ESAT, il a fait un stage, en 2015, dans une Maison de retraite et un autre, en 2019, de trois semaines chez un fabricant de meubles à Bressuire. Sa tante y travaille. Il travaille à mi-temps : le lundi matin, mardi matin, mercredi après-midi, vendredi matin, il est à l'accueil et le mercredi matin et jeudi matin à l'atelier. Au niveau du secrétariat, il scanne, fait du classement et tape les courriers de la directrice. Il aide le service administratif et la directrice dans la gestion administrative. Il répond aussi au téléphone. Il travaille au sein de l'atelier cartonnage et conditionnement où il prépare les palettes et détache les cartons pour que ses collègues n'aient plus qu'à assembler. Sa vie professionnelle au sein de l'ESAT ne le satisfait pas. Il a donc envoyé des candidatures à la CPAM, la CAF et la Mairie d'Angers pour avoir un poste à temps partiel au secrétariat.

138. M. X. (intitulé qu'il a choisi pour conserver l'anonymat) est âgé de 49 ans. Il sait lire, écrire et compter. Il habite dans le centre-ville d'Angers dans un appartement qu'il partage avec sa mère, atteinte de la maladie de Parkinson. Il souffre de convulsions et bénéficie d'un traitement qui lui permet de ne plus en avoir. Il se déplace à pied et en transport en commun. Il a suivi un parcours scolaire jusqu'à la 6^{ème} où il était dans la classe de son père, instituteur. En CE1 et CE2, il était dans la classe de sa mère, institutrice. En 1992, ses parents lui ont obtenu une place dans un ESAT. De 1994 à 2018, il a travaillé au CCAS d'Angers. Il était magasinier et assurait la livraison des repas auprès de différents foyers pour personnes âgées. Il a également travaillé au service restauration. Il préparait les entrées et les desserts, assurait le service en salle et portait les petits déjeuners pour les personnes âgées des foyers. Il se déplaçait en bus dans ces différents établissements. Toutefois, cette activité a dû cesser « à la demande de la MDA » car il était trop fatigué. Aujourd'hui, le CCAS ne peut pas le recruter sous contrat. Depuis 2018, il est en stage chez RESTORIA. Il espère pouvoir y être recruté en septembre 2019. Il épluche les légumes (pommes de terre, carottes, concombres, courgettes, ...), nettoie les plans de travail, compte les yaourts et les fruits à mettre sur les palettes, fait la plonge, plaque la viande et le poisson (les mettre sur des plaques). Il travaille de 7h à 11h ou 12h voire 12h30. Ensuite, il a une heure de pause où il mange par équipe de huit. Puis, il travaille jusqu'à 15h00.

139. Les entretiens ont été réalisés sur la base du volontariat. Les participants n'ont donc pas été sélectionnés sur quelque critère que ce soit. La volonté étant de promouvoir la diversité et l'égalité, le même nombre d'entretiens ont été menés auprès des « travailleurs handicapés » et des « salariés ».

140. Le premier entretien s'est tenu le 10 avril 2019 avec la chargée de mission diversité pour un groupe. Mme MOISDON-CHATAIGNER nous a mis en relation, le 26 février 2019, à l'occasion d'une rencontre, organisée par l'AGEFIPH, sur le thème "Emploi & Handicap : explorer la notion d'inclusion, pour aller plus loin". L'objectif de cette rencontre était d'échanger, partager et questionner les propositions originales et inédites en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. En présence de Sylvie MOISDON-CHATAIGNER, Maître de Conférences HDR à la faculté de droit de Rennes, co-responsable du Master 2 «Situation de handicap et participation sociale», Gilles LE DRUILLENNEC, fondateur de l'association «Barrez la différence», Hadda GUERCHOUCHE, fondatrice de Impulsion Coaching Pro by Sport, vice-championne paralympique de natation et Pascale HABIC, chargée de mission diversité chez Groupama Loire Bretagne, des échanges d'expériences et des débats ont pu avoir lieu. Le groupe mutualiste au sein duquel exerce la « Chargée de mission Diversité » (ainsi nommée pour garder l'anonymat), compte 578 000 sociétaires, 295 agences, 6 sites de gestion dont le département d'Ille et Vilaine où est situé le siège avec les services support (marketing, finances, ressources humaines, communica-

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

tion), 2 111 collaborateurs qui exercent différents métiers qui sont : télégestionnaire (enregistrement des souscriptions et prise en compte des déclarations de sinistre au téléphone. Il faut pouvoir travailler avec un téléphone et en *open space*), téléconseiller (réception des appels des clients présentant une demande d'informations de nature commerciale), managers (encadrement des équipes qui doivent atteindre des objectifs d'efficacité en termes de gestion des dossiers, respect des échéances dans l'objectif de répondre aux attentes des clients), cadres des services support, les métiers dits « administratifs » tels que gestionnaire RH, comptables (fournisseurs, caisses locales, logistiques, informatique, hotline). Le ménage et la maintenance du bâtiment sont réalisés par des prestataires extérieurs dont des ESAT. La politique de la diversité est gérée par le service « Ressources humaines » ; le service « Responsabilité sociétale des entreprises » travaillant davantage sur les indicateurs. Du point de vue de la dynamique de recrutement, il y en a environ 150 par an dont 120 sur des postes de commerciaux et le reste sur les postes d'experts au siège, de téléconseillers et télégestionnaires. Pour les autres postes, la mobilité interne est favorisée.

141. Sur recommandation de Mme LE STANG (Vice-trésorière de l'association Nahomie Amis et présidente de Loisirs Pluriel Rennes avec laquelle nous avons travaillé durant les travaux du Master), la seconde rencontre a eu lieu le 29 avril 2019 avec la « référente handicap et diversité – chargée d'activités RH – Développement des compétences » (dite « référent handicap » dans la suite des développements) dans un groupe mutualiste et coopératif situé à Rennes. Il est composé de 5 000 collaborateurs, 428 agences, 1,6 millions de clients et 820 000 sociétaires. Les métiers sont ceux de commercial qui requiert un BAC +3 et le *Back office*. Il est possible de faire de l'alternance et des stages à partir du BAC PRO. Le rôle du référent Handicap et Diversité est d'accompagner les personnes travaillant au sein de l'entreprise par des aménagements de poste, la mise à disposition de matériels spécifiques, l'accompagnement dans les démarches pour obtenir la RQTH, la transmission d'informations adaptées, de promouvoir la politique handicap en interne et en externe par des événements/communication, de sensibiliser en étant présente dans des salons de recrutement ou des événements liés au handicap. Elle assure aussi le suivi des collaborateurs en situation de handicap ainsi que celui des alternants et stagiaires en situation de handicap.

142. Le 14 mai 2019, j'ai rencontré la « chargée d'insertion », intervenant sur plusieurs ESAT d'une association angevine qui accompagne 516 adultes en situation de handicap, comptant 120 salariés, 11 établissements et services (ESAT, Foyer de vie, foyers d'hébergement, SA-ESAT, SAVS, UPHV) et 80 bénévoles. Elle est titulaire du diplôme de conseillère en insertion professionnelle. C'est une formation d'une durée de soixante-dix jours de formation théorique et deux jours de passation du titre avec huit semaines d'alternance en entreprise. À l'issue de cette formation, l'apprenant doit être capable d'accueillir des personnes dans leur démarche d'insertion et savoir établir un diagnostic partagé, d'accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, de mettre en œuvre une

offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle, de contribuer au montage de projets ou à la réalisation d'actions dans le champ de l'insertion. Avant cette formation, la chargée d'insertion a obtenu une licence de psychologie et un Master dynamique d'action sociale et territoriale au cours duquel elle a fait un stage auprès d'une Association en charge d'accompagner les migrants vers le logement. Ensuite, elle a obtenu un CUI-CAE en tant qu'employée de vie scolaire pour poursuivre par un service civique auprès d'enfants TSA. Elle est actuellement recrutée, en CDD, à titre expérimental. La fiche mission est en cours d'élaboration. Sa mission est d'accompagner les personnes handicapées vers le milieu ordinaire. Il faut, pour cela, trouver les entreprises qui acceptent, dans un premier temps, d'accueillir les travailleurs handicapés en stage. Elle accompagne également les personnes handicapées sur leur lieu de stage dans un objectif d'obtention d'un CDI.

143. L'objectif d'une telle diversité dans les fonctions va permettre de croiser les regards de façon pluridisciplinaire et transversale. D'ailleurs, en complément de ces sources, il pourra être fait référence ponctuellement aux entretiens menés, auprès de travailleurs handicapés, par Camille LEGOFF dans le cadre de la rédaction de son mémoire intitulé *L'insertion professionnelle des Travailleurs d'ESAT en Milieu Ordinaire de travail*. Sa réflexion visait à rechercher les raisons pour lesquelles « *malgré les lois incitatives voire coercitives, quels sont les obstacles à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et notamment des travailleurs d'ESAT en Entreprise ?* ».

144. Après avoir présenté les acteurs de terrain, il reste à analyser leur propos afin de déterminer si les personnes en situation peuvent être motrice dans leur inclusion professionnelle en participant à la gouvernance de l'entreprise.

2/ La participation des personnes en situation de handicap à la gouvernance de l'entreprise, source de création de valeur reconnue

145. Si l'objectif est d'engager l'entreprise à s'investir dans l'emploi des personnes en situation de handicap, encore faut-il qu'elle y trouve un intérêt. A partir des entretiens menés, il s'agira de déterminer si les personnes en situation de handicap créent de la valeur (2.1) et si elles peuvent participer aux décisions prises par l'entreprise pour réaliser ce but (2.2).

2.1/ La création de valeur des personnes en situation de handicap : réponse à l'intérêt social de l'entreprise

146. Au cours des entretiens, il a pu être relevé les éléments suivants :

- M. X. indique « *mon chef me félicite pour mon travail* », « *je suis polyvalent* », « *j'ai déjà travaillé dans le milieu ordinaire au CCAS d'Angers pendant 14 ans en tant que magasinier puis livreur puis chez RESTORIA au service restauration* ». « *J'aime beaucoup ce que je fais* ». La chargée d'insertion indique qu'il « *est très fier de travailler chez RESTORIA* ».

- Jos indique « j'ai le permis de conduire », « je suis polyvalent », « je suis chauffeur livreur », « je sais confectionner des kits », « j'aime rendre service aux collègues ». « J'ai le CACES ».

- Paul souligne qu'il a un BAC PRO comptabilité, « j'aime beaucoup le secrétariat, m'occuper des papiers et faire des recherches sur internet ». « Je suis polyvalent ».

- Selon la chargée de mission Diversité, « il existe beaucoup de handicaps invisibles avec peu d'impact sur l'exercice de leur métier par les personnes. Il n'y a pas d'adaptation des postes par rapport aux tâches demandées ». « Les publics fragilisés peuvent avoir les compétences recherchées au niveau des métiers du groupe ». « Le recrutement des travailleurs handicapés permet de mettre en avant la marque employeur ». « Les entreprises ont besoin de professionnels formés ». « Avec l'organisation de la journée 'Un jour, un métier', 92 collaborateurs ont souhaité faire connaître leur métier aux personnes handicapées ».

147. Or, aux termes de l'article 1833 du Code civil issu de sa rédaction de la loi PACTE, « la société est gérée dans son intérêt social ». Cet intérêt social fait l'objet de plusieurs conceptions. Selon une lecture littérale de l'article 1832 du Code civil, il peut être conçu comme « l'intérêt commun des associés, qui se réduit lui-même à la somme de leurs intérêts particuliers ». « Une deuxième conception, celle de l'école de Rennes, veut que l'intérêt social soit celui de l'entreprise exploitée par la société. Il correspondrait alors non seulement aux intérêts des associés, mais aussi à celui de toutes les autres parties prenantes que sont les salariés et les cocontractants de la société, voire l'Etat. Enfin, une troisième conception, parfois dite institutionnelle, se situe un peu à mi-chemin entre les deux précédentes. Elle considère que la société dispose d'un intérêt propre qui peut parfois être différent de celui des associés, sans pour autant nécessairement prendre en compte l'intérêt général ni celui des tiers » (HEINICH, 2018). La Cour de cassation, dans un arrêt de la chambre civile du 2 octobre 2013, « a déjà affirmé, sur le visa de l'article 1832 du Code civil, que l'intérêt social était distinct de l'intérêt des associés. Plus généralement, la jurisprudence retient une acceptation large de l'intérêt social, qui prend en compte les intérêts des parties prenantes et ne se confond pas avec l'intérêt des associés ». (NOTAT et SENARD, 2018). « L'intérêt social est l'intérêt de la société, en tant que personne morale, dans ses aspects patrimoniaux. Il correspond à l'intérêt pour la société à avoir une viabilité économique, du moins à conserver une aptitude pérenne à fonctionner normalement et à ne pas faire faillite »⁷. Ainsi, « du point de vue de la gestion, le choix de conserver des activités diversifiées, même déficitaires, n'est pas constitutif d'une faute de gestion, dès lors qu'il s'agit d'un choix stratégique dont la mise en œuvre n'a pas démontré qu'il a été manifestement malheureux ni contraire aux intérêts de la société. Les juges ne cherchent ainsi généralement pas à déterminer quelle aurait été la meilleure décision pour la société, ce qui reviendrait à s'immiscer dans sa gestion, mais

⁷ Etude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018.

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

plus simplement à estimer si celle-ci n'a pas ignoré l'intérêt social, c'est-à-dire fait obstacle à la possibilité de créer de la valeur durant la vie de la société »⁸.

148. En confrontant les informations communiquées par les enquêtés avec ces dispositions, il s'avère indéniable que les personnes en situation de handicap peuvent être à l'origine de la création de valeur. En effet, la continuité de l'activité pourra être obtenue grâce à leur polyvalence ; leur parcours en ESAT leur a souvent permis de développer des compétences dans différentes tâches. De plus, ils disposent de compétences qui peuvent être recherchées par les entreprises, compétences indispensables pour répondre à l'activité de production de l'entreprise et à sa rentabilité économique. Ils permettent aussi de donner une nouvelle image à l'entreprise ce qui favorise donc la confiance des clients et donc la pérennité. Manifestement, les personnes en situation de handicap, en mettant en avant leurs atouts, peuvent être créatrices de valeur et ainsi répondre aux enjeux de l'entreprise. Elles peuvent donc être elles-mêmes à l'origine de la promotion de leur emploi au sein de l'entreprise qui sera alors un levier à leur inclusion professionnelle. Cette affirmation est d'ailleurs confirmée par de nombreux acteurs économiques. Ainsi, Alain MEIGNANT précise : *« ces personnes ont des compétences, des savoir-faire, des aspirations, qui ne demandent qu'à s'exercer. En exprimant leurs besoins spécifiques, elles provoquent des innovations, au-delà des standards admis, pour les produits et les services que nous consommons tous. Elles-mêmes constituent un marché sur lequel les entreprises qui l'ont compris peuvent prendre une place significative. La force de travail qu'elles représentent ne demande qu'à s'employer au service de l'économie »* (MEIGNANT, 2018). On peut aussi lire la position de Frédéric VEZON, Président Fondateur de la société franco-canadienne Aspertise, selon lequel *« fortement motivés par l'intérêt de leur mission, ils permettent à l'entreprise, pour une rémunération équivalente à celle proposée sur le marché de ces emplois, de disposer de salariés de haute valeur »* (VEZON, 2018).

149. Ainsi par leurs compétences, polyvalence et leur motivation, les personnes en situation de handicap participent à la création de valeur au sein de l'entreprise qui répond ainsi à son obligation de gérer dans l'intérêt social. Il reste toutefois à déterminer la façon par laquelle elles peuvent promouvoir leurs compétences et leur rôle. Cette interrogation peut être abordée du point de vue des nouvelles orientations introduites dans la loi PACTE.

2.2/ L'affirmation d'un rôle à jouer dans la gouvernance de l'entreprise

150. La loi PACTE a apporté des modifications aux articles L.225-27-1 et L.225-79-2 du Code du commerce afin d'imposer la présence de deux administrateurs salariés au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des sociétés anonymes dès que ces derniers comptent huit membres au lieu de douze avant. Dans le Code de la mutualité, un nouvel article impose, pour les mutuelles, unions ou fédérations employant, à la clôture de

⁸ Etude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018.
Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

deux exercices consécutifs, plus de mille salariés, la présence obligatoire de deux représentants des salariés avec voix délibérative. Cette loi renforce donc la représentation des salariés dans les instances dirigeantes des grandes entreprises. Dans la mesure où cette représentation est renforcée, peut-être serait-il opportun d'envisager une diversité dans cette représentation en prenant en compte la voix des personnes en situation de handicap. En effet, *« les salariés dans ces conseils apportent une contribution précieuse par la compréhension de l'intérieur, leur connaissance des métiers, de l'histoire de l'entreprise et par leur attachement à sa continuité. La recherche économique montre que cette présence a un impact positif sur l'innovation. Les salariés doivent également être reconnus comme partie constituante de l'entreprise, car ils investissent dans l'entreprise par leur travail et subissent les risques de son activité »* (NOTAT et SENARD, 2018).

151. Cette possibilité apparaît d'autant plus offerte avec la création des sociétés à mission aux termes de l'article 176 de la loi PACTE. Plusieurs conditions doivent être remplies pour pouvoir prétendre à la création d'une société à mission. Pour le moment, eu égard au point traité relatif à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap grâce à leur participation à la gouvernance de l'entreprise, une attention est portée aux termes du paragraphe 3 selon lequel les statuts de la société à mission *« précisent les modalités du suivi de l'exécution de la mission mentionnée au 2°. Ces modalités prévoient qu'un comité de mission, distinct des organes sociaux prévus par le présent livre et devant comporter au moins un salarié, est chargé exclusivement de ce suivi et présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion [...]. Ce comité procède à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission »*. L'article L.210-12, introduit dans le Code de commerce, prévoit qu'*« une société qui emploie au cours de l'exercice moins de cinquante salariés permanents et dont les statuts remplissent les conditions définies au 1° et 2° de l'article L. 210-10 peut prévoir dans ses statuts qu'un référent de mission se substitue au comité de mission mentionné au 3° du même article L. 210-10. Le référent de mission peut être un salarié de la société, à condition que son contrat de travail corresponde à un emploi effectif »*. Une opportunité supplémentaire est donc introduite pour favoriser la représentation des salariés dont celle des personnes en situation de handicap en fonction de la raison d'être dévolue à l'entreprise.

152. Ces opportunités peuvent être nuancées. En effet, *« l'ouverture reste timide : la présence des administrateurs est encore en deçà des ambitions affichées dans le rapport Gallois qui, considérant la présence des salariés dans les CA comme un élément de modernisation de la gouvernance, suggère de porter à un tiers les représentants des salariés dans les conseils des très grandes sociétés. La participation des administrateurs salariés est encore trop limitée pour créer une véritable dynamique et peser dans la stratégie des entreprises »* (LEON, LELLOUCHE, DURLACH, 2018).

153. Toutefois, même si la démarche peut sembler timide, il n'en demeure pas moins qu'elle peut être un levier à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap par la reconnaissance même de leur participation à la création de valeur en intégrant notamment la gouvernance de l'entreprise. Lorsque la question de la gouvernance est soulevée, vient indubitablement celle de la détermination des objectifs stratégiques de l'entreprise en poursuivant notamment l'étude des liens entre la société à mission et les personnes en situation de handicap car « *une décision de gestion, pour ne pas être contraire à l'intérêt social, doit s'être donné les moyens de considérer en amont les enjeux sociaux et environnementaux de l'activité sociale* »⁹. C'est dans cette démarche que l'étude va s'inscrire dans les points suivants.

Chapitre 2. Les regards croisés des acteurs de terrain, facteur de déploiement effectif de la responsabilité sociétale de l'entreprise

154. La réflexion peut être menée sur la base de la nouvelle rédaction de l'article 1833 du Code civil, issue de la loi PACTE, qui dispose : « *La société est gérée [...] en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ». Après avoir pris en compte les propositions des acteurs de terrain, qu'ils soient handicapés ou non, intégrant ces enjeux, il sera indispensable d'interroger l'effectivité des décisions qui pourraient être prises sur la base de ces propositions.

1/ La réponse à des « considérations sociales » inspirées par les acteurs de terrain

155. A partir de l'analyse des entretiens, ont émergé des axes de réflexions sur les considérations sociales qui pourraient être prises en compte par l'entreprise dans l'objectif de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'attention portée par tout dirigeant envers les enjeux sociaux et environnementaux influence « *ses décisions de gestion. Si l'intérêt social correspond à l'horizon de gestion d'un dirigeant, la considération de ces enjeux apparaît comme des moyens lui permettant d'estimer les conséquences sociales et environnementales de ses décisions* »¹⁰. Ce champ « social et environnemental » doit être entendu « *comme le plus large possible et permettant de fixer tout objectif concernant les personnes (dans la société ou parties prenantes au sens large) ou la nature. C'est le sens qu'en donne la notion de responsabilité sociale et environnementale : ainsi, le rapport « RSE » tel que prévu par les articles L.225-102-1 et R.225-105 du code du commerce, comprend des informations sociales (emploi, santé et sécurité, relations sociales, formation, égalité de traitement), des informations environnementales (pollution, économie circulaire, changement climatique, protection de la biodiversité, etc.) et des informations sociétales (développement durable, relations avec les sous-traitants et fournisseurs, sécurité des con-*

⁹ Etude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018.

¹⁰ Etude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018.

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

sommateurs, etc.) »¹¹. C'est à partir de cette définition que seront analysés les entretiens et les propositions d'action qui en émanent sur la base des domaines d'action de la norme ISO 26000 présentés dans le Global Compact¹².

156. Tout d'abord, en lien avec le paragraphe 6.2 de la norme ISO 26000 relatif à la gouvernance de l'organisation, différents propos ont été relevés : « *J'ai envoyé des candidatures mais je n'ai pas eu de réponses* » (Paul), « *j'ai fait un stage de 1994 à 2018 mais je n'ai pas été embauché* » (M.X). « *Il faut, pour cela, trouver les entreprises qui **acceptent**, dans un premier temps, d'accueillir les travailleurs handicapés en stage* » (chargée d'insertion), « *Situation paradoxale : Expérience « Un jour, un métier » mise en place au sein du Groupe fait appel au **volontariat**. 92 collaborateurs ont souhaité participer à la démarche. Or, seulement 34 travailleurs handicapés ont répondu* » (Chargée de mission Diversité), « *Le groupe s'engage dans cette démarche inclusive indépendamment de l'obligation d'emploi. Il existe aussi une réelle **volonté** d'inclusion professionnelle par le biais de la démarche RSE* » (Réfèrent Handicap), « *La direction des ressources humaines impulse la dynamique d'inclusion en son sein et auprès des autres départements et services* » (Réfèrent Handicap), « *Le groupe participe également au DuoDay* » (Réfèrent Handicap), « *L'accord Handicap est négocié au niveau du groupe* » (Chargée de mission Diversité), « *Tous les accords sont négociés au niveau de la Fédération nationale du groupe avec une déclinaison au niveau local* » (Réfèrent Handicap). « *Au sein de chacune des instances, des représentants du personnel sont présents dont des représentants des personnes en situation de handicap* » (Réfèrent Handicap), « *Il existe le Club des entreprises qui permet de s'entraider sur la partie diversité* » (Réfèrent Handicap), « *Le service RH vise à satisfaire les actionnaires et les clients (collaborateurs, managers, services Loire Bretagne, ...). Il faut donc apporter de la valeur ajoutée. Il est important de mettre en avant la marque employeur* » (Chargée de mission Diversité). A la lecture de ces propos, on se rend compte qu'il faut manifestement un engagement stratégique de la part de l'entreprise qui peut être motivée par de multiples facteurs dont celui de « l'image de marque ». La volonté d'inclure peut notamment passer par la recherche d'attractivité. D'ailleurs, l'article 171 de la loi PACTE favorise cette dynamique en prévoyant que « *les sociétés qui justifient la mise en place d'une politique d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées peuvent se voir attribuer un label* ». Toutefois, au-delà d'un **engagement politique**, il faut aussi que l'entreprise le mette en œuvre concrètement. A ce titre, on peut considérer que l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises constitue un « enjeu d'apprentissage institutionnel » (AUBOIN, 2012) en deux phases : la première traduisant la volonté qu'ont les entreprises à insérer les personnes handicapées, animées souvent par une volonté de réduction des coûts financiers ; l'autre

¹¹ Etude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018.

¹² ANNEXE 2 : Extrait de : Organisation internationale de normalisation, 2018, ISO 26000 et les ODD, p. 6 à 9
Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

phase correspondant à un processus d'insertion. Pour favoriser cette inclusion, peut-être faudrait-il que l'entreprise communique davantage ou différemment afin qu'il soit plus aisé d'accompagner les personnes en situation de handicap vers les entreprises investies dans le recrutement de personnes handicapées. Une attention pourrait être portée au mode de communication. La création d'un espace de rencontres entre les professionnels du secteur ordinaire et du secteur protégé pourrait peut-être être une solution.

157. Du point de vue du paragraphe 6.3 relatif aux droits de l'homme et, plus précisément, à la discrimination et groupes vulnérables, il a été soulevé que les entreprises « *semblent avoir des craintes vis-à-vis de l'accueil des personnes handicapées* » (chargée d'insertion), « *des actions de sensibilisation sont menées auprès des collaborateurs afin de favoriser le recrutement des personnes bénéficiant d'une RQTH* » (Référént Handicap), « *Le groupe a créé un film avec le référent RSE ; l'objectif est de sensibiliser et communiquer sur les actions menées* » (Référént Handicap), « *le père des patrons de la boîte connaissait mes parents ; il leur apportait des rillettes* » (M.X.). Il émane de ces considérations que les discriminations ne pourront être combattues qu'à partir du moment où la perception du handicap changera. Un engagement de l'entreprise sur cet axe pourrait donc être pertinent avec l'organisation d'actions de sensibilisation. Davantage que le recours à des organismes de formation, peut-être serait-il pertinent de valoriser le rôle des personnes en situation de handicap, qu'elles soient présentes dans l'entreprise ou partenaires, en leur proposant d'intervenir auprès des salariés d'entreprises. La même démarche pourrait être entreprise des salariés auprès des personnes en situation de handicap dans les ESAT, entreprises adaptées ou Cap emploi, par exemple.

158. Ensuite, une attention particulière sera apportée au paragraphe 6.4 traitant des relations et conditions de travail.

159. La famille et les relations avec les proches sont aussi mises en avant tant du point de vue de l'évolution professionnelle que de la vie sociale. Par exemple, M. X indique « *ma maman a la maladie de Parkinson. Je vis avec elle. Je m'en occupe* » et « *Mes parents ont demandé, en 1992, à avoir une place en ESAT. Ils m'ont proposé d'y aller car sinon, je restais à la maison. J'ai donc accepté* » (Paul). L'entreprise doit porter une attention particulière aux besoins des salariés en difficulté. En effet, le salarié peut être un « aidant » et la famille / les proches peuvent aussi avoir un rôle décisif dans la réussite d'une inclusion professionnelle. Il semble donc important que la communication ne se limite pas au réseau des institutions mais s'étendent aussi aux particuliers. Parfois, les familles font des demandes de RQTH et d'orientation ESAT percevant l'entreprise comme un lieu de travail inadapté pour la personne handicapée. Toutefois, si l'entreprise transmet un message d'ouverture et d'adaptation, cela pourrait peut-être favoriser les parcours dans le milieu ordinaire.

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

160. L'offre d'opportunités professionnelles est aussi essentielle. « *Si on me proposait, j'aimerais faire des formations* » (M.X.), « *Mettre en œuvre une offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle* » (chargée d'insertion), « *il m'a été proposé de faire un stage en décembre 2015 en maison de retraite* » (Paul), « *Il m'a été proposé de travailler à l'atelier bois* » (Paul), « *Il m'a été proposé de travailler à l'accueil* » (Paul). Dans la prise en considération des enjeux sociaux, il faut donc aussi prendre en compte la diversité des caractères. Certaines personnes vont être indépendantes et pro-actives ; d'autres vont avoir besoin d'être sollicitées. Pour accroître sa création de valeur et accueillir de nouvelles compétences au sein de l'entreprise, celle-ci doit offrir des opportunités et faire des propositions de recrutement allant au-delà de la simple offre d'emploi. La mise en place de *job dating*, de journées de recrutement, l'organisation de manifestations visant à faire découvrir les métiers,...peuvent être des axes de réflexion.

161. Le travail effectué et les compétences présentent aussi une importance : M. X. indique : « *J'aime beaucoup ce travail parce que je bouge beaucoup* », « *Je préfère être dans le milieu ordinaire. A l'ESAT, je suis assis tout le temps. C'est plus stimulant dans le milieu ordinaire* » (M.X.), « *Se dire que j'ai fait des études et se retrouver ici à ne pas forcément faire ce qui me plaît, c'est dur* » (Paul), « *D'ailleurs, les professionnels considéraient qu'il ne pourrait pas travailler dans le milieu ordinaire* » (chargée d'insertion), « *Le Duoday est une action qui permet de faciliter la prise de contact avec les entreprises mais les offres proposées requièrent trop de compétences pour le public accueilli en ESAT* » (chargée d'insertion), « *Il faut donc pouvoir travailler avec un téléphone et en open space. Ce métier est exigeant car, lorsque le client appelle, il doit avoir une réponse rapide. Il ne peut donc pas y avoir de recrutement de personnes en situation de handicap sur ce poste* » (Chargé de mission Diversité), « *un travail est réalisé entre le service RSE et la DRH pour favoriser l'accès à l'emploi des publics fragilisés ayant les compétences recherchées au niveau des métiers* » (Chargé de mission Diversité). Des extraits d'entretien menés par Camille LEGOFF auprès de travailleurs handicapés peuvent être également cités pour approfondir les pistes de réflexion : « *J'ai connu quelques difficultés car je n'allais pas assez vite* » (Bruno), « *il faut me décrire les différentes étapes à réaliser* » (Kévin), « *Ici, il n'y a pas de cadence* » (M.X. de Bretagne, nommé ainsi pour le distinguer de M. X. avec lequel je me suis entretenue), « *le monde du travail n'est pas adapté pour les travailleurs d'ESAT* » (M.X. de Bretagne), « *il n'y a pas la même pression qu'en milieu ordinaire de travail, la même cadence* » (Sylvain), « *je n'arrivais pas à suivre. Je sais faire les choses mais je suis beaucoup trop lente* » (Mélany), « *je n'ai pas été gardée en entreprise car j'étais trop lente* » (Mélany).

162. Que ce soit du point de vue des salariés en entreprises ou des travailleurs handicapés exerçant leur activité en ESAT, le savoir-faire apparaît essentiel ce qui se comprend puisqu'il est au cœur de la production de la richesse. Ce sujet ne concerne pas que les personnes en situation de handicap. N'est-ce pas, par exemple, actuellement l'objet des revendications

des soignants travaillant aux urgences ? Cette situation se confirme à la lecture des statistiques. Ainsi, « *la part des salariés dont le rythme de travail est imposé par un contrôle ou un suivi informatisé est passée de 25 % en 2005 à 35 % en 2013. La hausse s'observe pour toutes les catégories socioprofessionnelles* » et « *entre 2005 et 2013, il semble donc qu'au-delà d'une pression temporelle au travail accrue, le travail soit plus bousculé, mais aussi plus exigeant en termes de vigilance* ».

163. Pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap, il semble qu'il faille travailler autour du savoir-faire des salariés, de leurs aptitudes et de l'organisation du travail en conséquence. Pour cela, des actions en faveur d'une organisation sur le modèle de « l'entreprise libérée », proposé par Isaac GETZ, pourraient être engagées. « *Ce que j'appelle l'entreprise libérée constitue une forme d'organisation plus naturelle. Elle consiste à conférer aux salariés une liberté et une responsabilité totales d'entreprendre l'action qui leur semble la meilleure pour leur entreprise, et non celle qui leur est imposée par leurs supérieurs ou par les procédures. Cette philosophie est en accord avec les trois besoins universels, dont le modèle hiérarchique ne se soucie guère : 1) l'égalité intrinsèque et le respect de l'intelligence, 2) le désir de s'épanouir et de réaliser son potentiel et 3) le désir de s'autogérer* » (GETZ, 2019). Dans ces entreprises, « *le recrutement se fonde principalement sur l'adéquation entre le candidat et la culture de l'entreprise (les compétences permettent de décrocher un entretien, pas un emploi)* » (GETZ, 2019). Cette dynamique s'inscrit d'ailleurs dans le prolongement de l'école Montessori. Maria MONTESSORI, médecin italien spécialisée dans l'éducation d'enfants handicapés, considérait que si « *nous voulions élever des personnes libres qui prendront des responsabilités et des initiatives en tant qu'adultes, il faut commencer dès l'école maternelle* » (GETZ, 2019). Pour favoriser l'inclusion professionnelle, il faudrait donc libérer les individus et leur permettre de déployer leurs potentiels. « *Ce mode d'organisation très différent est pratiqué depuis des décennies par certaines entreprises comme Favi ou Sew Usocome et plus récemment par d'autres, comme Chrono Flex, Poulit, SYD conseils ou Imatech. Ces entreprises ont de quoi faire rêver : absentéisme quasi-inexistant, innovations issues du terrain, réactivité exceptionnelle au client et au marché, relations sociales devenues humaines et fondées sur la confiance et la responsabilité... le tout pour des résultats économiques parfois spectaculaires et en tout cas toujours pérennes* » (GETZ, 2019).

164. Les interactions et la valorisation du rôle entre collègues est aussi essentielle : « *Je suis bien accueilli* » (M.X.), « *Mon chef me félicite pour mon travail. C'était pareil au CCAS* » (M.X.), « *J'aimerais pouvoir aider mes collègues et inciter, ceux qui ne sont pas trop handicapés comme moi, à intégrer les entreprises* » (M.X.), « *Le lieu de travail doit être bienveillant* » (Référént Handicap), « *Cela a été dur d'accepter d'être en ESAT. C'est difficile de voir des personnes qui sont plus en difficulté que moi. Je n'ai pas envie d'être méchant mais parfois je me demande où je suis* » (Paul), « *Je suis plus à l'aise avec le personnel qu'avec les*

Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

collègues. *Le handicap de mes collègues me met mal à l'aise mais je ne sais pas expliquer pourquoi* » (Paul), « *il est très fier de travailler chez RESTORIA* » (chargée d'insertion). Des extraits des entretiens de Camille LEGOFF peuvent de nouveau être cités : « *chez Kiabi, l'équipe est très accueillante et ça donne envie de travailler* » (Annick), « *je suis bien ici, la monitrice est à l'écoute* » (M.X. de Bretagne), « *on ne prend pas le temps d'expliquer* » (Sylvain), Yoann ne souhaite pas faire de stage en milieu ordinaire « *à cause de l'état d'esprit* », « *ce n'est pas drôle. On n'a pas le droit de rire* » (Jos). Ces allégations attestent que le rapport à l'altérité est fondamental dans une réflexion autour de la participation sociale et professionnelle. Et surtout, cette prise en compte de l'autre doit être envisagée également dans le temps. En effet, prendre en compte les autres nécessite qu'on s'y intéresse et qu'on prenne le temps d'échanger. Ainsi que Patrick FOUGEYROLLAS l'expose, dans son ouvrage *La funambule, le fil et la toile*, il s'agit de s'intéresser à « *l'invention culturelle du désir de vivre en soi et la dynamique anthropologique de transformation des possibilités de vivre ensemble [qui] sont en changement constant, dans la qualité de l'intelligibilité du dialogue que nous entretenons avec notre milieu. Cela permet d'entrevoir le jeu éternel du pendule qui définit les pôles contrastants afin de se situer par rapport à l'autre, par rapport à ce que l'on prétend ne pas être, par rapport à ce qui induit les différences. Plus on circonscrit ce mouvement oscillatoire orienté vers le futur, vers la construction actuelle des univers de demain, plus on prend conscience que ce jeu de ping-pong est à risque de reproduction du semblable. La reconnaissance de l'égalité nécessite le changement de tous par l'approche inclusive dans un environnement donné* ». C'est donc vers un changement de paradigme qu'il faut s'engager en permettant à chacun d'investir cette démarche dans l'entreprise.

165. Toutes ces actions, entrant dans le champ de la RSE, ont donc été proposées à partir de l'analyse des entretiens réalisés. Il reste désormais à étudier quel pourrait être leur impact si les entreprises décidaient de les reprendre.

2/ L'effectivité de la RSE, entre contrainte et volontariat

166. La question de l'effectivité de la RSE renvoie à celle de sa mesure au regard de sa sanction (2.1) et de sa mise en œuvre (2.2).

2.1/ L'effet modéré de la sanction

167. Par les modifications proposées à l'article 1835 du Code civil, la loi PACTE invite les associés, « *dans le cadre de la définition de leur objet social* » à « *préciser une 'raison d'être' dont leur société pourrait se doter. Cette raison d'être est le motif, la raison pour laquelle la société est constituée. Elle détermine le sens de la gestion de la société et en définit l'identité et la vocation* »¹³. Plus précisément, l'article 176 dispose : « *Une société peut faire publiquement état de la qualité de société à mission lorsque les conditions suivantes sont*

¹³ Etude d'impact du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018.
Stéphanie BERTHOME-LELAURE - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'Ecole des Hautes Etudes en

respectées : « 1° Ses statuts précisent une raison d'être [...]; 2° Ses statuts précisent un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité; [...] 3° Ses statuts précisent les modalités du suivi de l'exécution de la mission mentionnée au 2° ». Il institue également un comité de mission et prévoit « une vérification par un organisme tiers indépendant ». La loi consacre donc, au moyen des sociétés à mission, la possibilité pour les entreprises de faire valoir leur engagement sociétal et par la même promouvoir éventuellement les pistes de réflexion qui ont été soumises précédemment. Afin d'en préciser la portée, il reste à apporter des informations sur les sanctions qui peuvent être encourues en cas de non-respect des engagements portés dans les statuts. Selon le Conseil d'Etat, dans son avis consultatif rendu au Gouvernement le 19 juin 2018 dans le cadre du projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises, la « simple » faculté d'inscrire une raison d'être dans les statuts en lien avec les enjeux sociaux et environnementaux ne dépourvoit pas pour autant cette disposition de portée normative « dans la mesure où, pour les entreprises qui auront fait ce choix, l'inscription dans les statuts obligera à s'y conformer ».

168. Ainsi, aux termes de l'article L.225-251 du Code de commerce, « les administrateurs et le directeur général sont responsables individuellement ou solidairement selon le cas, envers la société ou envers les tiers, soit des infractions aux dispositions législatives ou réglementaires applicables aux sociétés anonymes, soit des violations des statuts, soit des fautes commises dans leur gestion ». La responsabilité des dirigeants peut donc être engagée et ils peuvent être contraints à verser des dommages et intérêts. Or, ces sanctions en responsabilité peuvent ne pas paraître suffisamment dissuasives. En effet, la nullité d'actes accomplis en méconnaissance des statuts ou de délibérations sociales ignorant ces mêmes statuts pourrait consacrer pleinement la valeur des statuts. Toutefois, par un arrêt en date du 18 mai 2010, la Cour de cassation a confirmé que la sanction d'un acte ou d'une délibération violant les statuts d'une société commerciale n'était pas la nullité. La nullité ne peut en effet résulter que de la violation d'une disposition impérative du Livre II du Code de commerce ou des lois qui régissent les contrats.

169. La question de la sanction par le juge interroge d'autant plus que, depuis 1957, une obligation d'emploi des travailleurs handicapés est imposée aux entreprises. Cependant, en 2019, le seuil de 6% d'emploi n'est toujours pas atteint. En effet, « la menace de la contrainte donne parfois des résultats insatisfaisants du point de vue de l'effectivité de la norme. Or, en misant sur l'adhésion formulée par le destinataire, et en s'intéressant au comportement suivi, la RSE propose d'améliorer cette effectivité » (DEUMIER, 2013). C'est pourquoi, il convient de rechercher si la promotion du volontariat, envisagée par les textes internationaux et le législateur, est une solution plus pertinente.

2.2/ La consécration du volontariat

170. La loi PACTE oriente les décisions des entreprises sous une impulsion volontaire davantage qu'obligatoire sous l'influence du droit international et européen.
171. Si l'on reprend le Pacte Mondial présenté au forum de Davos en 1999, il invite les entreprises « à adhérer, appliquer et promouvoir dix principes en matière de droits fondamentaux ». L'adhésion est « purement volontaire et, pour inciter à celle-ci, le Pacte mondial ne lésine pas sur le rappel de son caractère non contraignant » (DEUMIER, 2013). Au même titre que les principes directeurs de l'ONU, la loi PACTE introduit des mécanismes reposant sur la participation de la société civile avec un « comité de mission ». Il prévoit aussi une vérification par un organisme tiers. Ce texte impose donc une norme de comportement et exige une « application transparente de celle-ci, ce qui met les parties prenantes en mesure de savoir ce que fait l'entreprise. Elles peuvent donc exercer une pression, notamment par la publicité qu'elles donneront à l'évènement, avec comme conséquence un dommage réputationnel causé à l'entreprise » (HERBEL P., 2013).
172. En Europe, le Livre vert intitulé *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociétale des entreprises* a défini également la RSE par son caractère volontaire en précisant qu'elle constitue « la prise en compte de manière volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales dans leurs relations commerciales et avec leurs parties prenantes ».
173. Les engagements pris par les entreprises en matière de RSE peuvent être affichés dans des chartes, des déclarations ou des pages internet dédiées. Le plus souvent, ils sont réunis dans un « code de conduite ». « Pourtant, leur contenu est loin d'être dépourvu de tout potentiel normatif [...] Le potentiel d'effet juridique, et donc le caractère plus ou moins souple du code de conduite, doit ainsi être distingué selon que les engagements pris par l'entreprise n'expriment qu'une déclaration d'intention ou qu'ils portent de véritables prescriptions ». « La RSE ne résulte pas exclusivement de la soft law », « elle peut puiser son fondement dans une règle de droit à valeur contraignante, la hard law ». La RSE peut « à tout moment, être extirpée du monde de la soft law par le simple fait qu'un engagement volontaire peut, comme tout acte ou comportement, entrer dans le champ d'une catégorie légale et être dès lors soumis à son régime » (DEUMIER P., 2013). Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 8 décembre 2009, a censuré un code de conduite au motif qu'il portait une disposition illicite. Quant au TGI de Nanterre, dans une décision en date du 19 octobre 1997, il a considéré qu'un code de conduite pouvait produire des effets dès lors qu'il entrait dans les qualifications d'avenant au règlement intérieur. « En définitive, soit les engagements portés par les codes de conduite ne portent rien, soit ils ne portent rien de plus que la loi et ne modifient donc en rien la sanction qui est celle de la loi, soit ils prétendent dépasser la loi et ils sont soumis au respect de la loi » (DEUMIER P., 2013).

174. Ce choix du législateur vise à « *permettre une meilleure application de [la protection des droits fondamentaux] par une responsabilité éthique acceptée. La RSE ainsi conçue ne produit pas du droit ou de l'obligation mais 'une conscientisation du droit', qui fait pénétrer les droits fondamentaux dans les esprits par la discussion, l'échange et le dialogue « jusqu'à rendre évidente la pertinence de règles auxquelles les acteurs seront progressivement conduits à adhérer en intégrant les valeurs dont elles sont porteuses » (DEUMIER, 2013). La RSE pourrait alors être perçue « comme un moyen complémentaire appuyant l'application des exigences légales » (DEUMIER, 2013).*
175. Cette orientation semble d'autant plus se justifier que « *tout spécialement dans le domaine des droits fondamentaux, le but à poursuivre, à savoir une interaction permanente avec les riverains en vue de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie, ne peut être atteint dans l'immédiat ou à un instant T, comme l'exigerait une loi générale. Il s'agit davantage d'un effort permanent et continuellement renouvelé » (HERBEL P., 2013).*
176. Par conséquent, il est loisible d'affirmer que l'adoption volontaire d'actions, prenant en compte les enjeux sociaux, proposées par les acteurs de terrain incluant des personnes en situation de handicap, favorise l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

Conclusion

177. Ce mémoire avait pour objectif de rechercher si les entreprises privées pouvaient être un levier à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Plus précisément, cette question était posée dans une visée participative. C'est pourquoi, il fallait rechercher si la participation des personnes en situation de handicap au processus décisionnel et organisationnel des entreprises pouvait être un levier à leur inclusion professionnelle.

178. Pour répondre à cette problématique, il a tout d'abord fallu rechercher si l'entreprise disposait d'un cadre d'intervention au niveau de l'emploi des personnes en situation de handicap. Après avoir pris en compte les théories sociales et juridiques, les dispositions internationales et européennes, il s'est avéré que l'Etat a un rôle de protection des droits des personnes en situation de handicap. Plus spécifiquement, il doit prendre les mesures pour protéger le droit à l'emploi et au travail. D'ailleurs, non seulement il en assure la protection dans le cadre de son pouvoir législatif et exécutif, mais il veille aussi à son effectivité grâce à son institution judiciaire. Toutefois, l'intervention étatique soulève des interrogations. La reconnaissance de différents statuts à la personne handicapée interroge sur la perception sociale qu'elle engendre.

179. L'entreprise doit alors agir en respectant ce cadre. Elle doit assurer sa mission de maximisation du profit tout en veillant à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour cela, elle bénéficie de mesures d'incitation essentiellement financières. Ces dernières ont d'ailleurs pu interpeller sur la « valeur marchande » attribuée de la sorte à la personne en situation de handicap par l'Etat. Indépendamment de cette dimension, il n'en demeure pas moins qu'en cas de non-respect de ses obligations, l'entreprise peut être sanctionnée. En prenant en compte l'ensemble de ces paramètres, il s'avère que l'entreprise a un rôle à jouer au niveau de la promotion de la participation professionnelle des personnes handicapées. Dès lors, l'étude a pu être poursuivie pour rechercher si la mise en œuvre de cette obligation pouvait être considérée comme un levier à l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

180. A la lueur de l'actualité législative et notamment de l'adoption de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, la recherche a été conduite à partir d'entretiens menés auprès de salariés d'entreprises et de travailleurs handicapés ayant déjà eu une expérience dans le milieu ordinaire. L'objectif de ces entretiens était d'arriver à une analyse prospective visant à rechercher si la sollicitation des acteurs de terrain pouvait permettre de soumettre des pistes d'actions aux entreprises. Ainsi, ces travaux

ont permis de confirmer que les personnes en situation de handicap non seulement peuvent mais doivent orienter les décisions. Cela signifie donc indubitablement qu'elles peuvent elles-mêmes constituer un levier à leur inclusion professionnelle au sein de l'entreprise. Il s'est avéré que non seulement leurs propos ont permis d'alimenter les propositions d'actions mais aussi de constater que les enjeux des personnes en situation de handicap et des salariés des entreprises étaient convergents. Un certain nombre de propositions ont donc été émises du point de vue des enjeux sociaux, domaines propices à la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

181. Dès lors que ces propositions ont été soumises, il a fallu en interroger l'effectivité. Au-delà des sanctions qui peuvent obtenir des résultats mitigés, une démarche volontaire semble devoir s'imposer tant au niveau international qu'euro-péen et national. Cette dynamique peut se manifester dans des chartes, des codes de conduite, dans l'adoption d'une raison d'être prenant en compte les enjeux sociaux dans les statuts, ... Une lente maturation et une politique des petits pas sont engagées. On espère voir aboutir une inclusion effective des personnes en situation handicap dans l'entreprise voire la valorisation de leurs propositions dans les orientations stratégiques et dans les statuts des sociétés.

182. Au-delà de l'espoir, il faut poursuivre notre démarche. C'est pourquoi, cette étude ne peut cesser à cette recherche. Il convient de l'approfondir. Certes, l'entreprise peut être un levier à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap grâce au cadre juridique et aux décisions stratégiques qu'elle peut prendre. Mais, Il faut approfondir la réflexion. A partir de l'étude plus détaillée du contexte juridique international et européen ainsi que de l'expérience d'autres Etats, il faut rechercher comment il serait possible d'aider les écosystèmes de l'entreprise et des personnes handicapés à se confondre ou, tout du moins, comment il serait possible de favoriser les interactions. Bien au-delà de ces deux éco-systèmes, il faut prendre en compte les difficultés rencontrées par l'ensemble des acteurs pour soumettre des pistes d'actions communes dans l'objectif de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

183. Dans le prolongement de la méthodologie de ce mémoire ; la compréhension de ces difficultés, au regard du cadre juridique, pourra être alimentée par les travaux issus des sciences sociales, les sciences de gestion, des sciences économiques, ...

184. Eu égard aux délais, ce mémoire n'a pu proposer qu'une démarche participative. Or, engager une réflexion sur l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap nécessite d'aller au-delà. Bien plus que les inclure dans une démarche, il faut mener une réflexion collective co-construite avec des personnes présentant une réelle diversité. Même si l'étude portera sur l'emploi et le handicap, une recherche engageant des acteurs d'horizons différents doit être menée. Ce n'est que dans ce cadre que l'on pourra évoquer

l'inclusion. D'ailleurs, la présente recherche a permis de montrer la richesse du recueil de positions de personnes issues de différents milieux.

185. Peut-être pourrait-il être pertinent de réfléchir à la rédaction d'une Charte sociale intersectorielle regroupant différents partenaires du secteur privé, public, sanitaire, médico-social avec des rôles sociaux divers. Sur les conseils de Virginie COBIGO, il pourrait être proposé aussi à des personnes en situation de handicap de participer à cette démarche. Elles pourraient être sollicitées pour définir des indicateurs d'évaluation de ce projet de Charte. Des formations pourraient être proposées aux enquêteurs handicapés ou non pour mener les entretiens auprès des employeurs et collègues. Il faudra porter aussi une attention particulière à l'accessibilité des résultats et à la valorisation de leur investissement dans cette démarche sur leur curriculum vitae. D'ailleurs, des contacts ont déjà été pris auprès de l'Association Vivre à Paris ainsi que des dirigeants d'entreprise pour engager cette réflexion. Ainsi, telle

La funambule qui perd « l'équilibre et plonge dans le vide

L'espace d'un instant

Du prochain, dans la toile de nos solidarités

Pour que reprenne le rythme du désir

Le rythme de nos désirs de vivre ensemble

Sans que jamais je ne sois semblable tout à fait à vous » (FOUGEYROLLAS, 2010).

Bibliographie

AGEFIPH, FIPHFP, 2018, « Les personnes handicapées et l'emploi — Chiffres-clés », De-combat, juin 2018.

APAJH, *Handicap – le guide pratique*, Broché, juin 2018

AUVIGNE F., WALRAET E., BRANCHU C. et al., 2018, *Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Inspection générale des finances, 413p.

BARHOUMI M., 2017, « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », DARES, mai 2017, n°032

BARHOUMI M., CHABANON L., 2015, « Emploi et chômage des personnes handicapées », DARES, Novembre 2015

BERGER-DOUCE S., 2009, « La diversité en PME : une philosophie managériale au service de la performance ? », *Management & Avenir*, 2009/9 (n° 29)

BERROD F., ULLESTAD A., 2016, « Le droit de l'Union européenne et la notion d'entreprise : donner un sens juridique à l'exercice de l'activité économique », in MARTIN-CHENUT K. et DE QUENAUDON R., 2016, « La RSE saisie par le droit – perspectives interne et internationale », Ed. A. Pedone, Paris, p. 135 et suiv.

CAPRON M., QUAIREL-LANOIZELEE F., 2015, *L'entreprise dans la société. Une question politique*, La découverte, Paris.

BLANC A., GARDIEN E., « Vie professionnelle et handicap », *Reliance*, n°19, ERES, 2006

BLANC A., *Les travailleurs handicapés vieillissants*, PUG, Grenoble, 2008

BLANC A., *Sociologie du handicap*, Dunod, 2^{ème} éd. 2015 (1^{ère} éd. 2012)

BLANC A., STIKER H.-J., LUCAS B. et al., « Travail et handicap : je t'aime moi non plus ? », *Les mondes du travail*, 2017, pp.3-94

BOUVIER G., « L'approche du handicap par les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité chez les adultes de 20 à 59 ans », INSEE, Portrait social, 2009

CAILLAUD (C.), *Sophie Cluzel: « DuoDay 2019 est déjà une vraie réussite »*, [en ligne]. 2019. [Consulté le 27 mai 2019]. Disponible à l'adresse : <http://www.lefigaro.fr/social/sophie-cluzel-l-edition-duoday-2019-est-deja-une-vraie-reussite-20190514>.

CALVEZ M., « Le handicap comme situation de seuil : éléments pour une sociologie de la liminalité », *Sciences sociales et santé*, 1994, XII, 1, pp. 61 à 88

CALVEZ M., « L'institution totale, gestionnaire de biographies. L'entrée des déficients mentaux dans le milieu ordinaire », *Politix*, 1994, n°27, 143 à 158

CALVEZ M., 2006, « L'analyse culturelle de Mary Douglas : une contribution à la sociologie des institutions », *Sociologies*, en ligne : <http://sociologies.revues.org/document522.html>

- CAMBERLEIN P., 2011, *Chapitre 6. Les personnes handicapées*. In *Le dispositif de l'action sociale et médico-sociale en France*, Dunod.
- CAPUL J.-Y., GARNIER O., 1996, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Hatier, p. 276.
- CHOUVET-LEFRANCOIS A., 2007, *Les finalités de la sanction en droit pénal* In *A propos de la sanction*, Toulouse, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ - Lextenso Editions, p. 11 à 20.
- COHU S., LEQUET-SLAMA D., VELCHE D., 2005, « Les politiques en faveur des personnes handicapées dans cinq pays européens. Grandes tendances », *Revue française des affaires sociales*, n°2, avril – juin 2005, pp. 11 à 33
- Conseil scientifique du FIPHP, 2016, « L'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique, mental et cognitif », *Chronique sociale*, Lyon, 128p.
- Conseil scientifique du FIPHP, 2018, « L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe », *Chronique sociale*, Lyon, 192p.
- DARES, 2014, « **Conditions de travail** - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Analyses*, juillet 2014, n°049.
- DAUVERGNE G., 2018, « La politique du handicap n'est pas encore une priorité en entreprise ». [Consulté le 13 mai 2019]. Disponible à l'adresse : <https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/recrutement/0301667410559-la-politique-du-handicap-n-est-pas-encore-une-priorite-en-entreprise-320900.php>
- DELHON L., 2017, « Handicap : Impulser un nouvel élan pour l'emploi », *Dossier TSA - Travail social actualités*, pp.15-22.
- DELHON L., 2017, « Handicap : Des adultes autistes tiennent boutique », *TSA - Travail social actualités*, pp.28-29.
- DE QUENAUDON R., MARTIN-CHENUT K., 2016, *La RSE saisie par le droit*, Pedone, 718p.
- DE SARDAN J.-P. O., « La politique du terrain », *Enquête* [en ligne] 1 – 1995, mis en ligne le 10 juillet 2013, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://enquete.revues.org/263>
- DESBARATS I., 2018, « La RSE à la française : où en est-on ? », *Revue de Droit social, Etudes*, n°6, juin 2018, p. 525 et suiv ?
- DEUMIER P., 2013, « La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux », *Recueil Dalloz*, n°23, 27 juin 2013, p. 1564 et suiv.
- EBERSOLD S., 2011, *Chapitre 9. Métamorphoses du travail social et réinvention des catégories*. In *Usagers ou citoyens ? De l'usage des catégories en action sociale et médico-sociale*, Dunod
- FAVEREAU O., 2014, *Entreprises : la grande déformation, Parole et silence – Collège des Bernardins*, coll. « Humanités », Paris.
- FIPHP, 2018, *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe – Qui fait quoi ? Et comment ?*, *Chronique sociale*, 192 p.

- FOUGEYROLLAS P., 2010, *La funambule, le fil et la toile – Transformations réciproques du sens du handicap*, Presses universitaires de Laval, 315 p.
- FOUQUET B., DESCATHA A., BEURET F., HERISSON C., 2019, *Handicap et travail*, Paris, France, Sauramps Medical, 152p.
- FRICOTTE L., 2016, *Guide Néret : Droit des personnes handicapées 2014*, France, Wolters Kluwer, 411p.
- GAMBIN E., 2017, « Handicap : L'intégration à la carte », *Lien social*, pp.18-20
- GENDRON B., 1994, *Handicap et emploi : un pari pour l'entreprise*, CTNERHI, PUF, 246 p.
- GENDRON C., GIRARD B., 2013, *Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise*, Armand Colin, 432p.
- GETZ I., 2019, *L'entreprise libérée – Comment devenir un leader libérateur et se désintoxiquer des vieux modèles*, Puriel, 477 p.
- GOFFMAN E., 1975, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (1963), Paris, Edition de Minuit, 175p.
- GOHET P., 2017, « Remise du rapport de Patrick GOHET sur le bilan de la loi du 11 février 2005 et de la mise en place des Maisons Départementales des Personnes Handicapées à Xavier BERTRAND, Ministre du travail, des relations Sociales et de la Solidarité et à Valérie LETARD, Secrétaire d'Etat en charge de la solidarité », DIPH
- GRESSE S., 2004, *L'insertion et le maintien des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail*, Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Lille 2 - Master 2 professionnel de droit social.
- GUEVEL M.-R., *Inclure sans stigmatiser – Emploi et handicap dans la fonction publique*, Presses de l'EHESP, 2018, 271p.
- GUERDAN V. et BOUCHARD J.-M., 1998, « Une valeur de société incontournable : le partenariat entre la personne handicapée, sa famille et les professionnels », *Bulletin d'éducation du patient*, vol. 17, n°1, pp. 20 à 24.
- GUILLERMON E., 2010, « Handicap et emploi, le bilan cinq ans après », *Liaisons sociales*, 2010/11, pp. 2-11.
- HAMONET C., 2016, *Les personnes en situation de handicap*, PUF, p. 99 à 120.
- HEINICH J., 2018, « Intérêt propre, intérêt supérieur, intérêt social », *Revue du Droit des sociétés*, p. 568 et suiv.
- HENKE A., 2018, *Etre directrice d'un établissement médico-social : Entre dignité et handicap intellectuel, un mariage incontournable*, L'Harmattan, 164p.
- HERBEL P., 2013, « La responsabilité sociétale de l'entreprise en tant que vecteur pour faire avancer les droits de l'homme par l'entreprise », *Recueil Dalloz*, n°23, 27 juin 2013, p. 1570 et suiv
- HINAULT A.-C., OSTY F., SERVEL L., 2019, *Enquêter dans les organisations – Comprendre pour agir*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 270 p.

- JAEGER M., 2015, « L'inclusion : un changement de finalité pour le travail social ? », *ERES, Vie sociale*, 2015/3, n°11, p.43 à 54
- JEGU F., 2016, « L'obligation d'aménagement raisonnable comme attribut du droit à l'égalité de traitement », In FILLION F., GUEVEL M.-R. et ROUSSEL P. (2016), « Aménagements raisonnables et Situations de handicap. Quels usages d'un nouveau cadre juridique ? », *Actes électroniques de la journée d'études du 11 février 2016*, EHESP, 76 p.
- KAMMERER M., 2017, « Emploi accompagné : Une place à prendre », *Dossier Directions*, pp.26-33.
- KAMMERER M., 2017, « Handicap : une passerelle vers l'âge adulte et le travail », *TSA - Travail social actualités*, pp.24-26.
- KAMMERER M., 2017, « Emploi accompagné. Une passerelle vers l'ordinaire », *Lien social*, pp.14-15
- KHERDJEMIL S., 2017, « L'emploi accompagné », *ASH - actualités sociales hebdomadaires*, pp.39-44
- KRISTEVA J., GARDOU C., 2006, *Handicap – Le temps des engagements*, PUF, Paris, p. 135 à 157.
- LABERON S., PROUTEAU A., CORBIERE M., 2017, *Trouble mental et travail : accompagnement et inclusion professionnelle pérenne*, Santé mentale au Québec, pp.9-196
- LA HOVARY C., *Chapitre 1. Le choix des droits fondamentaux au travail* In : *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international* [en ligne]. Genève : Graduate Institute Publications, 2009.
- LEBRETON G., 2001, *Libertés publiques et droits de l'homme*, Paris, Editions Dalloz, Armand Colin, 5^{ème} édition, 527p.
- LE DANTEC J., 2004, « Entre travail et handicap », *ERES, Empan*, 2004/3 (n°55).
- LE HOUEROU A., 2014, « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire – Aménager les postes et accompagner les personnes »
- LERAY G., 2014, *L'emploi des travailleurs handicapés – Recruter, accueillir et intégrer un travailleur handicapé dans l'entreprise*, GERESO, 211p.
- LUCAS B., 2015, *Le travailleur handicapé aux portes de l'inclusion*, PUG, 167p.
- MAGGI-GERMAIN N., 2010, « Les accords « libérateurs » sur l'emploi des travailleurs handicapés », *La Revue de l'Ires*, 2010/4 (n° 67).
- MARDINE G., PAVAGEAU P., 2018, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification de 'l'objet social de l'entreprise' ? », *Revue de droit du travail*, 2018, p. 101 et suiv.
- MEIGNANT A., 2018, « Avant-propos » In « Dossier Handicap et création de valeur », *Personnel, supplément handicap en entreprise*, n°592, nov / déc. 2018, p.28 et 29.
- MILANO S., 2010, « L'emploi des personnes handicapées en Allemagne et en France », *RDSS*, 2010, p. 280.
- MILANO S., 2015, « Conception et définitions du handicap », *RDSS*, p. 483 et suiv.

SOPARNOT R., 2009, « Management des entreprises : stratégie – structure – organisation », Dunod, p. 164 à 168

SORITHI SA, 2017, « Le dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés », *TSA - Travail social actualités*, pp.34-39.

STIKER H.-J., 2009, *Les métamorphoses du handicap de 1970 à nos jours*, PUG, Grenoble, p. 93 à 116.

STIKER H.-J., 2000, *Pour le débat démocratique : la question du handicap*, Editions du CTNERHI, Paris.

THEVENET M., 2014, « Les 100 mots du management », Que sais-je, Paris, p. 15

TISSERANT G., 2012, *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?*, Pearson, p.31.

TOUBON J. et GOHET P., « Le défenseur des droits – 2005 – 2015 : 10 ans d'action pour la défense des droits des personnes handicapées », Paris, p. 12.

VAN CAMPENHOUDT L., MARQUET J., QUIVY R., 2017, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Malakoff, Dunod, 384 p.

VELCHE D., 2006, « L'emploi des personnes handicapées : stratégies suivies dans les pays de l'Union européenne », *ERES, Reliance*, 2006/1 N°19, p. 86 à 92.

VELCHE D., 2007, *Les politiques en faveur des personnes handicapées en Europe : le remplacement des mesures dites « passives » par des mesures d'activation vers l'emploi. L'exemple des Pays-Bas et du Royaume-Uni*, in *Quelles trajectoires d'insertion pour les personnes handicapées ?*, Rennes : Edition ENSP, pp. 39 à 49.

VELCHE D., 2010, « La diversité du travail protégé et assisté en Europe et son avenir », *Les cahiers de l'Actif*, n°404-4056, pp 197 à 231.

VEZON F., 2018, « Quand les compétences associées au handicap sont un avantage concurrentiel » In « Dossier Handicap et création de valeur », *Personnel, supplément handicap en entreprise*, n°592, nov / déc. 2018, p.28 et 29.

VILLE I., FILLION E., RAVAUD J.-F., 2014, *Introduction à la sociologie du handicap : Histoire, politiques et expérience*, De Boeck, 256p.

WEBER P., 2004, « Travail social et handicap : de l'inclusion à la participation sociale », *Développement humain, handicap et changement social*, vol.13, n°1-2, 2004, p. 12.

ZAFFRAN J., 2005, « Des principes politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées au contexte de l'action », *Revue française des affaires sociales*.

ZRIBI G., *Chapitre 2 : La place des ESAT dans le dispositif d'emploi* In *L'avenir du travail protégé. Les ESAT dans le dispositif d'emploi des personnes Handicapées*, Presses de l'EHESP, 2012, p. 25 à 42.

Liste des annexes

ANNEXE 1 : L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, janvier 2019, p. 9

ANNEXE 2 : Extrait de : Organisation internationale de normalisation, 2018, ISO 26000 et les ODD, p. 6 à 9

ENTREPRISES

DES SOLUTIONS POUR INCLURE LE HANDICAP À VOTRE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

ACCOMPAGNEMENT

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises

RESSOURCES EN LIBRE SERVICE

- Autodiagnostic politique handicap [dispo en nov 2018]
- Centre de ressources
- Base Expériences

ÉCHANGE DES BONNES PRATIQUES

- Réseau des référents handicap

DES SOLUTIONS POUR RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

ACCOMPAGNEMENT

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
- Appui et accompagnement Cap emploi
- étude préalable à l'aménagement des situations de travail
- Prestations d'appuis spécifiques
- Emploi accompagné

AIDES FINANCIÈRES

- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée
- Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide financière liée à la RLH

RESSOURCES EN LIGNE

- Espace emploi recruteur
- Centre de ressources en ligne
- Base Expériences

ÉCHANGER DES BONNES PRATIQUES

- Réseau des référents handicap

DES SOLUTIONS POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

ACCOMPAGNEMENT

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
- Appui et accompagnement Cap emploi
- étude préalable à l'aménagement des situations de travail
- Prestations d'appuis spécifiques
- Emploi accompagné

AIDES FINANCIÈRES

- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide financière liée à la RLH
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

RESSOURCES EN LIGNE

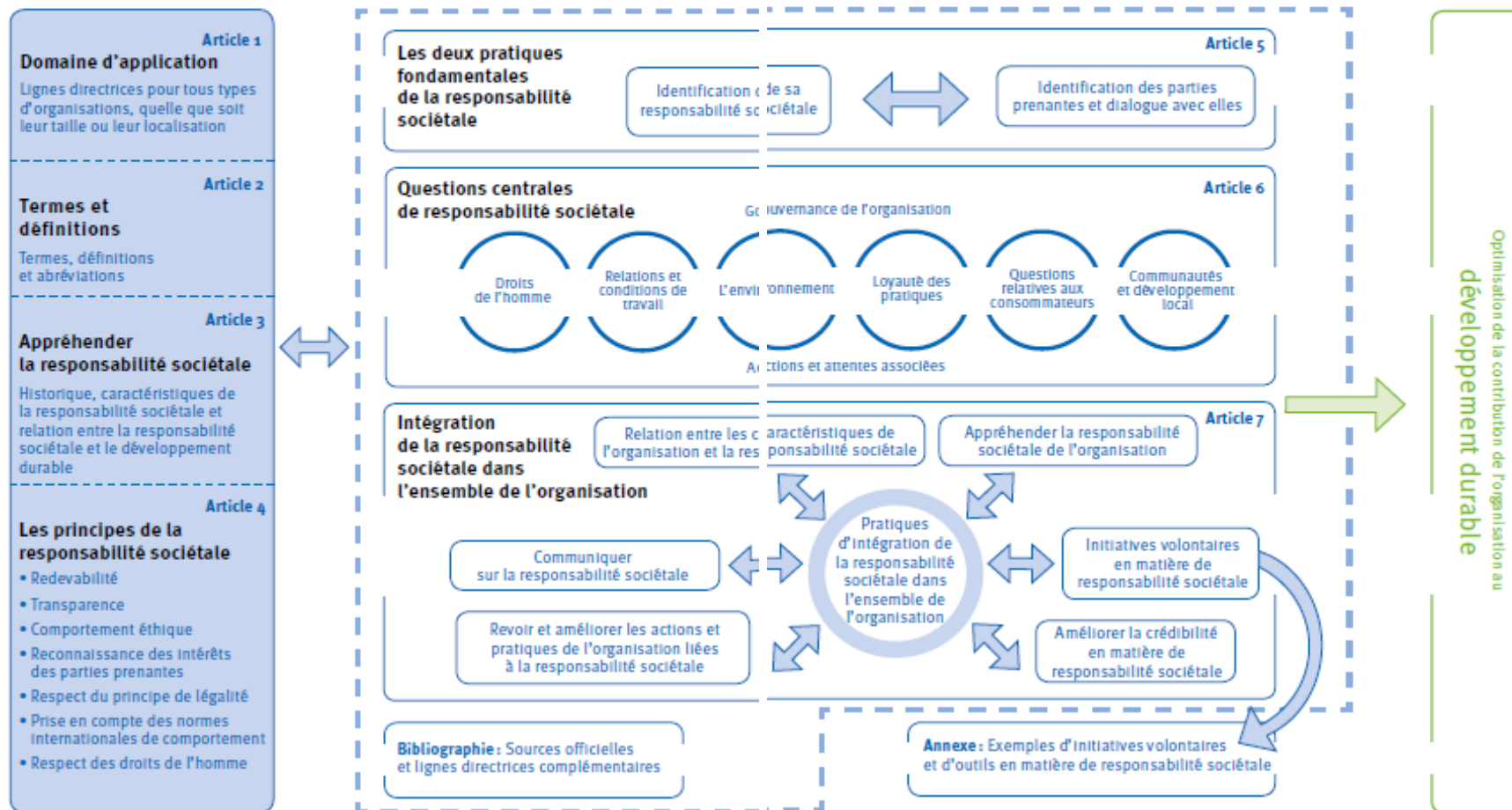
- Centre de ressources
- Base Expériences

ÉCHANGER DES BONNES PRATIQUES

- Réseau des référents handicap

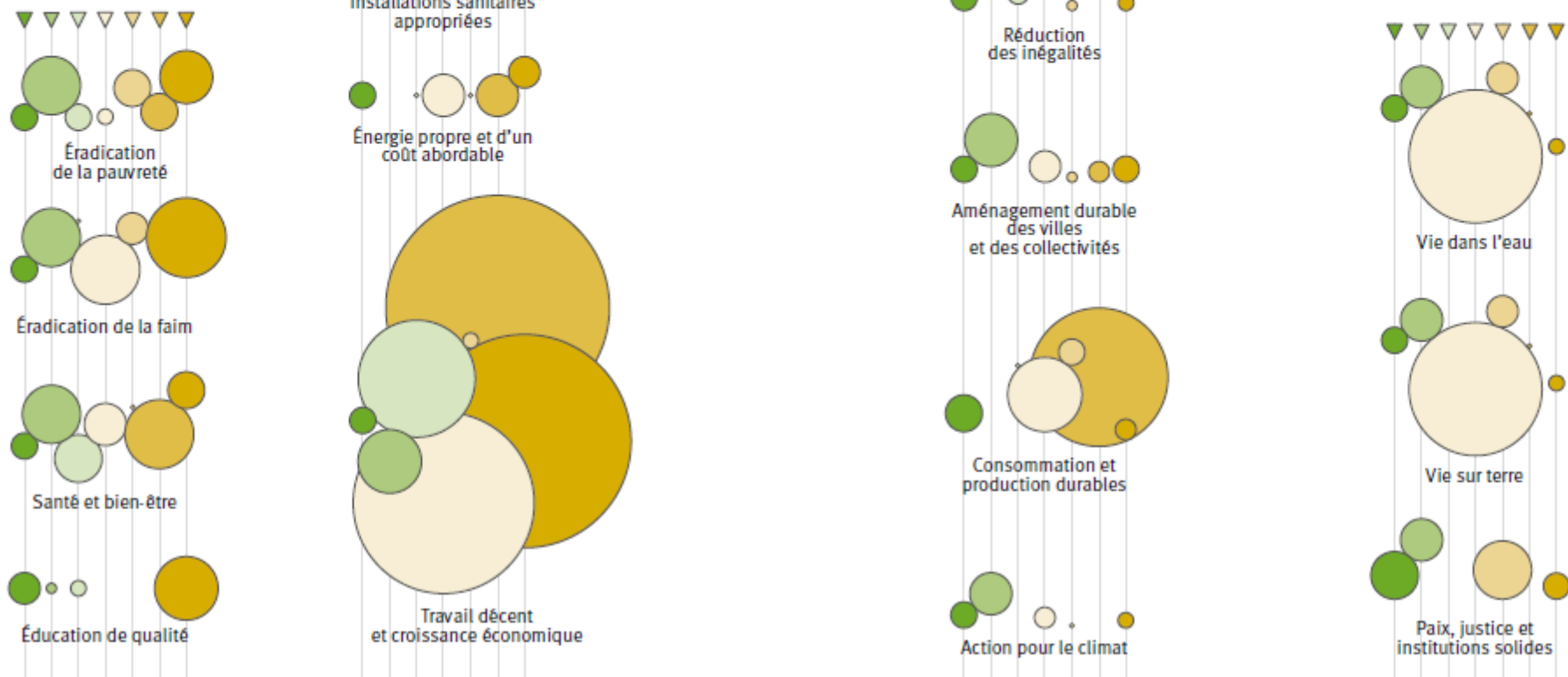
Vue d'ensemble d'ISO 26000

La figure ci-dessous présente une vue d'ensemble d'ISO 26000 avec les relations entre les différents articles de la norme.



La contribution des utilisateurs d'ISO 26000 aux objectifs de développement durable

Une organisation qui agit conformément aux recommandations pratiques énoncées dans l'ISO 26000 contribue nécessairement aux ODD. Le graphique suivant donne un aperçu du nombre de références pour lesquelles des orientations sont données dans l'examen des questions centrales d'ISO 26000.



BERTHOME-LELAURE

Stéphanie

21 juin 2019

Master 2

Handicap et participation sociale

**L'entreprise, un levier pour l'inclusion professionnelle
des personnes en situation de handicap**

Promotion 2018-2019

Résumé :

L'emploi est au cœur des préoccupations. Le chômage peut frapper toute personne. Statistiquement, il s'avère que les personnes en situation de handicap sont deux fois plus touchées que le reste de la population.

Or, le principal acteur et pourvoyeur d'emploi est l'entreprise. C'est pourquoi, sous l'impulsion d'une dynamique internationale et européenne, l'Etat doit veiller à adopter un cadre juridique qui doit être respecté par les entreprises dans l'objectif de promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

D'avantage qu'une promotion, l'entreprise peut être un levier en prenant en compte, dans ses statuts, grâce à l'opportunité offerte par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, les pistes d'actions soumises par les acteurs de terrain, handicapés ou non.

La recherche participative menée doit être poursuivie pour engager une étude co-construite visant à éclairer le droit et les entreprises sur de nouvelles évolutions en termes d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Mots clés :

Handicap, emploi, entreprise, Etat, inclusion, démarche participative

L'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique ainsi que L'IEP de Rennes n'entendent donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.