



Master 2
Situations de handicap et
participation sociale

Promotion : **2022-2023**
Date du Jury : **27 septembre 2023**

L'intersectionnalité entre avancée en
âge et handicap dans le monde
professionnel

Enquête au sein d'un organisme Cap Emploi

Axelle SAUDUBRAY

Remerciements

Mes premiers remerciements s'adressent à Armelle KIEFFER, ma maitre d'apprentissage. Merci pour sa présence, son temps, son soutien et son aide précieuse tout au long de cette année.

Je tiens également à remercier Emmanuelle FILLION, ma directrice de mémoire, pour sa réactivité, ses conseils avisés et sa disponibilité. Aussi, je remercie Régine MAFFEI, ingénieur pédagogique du master, ainsi que toute l'équipe pédagogique pour leurs apports théoriques et leurs conseils.

Je remercie également tous les professionnels de Cap emploi 49 pour leur accueil et leur soutien. Merci à tous les interviewés d'avoir accepté de témoigner pour mon mémoire et de m'avoir donné de leur temps.

Enfin, je tiens à remercier mes proches pour leur soutien, leur compréhension, ainsi que leurs relectures.

Sommaire

Introduction	1
Partie I : Le handicap, l'avancée en âge et l'emploi, la prise en compte des pouvoirs publics français	5
Chapitre 1 : Le contexte législatif et réglementaire français socle de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap	5
Section 1 : La protection sociale, des mécanismes pour compenser la survenue d'un risque social	6
<i>Paragraphe 1 : Inaptitude, invalidité et incapacité, trois régimes juridiques distincts...</i>	6
<i>Paragraphe 2 : La branche autonomie attribue des mesures d'indemnisation et de compensation du handicap.....</i>	7
Section 2 : Une politique incitative, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés .	9
<i>Paragraphe 1 : La construction progressive d'une obligation de procédure de 1924 à 1975.....</i>	9
<i>Paragraphe 2 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés soumet les employeurs à une obligation de résultats</i>	10
<i>Paragraphe 3 : Les réformes de ces cinq dernières années de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap</i>	11
Section 3 : Sortir des logiques catégorielles par l'obligation d'aménagement raisonnable.....	13
<i>Paragraphe 1 : L'obligation d'aménagement raisonnable transposée en France</i>	13
<i>Paragraphe 2 : De la directive européenne au droit français, une transposition incomplète.....</i>	14
Chapitre 2 : Les évolutions récentes des politiques, viser le plein emploi et l'allongement de la durée de travail	15
Section 1 : Les politiques publiques françaises visent le plein emploi de tous	15
<i>Paragraphe 1 : De 2019 à 2022, différents supports gouvernementaux précurseurs de la loi « Objectif plein emploi »</i>	16
<i>Paragraphe 2 : La loi « Objectif plein emploi », une concrétisation des objectifs fixés depuis quelques années et une attention portée au public en situation de handicap</i>	18

Section 2 : La réforme des retraites, allongement de la durée de travail	23
<i>Paragraphe 1 : Les différentes réformes de la retraite pour faire face aux évolutions de la population dans le temps</i>	<i>23</i>
<i>Paragraphe 2 : La réforme des retraites 2023, rééquilibrer le système de retraite pour conserver un modèle par répartition ?.....</i>	<i>24</i>
Partie II : Enquêter au sein d'un Cap emploi, environnement et méthodologie.....	30
Chapitre 1 : Du service public de l'emploi à Cap emploi 49, le terrain d'enquête	30
Section 1 : Cap emploi, organisme du service public de l'emploi	30
<i>Paragraphe 1 : Le service public de l'emploi, l'organisme de droit commun Pôle emploi ainsi que les organismes spécialisés la Mission locale et Cap emploi.....</i>	<i>30</i>
<i>Paragraphe 2 : Le lieu unique d'accompagnement, favoriser la coordination entre Pôle emploi et Cap emploi</i>	<i>31</i>
Section 2 : Le réseau national des Cap emploi, un socle de fonctionnements communs	34
<i>Paragraphe 1 : Les principes fondateurs du réseau national des Cap emploi</i>	<i>35</i>
<i>Paragraphe 2 : Les publics bénéficiaires des Cap emploi, les personnes en situation de handicap et les employeurs</i>	<i>36</i>
<i>Paragraphe 3 : Les missions des Cap emploi, l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi</i>	<i>36</i>
Section 3 : L'organisme Cap emploi 49, son organisation propre.....	38
<i>Paragraphe 1 : L'organisme de placement spécialisé Cap emploi 49, association gestionnaire et services du terrain d'enquête.....</i>	<i>38</i>
<i>Paragraphe 2 : L'alternance, l'opportunité de recueillir des données</i>	<i>39</i>
Chapitre 2 : La méthodologie de recherche, enrichir les données quantitatives d'une enquête par entretiens	40
Section 1 : Une enquête quantitative qui confirme la présence massive de personnes en situation de handicap considérées comme seniors dans le domaine de l'emploi à l'échelle départementale	40
<i>Paragraphe 1 : Recueillir des données quantitatives nécessite de faire des choix et d'identifier des limites.....</i>	<i>40</i>

<i>Paragraphe 2 : L'échantillon global brosse un portrait des personnes accompagnées plutôt féminin, en seconde partie de carrière, niveau CAP/BEP et présentant des troubles moteurs</i>	<i>41</i>
<i>Paragraphe 3 : L'extraction du public de 50 ans et plus dans les données quantitatives récoltées, une plus importante part de troubles moteur</i>	<i>43</i>
<i>Section 2 : L'enquête qualitative, croisement entre les paroles de professionnelles accompagnatrices, de personnes concernées et d'employeurs.....</i>	<i>44</i>
<i>Paragraphe 1 : Recueillir le point de vue des professionnelles œuvrant auprès des personnes accompagnées ou des employeurs.....</i>	<i>45</i>
<i>Paragraphe 2 : Les entretiens auprès des personnes concernées, favoriser le recueil d'éléments expérientiels par l'adaptation de l'entretien selon les besoins de la personne</i>	<i>46</i>
<i>Paragraphe 3 : Les entretiens auprès des employeurs, saisir les opportunités pour récolter des données.....</i>	<i>47</i>
 Partie III : Résultats et discussions.....	 50
Chapitre 1 : Portrait des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus.....	50
Section 1 : Les données socio-démographiques individuelles	50
<i>Paragraphe 1 : Une sur-représentation des femmes et une moyenne d'âge de près de 55 ans dans l'échantillon constitué au sein de Cap emploi des personnes de 50 ans et plus</i>	<i>51</i>
<i>Paragraphe 2 : Un niveau de diplôme BEP/CAP et un accès à la formation favorisé mais une sortie pouvant être compliquée lorsque la personne n'a pas d'expérience</i>	<i>52</i>
<i>Paragraphe 3 : Une différenciation selon les typologies de handicap</i>	<i>55</i>
Section 2 : Les éléments environnementaux	58
<i>Paragraphe 1 : Une sur-représentation des personnes de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi dans les secteurs géographiques urbains.....</i>	<i>58</i>
<i>Paragraphe 2 : Le point de vue des employeurs, ouverts à l'insertion ou à l'emploi de personnes en situation de handicap mais confrontés à diverses difficultés</i>	<i>59</i>
<i>Paragraphe 3 : L'accès à l'emploi, une tension entre continuer à rechercher du travail ou attendre la retraite</i>	<i>62</i>

Chapitre 2 : Les caractéristiques des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus ainsi que les leviers pour favoriser leur insertion et/ou leur maintien en l'emploi ...	67
Section 1 : Les spécificités de ce public	67
<i>Paragraphe 1 : Les atouts des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, représentés comme fiables et ayant les codes sociaux des entreprises</i>	<i>67</i>
<i>Paragraphe 2 : Les spécificités des personnes de 50 ans et plus, des attentes fortes et la crainte des problématiques de santé.....</i>	<i>69</i>
Section 2 : Les aides et mesures en place et à développer	71
<i>Paragraphe 1 : Panorama des aides et mesures déployées, dont certaines récemment par la réforme des retraites.....</i>	<i>71</i>
<i>Paragraphe 2 : Développer des dispositifs principalement tournés sur l'environnement</i>	<i>75</i>
Conclusion.....	78
Bibliographie	82
Liste des annexes.....	I
Annexe 1 : Guide d'entretien des chargées de mission du service employeurs, recrutement et intégration.....	II
Annexe 2 : Guide d'entretien des chargées de mission du service insertion, évolution et transition professionnelles	IV
Annexe 3 : Profil des professionnelles interviewées	VI
Annexe 4 : Guide d'entretien des personnes concernées.....	VII
Annexe 5 : Profil des personnes concernées.....	VIII
Annexe 6 : Guide d'entretien des employeurs	IX
Annexe 7 : Profil des employeurs	XI

Liste des sigles utilisés

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

AMEETH : Aide à la Mobilisation des Employeurs pour l'Embauche des Travailleurs Handicapés

APEC : Association pour l'Emploi des Cadres

ARE : Allocation de Retour à l'Emploi

ATS : Allocation Transitoire Solidarité

BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelles

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDDT : Contrat à Durée Déterminée Tremplin

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CETU : Compte Epargne Temps Universel

CHEOPS : Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CV : Curriculum Vitae

C2P : Compte Professionnel de Prévention

DDETS : Direction Départementale de l'Emploi, du travail et des Solidarités

DEBOE : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

EA : Entreprise Adaptée

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

EBE : Entreprise à But d'Emploi

ESAT : Etablissements ou Services d'Accompagnement par le Travail

EPSR : Equipes de Préparation et de Suite du Reclassement

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

IAE : Insertion par l'Activité Economique

IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales

LUA : Lieu Unique d'Accompagnement

MDA : Maison Départementale de l'Autonomie

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OIP : Organismes d'Insertion Professionnelle

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

PEC : Parcours Emploi Compétences

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Ordinaire (PMSMP)

QPV : Quartiers Prioritaires de la Ville

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

RSA : Revenu de Solidarité Active

RTT : Réductions du Temps de Travail

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité Economique

SPE : Service Public de l'Emploi

SMIA : Service Médical Inter-entreprises de l'Anjou

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

TSA : Troubles du Spectre de l'Autisme

TZCLD : Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée

Introduction

« Il y a l'âge et le handicap, on a deux trucs pas très fun pour les employeurs. »

Entretien 6 Personne concernée – Femme – 53 ans

Dans le monde du travail, l'intersectionnalité entre avancée en âge et situation de handicap est créatrice de complexité dans la recherche d'emploi ou le maintien en emploi. Le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées est presque le double de la population globale (15% contre 8%) (DREES, 2023), bien qu'il tende à diminuer et plus rapidement que celui de la population globale. Par ailleurs, un demandeur d'emploi en situation de handicap sur deux est âgé de 50 ans et plus, contre 26% pour le tout public (Gouvernement, 18 novembre 2019). La proportion de personnes de 50 ans et plus en situation de handicap accompagnées par Cap emploi était de 41% en 2022 dans le Maine-et-Loire. Cet élément m'a questionné dès mon arrivée sur le lieu d'alternance. En effet, cette proportion importante peut signifier, notamment, que le handicap se crée au cours de la vie professionnelle entraînant une rupture dans le parcours professionnel pouvant amener à des difficultés pour retrouver un emploi. Ces données justifient la pertinence d'étudier le lien entre âge et handicap.

Par ailleurs, le travail étant, entre autres, générateur d'un rôle social valorisé, de l'acquisition d'un statut social, de l'appartenance à un groupe ainsi que de ressources économiques permettant de développer son autonomie, les difficultés d'accès ou de maintien en emploi impactent la vie de ces personnes.

Des nouvelles lois ont été adoptées en 2023 qui entraîneront des conséquences sur ce sujet. D'une part, la réforme des retraites, sujet de société qui a fait polémique, produira un recul de l'âge légal de départ à la retraite ce qui augmentera la part des actifs de 50 ans et plus. D'autre part, la loi pour le plein emploi développe des mesures pour les personnes en situation de handicap, soutiendront-elles l'emploi du public en situation de handicap de 50 ans et plus ?

De nombreux travaux ont pour sujet l'emploi des personnes en situation de handicap, néanmoins, peu traitent de la population spécifique des personnes de 50 ans et plus, considérées comme seniors dans le domaine de l'emploi. Le terme de senior ne correspond à aucune définition légale, les seuils d'âge varient ainsi selon le secteur dans lequel ce terme est utilisé (sport, pouvoirs publics...). Chacun y va de sa propre définition faisant varier l'âge d'entrée dans cette catégorie de 45 à 60 ans. Dans le domaine de

l'emploi, différents seuils sont également utilisés. Pour Pôle emploi, sont seniors, les personnes ayant 45 ans et plus. Concernant les dispositifs favorisant l'embauche, l'âge retenu est généralement de 57 ans ou de 60 ans. Il y a ainsi une zone grise entre 45 et 57 ans où les personnes sont « catégorisées » senior sans pouvoir bénéficier des aides dédiées. Ici, nous prendrons comme référence 50 ans et plus puisqu'il s'agit de l'âge utilisé dans de nombreuses statistiques et qu'elle est adoptée dans les définitions de divers dictionnaires. Néanmoins, nous pouvons nous questionner sur la pertinence de cet âge à la veille du recul de l'âge légal de départ à la retraite.

Compte tenu de ces différents éléments, nous avons fait le choix d'analyser les politiques existantes et en cours d'élaboration ayant un impact sur ces personnes et identifier leurs caractéristiques propres. Ainsi, il sera possible d'anticiper les changements qui deviendront nécessaires, notamment dans les accompagnements vers et en emploi, ainsi que dans les entreprises.

Ces différents éléments nous amènent à nous interroger sur l'emploi des seniors en situation de handicap essentiellement sous l'angle de deux grandes questions :

- qui sont ces personnes en situation de handicap considérées comme seniors dans le domaine de l'emploi ?
- quels sont les bénéfices et les limites des instruments de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap considérées comme seniors ?

Ce mémoire a pour vocation de produire des connaissances sur ce public peu étudié. Une attention particulière doit lui être portée puisqu'il devient une réelle question nationale. L'objectif est ainsi d'avoir une représentation plus claire des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus afin de comprendre leurs atouts et besoins.

Ainsi, nous analyserons les politiques publiques socles concernant l'emploi des personnes en situation de handicap (*Partie I*). Divers auteurs ont indiqué la complexité liée à ces politiques : « [...] la politique de handicap s'est établie comme une "juxtaposition d'actions publiques éparses" » (Jaffrès et Guével, 2017).

En effet, cela peut s'expliquer par une construction au long cours qui s'est construite en référence à différents modèles du handicap. Les politiques ont débuté leur constitution sous le modèle médical du handicap, puis elles se sont développées sous le modèle social du handicap pour finir par prendre en compte les facteurs environnementaux et individuels. Diverses logiques cohabitent ainsi dans les textes fondateurs des politiques du handicap,

ayant notamment pour conséquence d'avoir créé : « [...] un] mille-feuille administratif complexe et difficile d'appropriation comme de maniement » (Fillion et al., 2021).

Par ailleurs, nous évoquerons également les deux lois en cours d'élaboration, leurs constats et volontés, ainsi que les mesures qui en émaneront.

Puis, nous interrogerons l'organisation adoptée pour le service public de l'emploi, qui nous mènera à notre terrain d'enquête, Cap emploi 49 (*Partie II*). Cela nous permettra de comprendre notamment le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi, précurseur de France travail, qui était préconisé au sein du rapport « Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée » (IGAS, 2017). Par ailleurs, nous nous sommes attachés à recueillir des points de vue divers sur les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus dans le monde du travail, en menant des entretiens auprès de professionnelles de Cap emploi, de personnes directement concernées, ainsi que d'employeurs.

Enfin, nous croiserons les données qualitatives et quantitatives de terrain ainsi que celles issues de statistiques nationales, régionales et départementales, afin de connaître les caractéristiques du public étudié, leurs besoins, les leviers existants et à développer dans le contexte actuel (*Partie III*).

À la fin de ce mémoire, nous aurons un panorama des politiques publiques de l'emploi pour les personnes en situation de handicap, ainsi que de leurs bénéfices et limites pour les seniors. Par ailleurs, nous aurons une connaissance plus fine des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus. Le cumul de ces deux champs d'acquisitions nous permettra de mieux identifier les solutions facilitantes pour les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, ainsi que celles à développer.

Partie I : Le handicap, l'avancée en âge et l'emploi, la prise en compte des pouvoirs publics français

Afin de mieux saisir les politiques publiques de l'emploi pour les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, nous tenterons de démêler l'existant et celles en cours de déploiement. Ainsi, nous aborderons d'abord les politiques françaises socles de l'emploi des personnes en situation de handicap (*Chapitre 1*), puis les évolutions actuelles des politiques en vue de l'allongement de la durée de travail et des mesures visant le plein emploi en France (*Chapitre 2*).

Chapitre 1 : Le contexte législatif et réglementaire français socle de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap

Les politiques du handicap actuelles sont tiraillées entre une logique catégorielle de quota et une logique universaliste de non-discrimination (Jaffrès et Guével, 2017).

Historiquement, les politiques françaises ont été construites de façon catégorielle, privilégiant le modèle médical du handicap. Ce modèle consistait à situer la problématique au niveau des attributs personnels d'un individu et de ses déficiences dans une perspective médicale et pathologique. La solution était donc essentiellement de traiter la pathologie au niveau de l'individu (*Section 1*).

Puis, en s'inspirant des pays anglo-saxons, ces politiques ont commencé à s'appuyer sur le modèle social du handicap. Le handicap était désormais davantage conçu comme la conséquence d'un « ensemble de barrières physiques ou socioculturelles faisant obstacle à la participation sociale et à la pleine citoyenneté des personnes concernées » (Ravaud, 1999, p.67). Le handicap était le résultat d'un environnement inadapté sur lequel il fallait ainsi agir (*Section 2*).

Désormais, les politiques combinent ces deux modèles en prenant en compte l'interaction des facteurs individuels avec les facteurs environnementaux. Le traitement est plus personnalisé et œuvre sur la « situation de handicap ». Les politiques publiques françaises de l'emploi agissent ainsi à la fois sur l'offre et sur la demande (Revillard, 2019), c'est-à-dire sur les personnes en situation de handicap notamment ceux demandeurs d'emploi et sur les environnements de travail. (*Section 3*).

Par ailleurs, les politiques d'emploi du handicap doivent s'intégrer à l'ensemble des autres politiques, spécialement à celles relatives à l'éducation et la formation, aux espaces

publics et aux transports publics (Revillard, 2019). Cette dynamique est fortement induite par la volonté de promouvoir l'inclusion, l'accessibilité et la non-discrimination, qui sont des notions affichées dans les politiques actuelles.

Section 1 : La protection sociale, des mécanismes pour compenser la survenue d'un risque social

La protection sociale regroupe des mécanismes visant à compenser la survenue d'un risque social, que sont par exemple le handicap, la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles... Elle est ancrée dans le modèle médical du handicap. Les problématiques rencontrées sont ainsi attribuées à l'individu et sa pathologie, sans prendre en compte le contexte et l'environnement intervenant dans la situation. Ainsi, le travailleur malade ou en situation de handicap est perçu comme une personne moins performante qui risque d'être exclu de l'emploi. Il va donc être protégé, notamment financièrement, d'une éventuelle marginalisation.

Certains mécanismes de la protection sociale ont pour objectif de « protéger de l'exclusion sociale les travailleurs dont la capacité de travail est diminuée » (Fillion et al., 2021, p.76), il s'agit notamment des mesures délivrées par la branche maladie et accident du travail / maladie professionnelle (*Paragraphe 1*) ainsi que la branche autonomie (*Paragraphe 2*) de la sécurité sociale.

Paragraphe 1 : Inaptitude, invalidité et incapacité, trois régimes juridiques distincts

Les branches maladie et accident du travail – maladie professionnelle gérées par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) délivrent notamment trois régimes juridiques distincts : l'inaptitude, l'invalidité et l'incapacité.

Un avis d'inaptitude au travail peut être prononcé par le médecin du travail lorsqu'il résulte d'un examen médical et d'une étude de poste que l'état de santé d'un salarié et son poste deviennent incompatibles. L'employeur a un délai d'un mois pour rechercher une solution de reclassement sur un autre poste de travail pour le salarié en respectant les préconisations du médecin. Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat qui nécessite que l'employeur déploie les moyens nécessaires à l'atteinte du résultat. Lorsque le salarié ne peut être maintenu dans l'entreprise, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude dans le secteur privé. Pour le secteur public, une déclaration d'inaptitude peut être prononcée pour les stagiaires et contractuels, tandis que les fonctionnaires titulaires seront reclassés sur un autre emploi, mis en disponibilité ou en retraite pour invalidité.

Le médecin de la Sécurité sociale peut déclarer un état d'incapacité ouvrant des droits aux régimes de l'invalidité et de l'incapacité et ainsi l'acquisition de revenus de compensation. Le taux d'incapacité et la capacité de travail restante modulent les indemnités.

Ainsi, l'invalidité est constatée par le médecin de la Sécurité sociale lorsque la capacité de travail d'un salarié est réduite sans que la cause soit professionnelle. Lorsqu'un individu est déclaré invalide, il obtient une pension d'invalidité de la Sécurité sociale pour compenser une perte de salaire. A titre d'illustration, en 2021, 50 115 pensions d'invalidité ont été versées dans la région Pays de la Loire soit une augmentation de 2,54% par rapport à 2020 (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021, p.40).

L'incapacité est prononcée par le médecin de la Sécurité sociale lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle ont pour effet de rendre le travail ou certaines tâches impossibles. Lorsque l'incapacité est déclarée permanente, l'individu peut percevoir une indemnité en capital forfaitaire ou une rente d'incapacité permanente selon le taux d'incapacité.

Pour les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, ces différents régimes juridiques permettent d'acquérir des compensations financières qui participe à les protéger d'une précarisation. Cependant, ils favorisent peu le retour en emploi. D'autres mesures d'indemnisation et de compensation du handicap peuvent être délivrées, ayant pour deux d'entre elles une logique similaire.

Paragraphe 2 : La branche autonomie attribue des mesures d'indemnisation et de compensation du handicap

La branche autonomie de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) alloue des mesures d'indemnisation et de compensation d'un handicap ou d'un problème de santé. La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) est décisionnaire pour l'attribution des différentes aides financières présentées ci-après.

L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) est une aide financière qui peut être accordée aux adultes de plus de 20 ans n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite, résidant de manière permanente et régulière sur le territoire français. Les ressources annuelles prises en compte ne doivent pas dépasser un plafond de 12 fois le montant mensuel de l'AAH

pour une personne seule. La réforme de la déconjugalisation de l'AAH¹ entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2023. Elle modifiera le mode de calcul de l'allocation afin que, pour les personnes en couple, seules les ressources individuelles du bénéficiaire soient prises en compte dans le calcul. Afin de bénéficier de l'allocation, le taux d'incapacité de ces personnes doit être supérieur ou égal à 50% et elles doivent subir une restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi. Il s'agit d'un revenu minimum afin de couvrir les frais du quotidien. Cette allocation est versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou la Mutualité Sociale Agricole (MSA). A titre d'exemple, les Maisons Départementales de l'Autonomie (MDA) ou Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) de la région des Pays de la Loire ont accordé 23 033 AAH (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021).

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) correspond elle aussi à une aide financière personnalisée qui peut être délivrée aux personnes ayant de graves difficultés dans les actes de la vie quotidienne. Elle vise à compenser la perte d'autonomie des personnes en situation de handicap. Elle peut financer une aide humaine, technique ou animale, l'aménagement d'un logement ou d'un véhicule, les surcoûts liés aux transports, les charges spécifiques ou exceptionnelles liées au handicap. Elle est attribuée par la CDAPH et versée par le Conseil Départemental. Cette prestation n'est pas soumise à des conditions de ressources mais ces dernières font varier son montant. D'autres conditions sont également requises : avoir moins de 60 ans, avoir une résidence stable et régulière en France et rencontrer une difficulté absolue ou au moins deux difficultés graves parmi les 20 activités du référentiel d'accès à la PCH. Contrairement à l'AAH qui a pour limite l'âge légal de départ à la retraite, la PCH est accessible jusqu'à l'âge de 59 ans. Nous pouvons ainsi nous questionner de l'accès à cette aide financière dans le contexte actuel de recul de l'âge légal de départ à la retraite : la PCH s'adaptera-t-elle à ces changements ? Le financement de mesures de compensation, tels qu'une aide humaine ou un véhicule adapté, pouvant favoriser l'accès à un emploi ou le maintien en emploi, seront-elles compromises à l'âge de 60 ans ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peut être sollicitée par des travailleurs en situation de handicap dès 16 ans. Elle est reconnue par la CDAPH. Elle permet de bénéficier d'aides spécifiques, de l'obligation d'emploi, ainsi que de faire reconnaître son aptitude au travail mais également ses capacités en lien avec la situation de handicap. A titre d'exemple, en 2021, les CDAPH de la région des Pays de la Loire ont accordé 38 804 RQTH correspondant à une augmentation de 17,5% entre 2020 et 2021 (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Par ailleurs, le département du

¹ Décret n°2022-1694 du 28 décembre 2022 relatif à la déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés

Maine et Loire a attribué 9 092 RQTH soit une augmentation proche de 40 points par rapport à 2020 (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021).

Ces différentes mesures constituent des reconnaissances administratives du handicap, au même titre que la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité, la pension militaire d'invalidité et l'allocation ou la rente d'invalidité, permettant de devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Section 2 : Une politique incitative, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Durant la seconde moitié du XXème siècle le handicap était considéré comme un motif d'exonération de l'obligation de travailler, donnant ainsi le droit à des aides financières telles que l'AAH. Puis, les personnes en situation de handicap ont été considérées comme moins capables que les autres et donc concourant inégalement avec les autres sur le marché du travail. Le travail étant un facteur majeur d'intégration sociale, les travailleurs handicapés devaient bénéficier d'un statut différencié afin d'accéder au marché du travail. La politique incitative de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a ainsi été créée.

Historiquement, les politiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ont souhaité construire un instrument agissant sur le comportement des employeurs par le biais de la discrimination positive. Il s'agit du principal instrument d'action publique en direction des employeurs (Revillard, 2019). La politique des quotas incite ces derniers à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap à hauteur de 6% des emplois. Cette politique s'est construite progressivement en débutant par une obligation de procédure (*Paragraphe 1*) puis une obligation de résultat (*Paragraphe 2*) ainsi que de récentes réformes (*Paragraphe 3*).

Paragraphe 1 : La construction progressive d'une obligation de procédure de 1924 à 1975

Cet instrument des quotas a vu le jour avec la loi du 26 avril 1924². Les administrations et entreprises de plus de 10 salariés ont alors été soumises à l'obligation d'employer des mutilés de guerre et des accidentés du travail à hauteur de 10% de leurs effectifs. Si ces quotas n'étaient pas respectés, des redevances étaient prévues.

La loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés définit cette notion de « travailleur handicapé » comme « toute personne dont

² Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre

Axelle SAUDUBRAY - Mémoire de l'Université de Rennes - Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

& de l'Université Rennes 2 - 2022-2023

les possibilités d'acquérir ou de conserver son emploi sont effectivement réduites par les suites d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales »³. Elle instaure une « priorité d'emploi et de placement en faveur des handicapés ». Le travail protégé est mis en œuvre pour ceux dont le rendement est insuffisant pour travailler en milieu ordinaire.

La loi du 30 juin 1975⁴ a pour volonté de généraliser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés par un paradoxe du « comme si » analysé par Myriam Winance en 2004 : injonction est faite aux personnes handicapées de travailler « comme tout le monde » mais on ne les envisage jamais comme des « travailleurs normaux » (Winance, 2004).

Paragraphe 2 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés soumet les employeurs à une obligation de résultats

La loi du 10 juillet 1987⁵ instaure une obligation de résultat pour les établissements publics et privés de 20 salariés et plus d'avoir 6% de leur effectif bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cet instrument est ainsi devenu contraignant financièrement. Le taux de 10% n'étant pas respecté, il a été abaissé à 6% ne permettant, globalement, toujours pas son respect. Par ailleurs, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) a vu le jour pour gérer les contributions des employeurs privés ne respectant pas les quotas obligatoires de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'association propose également des aides pour la mise en place d'actions favorisant l'emploi des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005⁶ révisé le calcul du montant de la contribution pour l'alourdir et créé le FIPHFP, homologue de l'AGEFIPH pour les trois fonctions publiques. La fonction publique était ainsi assujettie à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés comme pour le secteur privé depuis 1987 mais ce n'est qu'à partir de cette loi que des contraintes seront associées au non-respect de l'obligation.

³ Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés

⁴ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

⁵ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

⁶ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Paragraphe 3 : Les réformes de ces cinq dernières années de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018⁷ confirme le taux des 6% qui sera à réviser tous les 5 ans. Elle prévoit qu'à partir de 2020 l'emploi direct devienne la norme, tout en maintenant la possibilité de déduire des contributions à l'AGEFIPH ou au FIPHFP une partie des factures réglées à la sous-traitance (Etablissements ou Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT), Entreprise Adaptée (EA), travailleurs handicapés indépendants).

Le 1^{er} janvier 2020, la réforme de l'obligation d'emploi a été mise en œuvre, en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Parmi les éléments réformés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus sont survalorisés (Collet, 2022). Ainsi, une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi de moins de 50 ans compte une unité tandis qu'une personne âgée de 50 ans et plus compte pour 1,5 (Revillard, 2019). Néanmoins, les personnes concernées par cette différenciation selon l'âge ne semblent pas en avoir la connaissance. En effet, une personne reçue en entretien lors de l'enquête qualitative menée trouvait que la politique des quotas était en faveur des jeunes puisque, si un employeur avait une aide similaire pour le recrutement d'un jeune et d'un senior, il privilégierait un jeune.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi par l'emploi direct de personnes en situation de handicap à temps plein ou partiel sous tous les types de contrats (dont stages, Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), alternance, contrats aidés, service civique...) au prorata du temps de présence dans l'entreprise. Il est également possible de s'acquitter de l'obligation par la mise en œuvre d'un accord agréé qui prévoit un programme pluriannuel à destination du public des travailleurs handicapés pour trois ans au maximum, avec la possibilité de le renouveler une fois. Toutefois, si l'entreprise ne respecte pas son obligation d'emploi, elle devra verser une contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP. Néanmoins, cette contribution peut être déduite par la conclusion de contrats auprès d'EA, d'ESAT⁸, de travailleurs indépendants handicapés. Elle peut être également diminuée par des dépenses déductibles qui peuvent être : des diagnostics et travaux pour rendre accessibles les locaux de l'entreprise en dehors des obligations légales ; le maintien dans l'emploi, la reconversion professionnelle de bénéficiaires de

⁷ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

⁸ Ce sigle a été modifié récemment par le plan de transformation des ESAT pour être le plus en adéquation possible avec la mission des ESAT d'accompagner les personnes accueillies dans leur projet professionnel.

Axelle SAUDUBRAY - Mémoire de l'Université de Rennes - Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

& de l'Université Rennes 2 - 2022-2023

l'obligation d'emploi au sein de l'entreprise par des moyens de compensation ; le financement de prestations d'accompagnement, de sensibilisation et de formation au handicap par des organismes extérieurs à l'entreprise. Les employeurs étant soumis à une obligation de résultat, ces nombreuses dérogations peuvent être questionnées puisqu'il ne s'agit plus seulement de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap. Les dérogations autorisées ont toujours pour effet de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, par exemple, la contribution payée à l'AGEFIPH ou au FIPHFP permettra de financer des mesures pour l'emploi du public en situation de handicap. Cependant, les entreprises ne sont pas tenues d'inclure des personnes en situation de handicap au sein de leurs entreprises en milieu ordinaire lorsqu'elles ne respectent pas leur quota, ce qui ne favorise pas le recrutement de personnes en situation de handicap.

Concernant cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un bilan nuancé peut être effectué. D'un côté, « les employeurs semblent continuer à penser en termes d'égalité des places et non en termes d'égalité des chances (Cailleba, Cuevas, 2009), c'est-à-dire qu'ils tentent d'atteindre le quota sans chercher à permettre une pleine inclusion des personnes handicapées dans le collectif de travail. » (Jaffrès, Guével, 2017, p.35). Cette logique participe à maintenir la perception des travailleurs en situation de handicap comme des travailleurs « à part ». Elle ne favorise pas le développement du marché du travail comme des espaces d'égalité entre travailleurs en situation de handicap et travailleurs valides. Mais d'un autre côté, cette politique a été qualifiée « comme un instrument efficace » et puissant grâce aux sanctions et incitations financières qu'elle prévoit en cas de non-respect des quotas (Jaffrès, Guével, 2017, p.40). Ceci peut être illustré par les propos d'un employeur qui exprimait lors d'un entretien mené pour l'enquête qualitative :

« En fait j'avais 0% de personnes en situation de handicap au début avec un avis plutôt négatif de la direction qui disait " nous c'est quand même un travail physique, c'est des horaires de nuit, pour les personnes en situation de handicap c'est physique donc ça va être compliqué" »

« Dans mes charges, je me disais si je pouvais récupérer un peu d'argent là-dessus autant le faire quoi... donc c'est pour ça 6,5% [de personnes en situation de handicap] la première année et puis chaque année on augmente. On est à 13% là. »

Entretien 1 Employeurs – Coopérative – Chef de la plateforme logistique

Cette expérience permet de bien percevoir l'intention de cette loi qui est d'inciter les employeurs à faire un premier pas vers la mixité au sein de leur entreprise pour qu'ils puissent l'expérimenter. S'ils ressentent des effets positifs, ils seront plus enclins à développer la diversification de leurs recrutements.

Néanmoins, « la notion d'aménagement raisonnable et l'approche en termes de non-discrimination peinent à s'implanter. » (Jaffrès, Guével, 2017).

Section 3 : Sortir des logiques catégorielles par l'obligation d'aménagement raisonnable

Enfin, le modèle social du handicap en matière d'emploi a permis de se distancier de la seule intervention sur les personnes pour se tourner vers l'environnement. Ainsi, l'obligation d'aménagement raisonnable vise à contraindre les environnements de travail à s'adapter aux travailleurs handicapés afin qu'ils puissent évoluer dans leur milieu de travail à égalité avec les autres. Le droit de la non-discrimination a pour objet de garantir une égalité d'accès et de progression dans l'emploi pour toutes les personnes. Il s'agit de faire du monde du travail un « lieu d'affirmation du principe d'égalité entre personnes handicapées et personnes valides » (Mosconi et al., 2022).

Nous verrons ainsi la transposition de l'obligation d'aménagement raisonnable en France (*Paragraphe 1*), puis les différences visibles entre la directive européenne et le droit français (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : L'obligation d'aménagement raisonnable transposée en France

L'obligation d'aménagement raisonnable est un outil récent de lutte contre la discrimination en emploi des personnes en situation de handicap (Fillion et al., 2021, p.77).

L'État français a transposé la directive européenne 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail au sein de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances la citoyenneté et la participation des personnes handicapées. Cette loi rappelle le droit des personnes en situation de handicap à accéder sans discrimination à l'emploi et à y évoluer. Elle introduit une obligation d'aménagement raisonnable de l'environnement de travail au nom du principe de non-discrimination (Jaffrès, Guével, 2017). L'article 24 de cette loi a été intégré au sein du Code du travail :

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 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, sous

réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

Article L. 323-9-1 du Code du travail

Le refus d'un employeur de prendre les mesures nécessaires peut être constitutif d'une discrimination sanctionnée en tant qu'infraction pénale.

Paragraphe 2 : De la directive européenne au droit français, une transposition incomplète

Plusieurs différences entre la directive européenne socle et l'application dans le droit français ont été relevées par divers auteurs (Fillon et al, 2016 ; Grundler, 2016).

Au sujet de la population concernée par cette obligation d'aménagement raisonnable, le droit français a resserré le public cible sur les « travailleurs handicapés », ce qui est souvent compris comme les personnes ayant une reconnaissance administrative, tandis que la directive européenne s'adressait à toutes les personnes en situation de handicap. Cette distinction peut être due à la volonté des législateurs français de s'axer uniquement sur les personnes qui se retrouvent en situation de handicap par l'inadaptation de leur environnement de travail. Ainsi, ils excluent les personnes handicapées qui ne sont pas empêchées sur leur lieu de travail et qui n'ont donc pas besoin d'aménagement. Néanmoins, cette définition ne respecte pas celle du handicap de la loi de 2005 et exclut certaines personnes présentant des limitations ou des incapacités.

Par ailleurs, les formulations utilisées au sein de la loi française se distinguent de celles de la directive européenne laissant une grande marge de manœuvre aux juges et compliquant la compréhension.

La première raison de cette complexification est liée aux termes employés dans la loi concernant la signification du non-respect de cette obligation. Le droit français indique que « Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3. »⁹, tandis que la directive européenne indique qu'il constitue une discrimination. Ainsi, le juge détient une marge de manœuvre pour estimer qu'un manquement à l'obligation d'aménagement raisonnable constitue une discrimination à sanctionner ou non.

⁹ Article L. 5213-6 du Code du travail

La seconde raison est que le droit français emploie les termes de « mesures appropriées » tandis que le niveau européen avait privilégié « l'aménagement raisonnable ». Or, le premier terme paraît plus généraliste que le second. Le Larousse définit une mesure comme un « Moyen mis en œuvre en vue d'un résultat déterminé » et l'aménagement comme une « Action d'aménager quelque chose ; arrangement, disposition particulière visant à une meilleure adéquation de quelque chose à sa destination ». Nous pouvons supposer que le souhait du législateur français a été d'opter pour un autre terme qui offre aux employeurs une marge d'interprétation de leur obligation plus large.

Malgré ces différentes politiques publiques, les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus dans le monde du travail demeurent marginalisées face à l'emploi. Des évolutions législatives seront déployées durant l'année 2023 et impacteront le public étudié.

Chapitre 2 : Les évolutions récentes des politiques, viser le plein emploi et l'allongement de la durée de travail

Actuellement, les politiques publiques de l'emploi et de la retraite sont en refonte. Elles visent à atteindre le plein emploi (*Section 1*) et à allonger la durée de travail (*Section 2*). Il s'agit de « déployer une stratégie globale pour accompagner l'emploi des seniors, valoriser leurs compétences, et de développer l'accès à la formation » (Gouvernement, 10 janvier 2023, p.9), y compris pour les personnes en situation de handicap.

Section 1 : Les politiques publiques françaises visent le plein emploi de tous

En 2021, 44% des personnes de 15 à 64 ans disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap sont reconnues actives au sens du Bureau International du Travail (BIT), c'est-à-dire en emploi ou au chômage, contre 73% de l'ensemble de la population (DREES, 2023). Le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées atteint 15% contre 8% de la population générale (DREES, 2023). Ces chiffres peuvent signifier que les politiques publiques existantes ne sont pas suffisantes pour que les personnes en situation de handicap puissent être incluses dans le monde du travail. Cependant, depuis quelques années, les pouvoirs publics ont souhaité favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et diminuer les divergences entre les personnes en situation de handicap et la population globale par de nombreuses mesures, dont :

- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi El Kohmri,
- entre 2018 et 2022, le plan cap vers l'entreprise inclusive pour les entreprises adaptées,
- la stratégie « Osons l'emploi » en 2019 (*Paragraphe 1*),
- le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi en 2020 que nous développerons davantage ultérieurement (*Partie II*),
- entre 2020 et 2021 le dispositif d'aide au recrutement des personnes handicapées du plan de relance,
- le déploiement des plateformes d'emploi accompagné en 2021,
- le plan de transformation des ESAT en 2021,
- le travail au sujet de la loi « Objectif plein emploi » en 2023 (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : De 2019 à 2022, différents supports gouvernementaux précurseurs de la loi « Objectif plein emploi »

En novembre 2019, un dossier de presse du gouvernement présentait la stratégie concertée pour l'emploi des personnes en situation de handicap « Ensemble, osons l'emploi » (Gouvernement, 2019). Cet écrit faisait le constat général d'un taux de chômage double des personnes en situation de handicap par rapport à la population générale. Pour traiter ce problème, trois orientations de travail étaient fixées (Gouvernement, 2019, p.2) :

- la simplification de l'accès à l'information et aux aides pour les employeurs et les demandeurs d'emploi,
- le travail de sensibilisation et de changement de regard sur le handicap,
- la considération du handicap dans toute sa diversité.

Ainsi, neuf axes ont été identifiés comprenant chacun plusieurs leviers, dont :

- Le levier n°6 et la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à partir du 1^{er} janvier 2020 (Gouvernement, 2019, p. 12),
- Le levier n°9 correspond à la création d'un seul point d'entrée et d'une offre d'accompagnement personnalisé pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap grâce au déploiement d'une offre territoriale intégrée Cap emploi - Pôle emploi (Gouvernement, 2019, p. 14),
- Le levier n°10 qui vise à faciliter et alléger la charge administrative dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (Gouvernement, 2019, p.14).

Un communiqué de presse du 2 février 2022 intitulé « Emploi des personnes en situation de handicap : mobilisation gouvernementale qui porte ses fruits » (Gouvernement, 2022) note de nombreuses améliorations concernant l'emploi des personnes en situation de handicap : le taux de chômage en diminution depuis 2018 (14% en 2022 contre 18% en 2018), l'augmentation des embauches dont celles en apprentissage, le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi qui satisfait les demandeurs d'emploi en situation de handicap... Ce dernier élément peut attirer notre attention puisqu'il peut être une simple appréciation de la part du Gouvernement puisqu'aucune enquête quantitative ou qualitative ne vient objectiver ces propos.

La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de l'époque, Elisabeth Borne, devenue Première ministre depuis, indiquait dans cet écrit : « [...] *les décisions prises depuis 2017 pour améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi et l'engagement de l'ensemble des acteurs mobilisés sur le sujet ont permis une vraie amélioration. Nous devons poursuivre ce combat et ne pas relâcher nos efforts* » (Gouvernement, 2 février 2022, p.3).

Par ailleurs, un dossier de presse a été publié le 14 novembre 2022 « Mobilisons-nous pour l'emploi des personnes en situation de handicap #LesCompétences d'abord » (Gouvernement, 2022) à l'occasion de la 26^{ème} Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Le thème de cette semaine était « À quand le plein emploi des personnes en situation de handicap ? » qui est présenté comme un des objectifs prioritaires du gouvernement. Pour agir sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le Gouvernement prévoit de se centrer sur plusieurs leviers : renforcer la formation, simplifier les démarches pour les demandeurs d'emploi comme pour les employeurs, faire évoluer le regard de la société et des employeurs. Nous pouvons nous questionner sur la manière dont le Gouvernement souhaite modifier le regard des employeurs : cela pourra-t-il passer par une obligation en matière d'accessibilité des entreprises ou de respect de l'obligation d'aménagement raisonnable ? Prévoit-il également de changer le regard des employeurs sur les personnes de 50 ans et plus ?

Ces divers supports posent la question d'une prochaine intégration sur le marché du travail des personnes jusqu'alors exonérées de l'obligation de travailler. Globalement, les deux dernières publications citées se félicitent des mesures indiquées au sein de la stratégie Osons l'emploi (Gouvernement, 2019). Des évolutions sont remarquées mais la population des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus demeure marginalisée du marché du travail. Ces différents supports semblent avoir suivi un fil rouge de projections similaires menant à la loi en cours « Objectif plein emploi ».

Paragraphe 2 : La loi « Objectif plein emploi », une concrétisation des objectifs fixés depuis quelques années et une attention portée au public en situation de handicap

L'année 2023 est riche en annonces avec la publication du rapport de préfiguration de France travail (Guilluy, 2023) et la Conférence Nationale du Handicap (CNH) (Gouvernement, 2023) en avril 2023 ainsi que le travail sur la loi pour le plein emploi.

La CNH s'est déroulée le 25 avril 2023 sous l'autorité du Président de la République. Olivier DUSSOPT, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. L'ambition majeure des propositions était de « cesser d'enfermer les personnes dans des dispositifs et des parcours spécifiques et rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible, quel que soit le handicap." (Gouvernement, 2023). Cette annonce pourrait ainsi se mettre en œuvre par la remise en question du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ainsi que du milieu spécialisé, la mise en accessibilité des environnements de travail et le respect de l'obligation d'aménagement raisonnable. Cette conférence a présenté différentes mesures dont certaines percussives de la loi pour le plein emploi :

- la suppression de l'orientation vers le marché du travail par les MDPH,
- l'information systématique par les MDPH à Pôle emploi et Cap emploi des délivrances de RQTH aux personnes sans emploi souhaitant être accompagnées,
- l'évolution des conditions de travail des personnes handicapées en ESAT,
- la pérennisation des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) et les Contrat à Durée Déterminée Tremplin (CDDT).

Les concertations au sujet de France travail ont donné naissance au rapport de préfiguration (Guilluy, 2023) qui détaille les principes clés d'action du déploiement opérationnel de France travail qui seront cadrés par la loi pour le plein emploi.

Le dernier document en date publié sur la loi « Objectif plein emploi » est le dossier de presse du mercredi 7 juin 2023 au sujet du projet de loi (Gouvernement, 2023), ressource principale utilisée ci-dessous.

Le projet de loi s'est construit en réponse à diverses problématiques rencontrées, notamment par des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) et des personnes en situation de handicap. Il fait le constat qu'un grand nombre d'acteurs interviennent sur les champs de l'inclusion, de la formation et de l'emploi. Cette multiplication des acteurs est vectrice de complexité par le cumul des contrats d'engagement et des dispositions proposées.

Cette loi a été élaborée dans un contexte de baisse du taux de chômage en continu jusqu'à atteindre son niveau le plus bas depuis 40 ans (7,1%) et le taux d'emploi est actuellement le plus haut (68,8%) depuis 1975 où il a commencé à être mesuré. Cependant, un taux de chômage réduit en France signifie-t-il que nous approchons le plein emploi ? Les personnes ne se trouvant plus au chômage sont-elles pour autant en emploi, ne bénéficient-elles seulement plus de droit au chômage ou accèdent-elles à un emploi précaire comprenant seulement quelques heures par semaine ? Par ailleurs, le rapport de préfiguration de France travail (Guilluy, 2023) indiquait que les entreprises rencontraient des difficultés pour recruter des salariés. Ainsi, les objectifs de cette loi sont de continuer dans la dynamique actuelle en accélérant les choses afin d'abaisser le taux de chômage à 5% et atteindre le plein emploi en 2027.

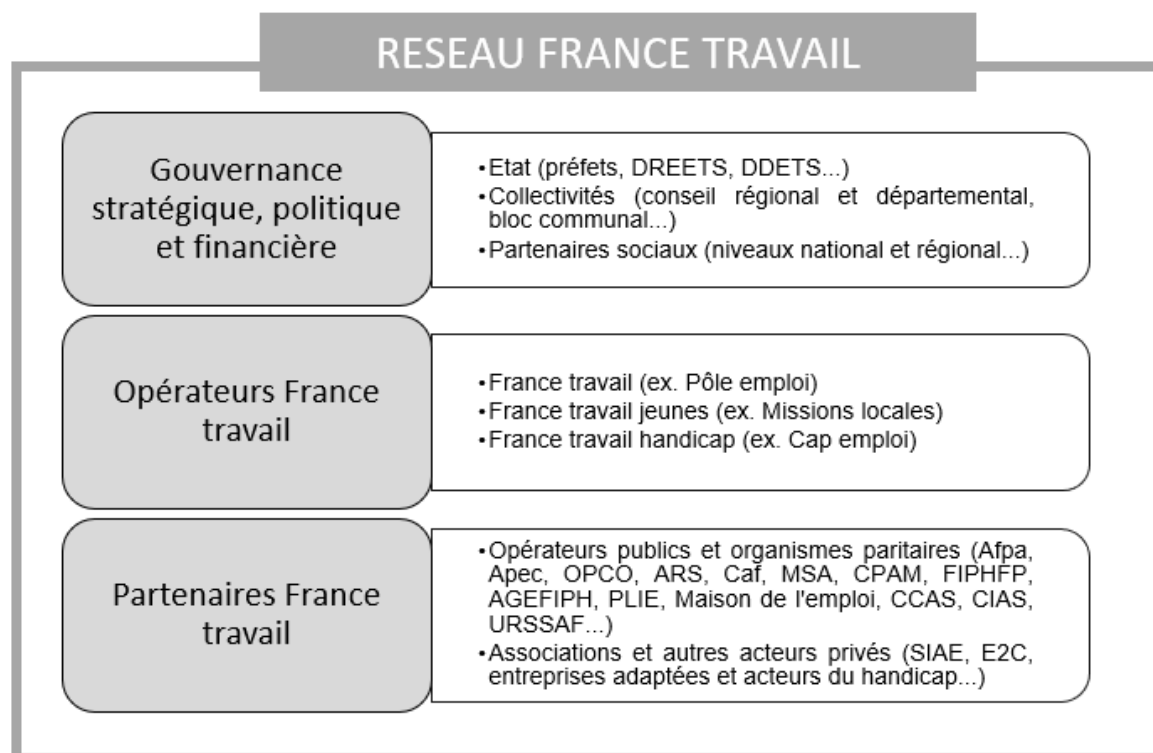
L'une des transformations maîtresses de cette loi est la modification du service public de l'emploi par la création du réseau France Travail (*Figure 1*). Ce remaniement semble être la suite du rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi. Le rapport de préfiguration (Guilluy, 2023) détaille les rôles de chaque opérateur France travail. Ainsi, les trois acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) que sont, Pôle emploi, la Mission locale et Cap emploi, changeront de nom et devront coopérer davantage. Pôle emploi prendrait le nom de France travail, la Mission locale de France travail jeunes et Cap emploi de France travail handicap. Les deux opérateurs spécialisés, la Mission locale et Cap emploi, conserveront leur expertise et savoir-faire propre au public qu'ils accompagnent en lien avec les autres opérateurs France travail. Ces changements ont pour objectif de réaffirmer les compétences de chaque acteur en renforçant leur coordination et coopération, de partager un patrimoine commun (méthodes travail communes, partage de l'information, indicateurs communs et partagés, référentiels métiers...), de faire évoluer le système d'information de Pôle emploi en plateforme de service numérique partagée entre tous les acteurs du réseau France Travail. Cependant, le partage d'une base de données commune est à interroger puisque Cap emploi détient des informations personnelles quant à la situation de handicap des personnes accompagnées.

Ce développement de France Travail implique de rénover la gouvernance actuelle au profit d'une « gouvernance partagée entre l'État et les collectivités locales, régions, départements, communes et leurs groupements, et avec les partenaires sociaux au niveau national et régional. » (Gouvernement, 7 juin 2023, p.5). Globalement, un comité national France Travail présidé par le ministre chargé de l'emploi sera créé afin de définir les orientations stratégiques et d'assurer le pilotage du patrimoine commun. Un comité régional France Travail, co-présidé par le président du Conseil régional et le préfet, sera également déployé dans les régions. Sur le plan départemental, un comité France Travail, co-présidé

Axelle SAUDUBRAY - Mémoire de l'Université de Rennes - Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

& de l'Université Rennes 2 - 2022-2023

par le représentant de l'Etat en département (la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS)) et le président du Conseil départemental sera développé en tant qu'instance unique de suivi partagé des politiques d'insertion et d'emploi. Ainsi, pour davantage de proximité, de coopération et de partage des responsabilités, les politiques publiques de l'emploi seront rapprochées des entités territoriales à chaque échelon.



*Figure 1 : Organisation projetée du Réseau France Travail
Inspiré du rapport de synthèse de la concertation France Travail (Guilluy, 2023)*

Par ailleurs, la loi indique poursuivre son engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle souhaite faciliter la délivrance de la RQTH pour les milieux ordinaires de travail, devenant un droit universel, tout comme l'orientation en milieu ordinaire. Ce changement intègre le principe selon lequel le milieu ordinaire est la règle et le milieu protégé l'exception. Il permet également de faciliter les démarches administratives et de gagner en rapidité de traitement de dossier. Un questionnement subsiste à ce futur changement, le temps gagné par la délivrance automatique de RQTH signifie-t-il que France travail devra effectuer l'analyse de la situation des personnes accueillies qui ne sera ainsi plus effectuée par les MDPH ? Par ailleurs, les MDPH informeront France Travail des RQTH délivrées à des personnes souhaitant être accompagnées afin que les professionnels puissent contacter ces personnes de manière proactive et leur proposer un diagnostic. Ce mode d'action est un bon moyen d'informer et d'accompagner des personnes marginalisées néanmoins cela ne permet pas d'avoir accès aux personnes si éloignées qu'elles ne sont pas en lien avec

la MDPH. Par ailleurs, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité auront les mêmes droits que si elles avaient une RQTH.

Au sujet des ESAT, des préconisations de France Travail appuyées par les acteurs du médico-social précéderont les orientations prononcées par les MDPH, toujours dans ce même objectif de favoriser le milieu ordinaire. Pour que cette volonté puisse être appliquée, elle nécessite que les professionnels de France travail soient formés à l'analyse des situations des personnes en situation de handicap et que des liens se développent avec les acteurs du médico-social. Par ailleurs, les travailleurs d'ESAT verront leurs droits sociaux individuels et collectifs converger avec les droits des salariés en milieu ordinaire, notamment afin de faciliter la reprise d'activité en milieu ordinaire.

Jusqu'à aujourd'hui expérimentaux, les EATT et les CDDT seront intégrés au Code du travail. Nous pouvons nous questionner sur le public attendu dans ces dispositifs. En effet, les caractères passager et précaire de ces dispositifs peuvent être plus adaptés à des personnes en début ou milieu de carrière, qu'à une personne pour qui il reste seulement quelques années sur le marché du travail. Par ailleurs, les caractéristiques de ces dispositifs nécessitent qu'un travail important soit effectué au sujet de l'après EATT ou CDDT.

Globalement, le « fil rouge » à toutes ces mesures est la volonté de préparer et d'orienter les personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire. Néanmoins, ces mesures visent principalement à modifier les dispositifs propres à ce public, mais peu le droit commun. Afin que les personnes en situation de handicap puissent accéder au milieu ordinaire de travail, celui-ci doit s'y préparer par la sensibilisation des professionnels au sein des entreprises et établissements, la mise en accessibilité des transports en commun et environnements de travail ainsi que l'obligation d'aménagement raisonnable. Néanmoins, ces différents éléments pourtant essentiels au plein emploi ne semblent pas avoir été abordés dans cette nouvelle loi.

Parmi les différentes mesures annoncées, le Gouvernement projette avec cette loi de généraliser les inscriptions à France Travail par des actions d'aller-vers pour repérer les personnes en recherche d'emploi. Il ambitionne également de fluidifier les parcours par une orientation rapide vers le professionnel adapté avec des critères d'orientation harmonisés et un diagnostic socio-professionnel permettant de mieux comprendre les besoins et aspirations des personnes accompagnées, ainsi qu'un accompagnement à toutes les étapes des parcours vers l'emploi (formation, accompagnement socio-professionnel ou social). Il vise à formaliser les parcours par des contrats d'engagement renouvelés et unifiés

permettant de rendre les personnes accompagnées davantage actrices de leur parcours. Il conçoit la rénovation du régime de contrôle et de sanctions des allocataires du RSA par le contrôle des engagements de la personne par l'organisme qui assure l'accompagnement. Il accorde à l'organisme la possibilité de suspendre temporairement ce revenu en cas de manquement puis de permettre un versement rétroactif lorsque la personne respectera ses engagements. Il prévoit également d'agir sur les formations professionnelles en favorisant des formations sur les métiers et emplois les plus en tension, ainsi qu'en les rendant plus accessibles pour tous les publics. Cependant, ces métiers en tension ne sont-ils pas producteurs de handicap ? Ainsi, leur accessibilité pour les personnes en situation de handicap doit être questionnée. Le gouvernement projette également de lever les freins périphériques à l'emploi en matière d'accueil des jeunes enfants notamment par l'élaboration d'une stratégie nationale qui fixera les orientations de la politique d'accueil du jeune enfant.

Olivier DUSSOPT, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion depuis 2022 a indiqué : *« Ce projet de loi porte ainsi l'ambition d'un emploi pour tous à travers un accompagnement socioprofessionnel renforcé des personnes qui en ont le plus besoin, et une transformation du service public de l'emploi et de l'insertion. »* (Gouvernement, 7 juin 2023, p.4).

De plus, le gouvernement estime que : *« La France sera plus à même de répondre aux transformations profondes que connaît le monde du travail aujourd'hui, aux enjeux de compétences et aux défis technologiques et environnementaux qui se posent dans les territoires »* (Gouvernement, 7 juin 2023, p.13).

Le 7 juin 2023, le projet de loi sur le plein emploi a été validé en Conseil des ministres, puis le 11 juillet 2023 le Sénat l'a adopté en première lecture en y apposant des modifications.

Le souhait de créer un projet de loi inclusif s'est traduit par la présence de ministres de différents champs lors des concertations, favorisant la transversalité. Nous pouvons également noter, dès la lecture de l'introduction du projet de loi, que les personnes en situation de handicap occupent une place importante dans les réflexions visant le plein emploi. En effet, Elisabeth BORNE, la Première ministre, évoque ce public en indiquant que le texte de loi permettra de *« rendre l'emploi plus inclusif, pour les personnes en situation de handicap. »* (Gouvernement, 7 juin 2023, p.3). Cependant, comme énoncé tout au long de la présentation de cette loi, le manque d'action de mise en accessibilité de l'environnement ne facilite pas l'atteinte de l'objectif énoncé par madame la Première ministre. Par ailleurs, le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a également fait le constat que *« Le cas des travailleurs en situation de handicap est tout aussi urgent :*

le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste près du double du taux de chômage moyen en 2022. » (Gouvernement, 7 juin 2023, p.4). Le document débute donc par ces deux écrits évoquant le public des personnes en situation de handicap, puis le ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées a pu également témoigner, tout comme la ministre déléguée chargée des personnes handicapées.

Cependant, dans cette loi, le plein emploi semble apparaître comme la solution à privilégier, sans prêter attention au travail qui use et produit des handicaps. Par ailleurs, nous pouvons nous questionner sur l'absence de dispositions dédiées à l'emploi des seniors, d'autant que des mesures les concernant très directement sont prévues dans la réforme des retraites.

Section 2 : La réforme des retraites, allongement de la durée de travail

La pension de retraite est la couverture du risque vieillesse de l'Assurance maladie. Le régime général de la Sécurité sociale est principalement à destination des salariés du secteur privé ainsi que des salariés non-titulaires du secteur public et parapublic. Ce régime est essentiellement géré par la CNAV. En France, la retraite est basée sur le régime de la répartition, c'est-à-dire que les cotisations prélevées auprès des travailleurs actuellement en poste et encaissées dans l'année permettent de payer les prestations de retraite versées aux retraités la même année.

Différentes évolutions de la retraite ont eu lieu, depuis sa création sous cette forme en 1945, afin de répondre aux évolutions démographiques de la population vieillissante et pour qui l'espérance de vie augmente, entraînant des coûts de financement des retraites importants. Ainsi, nous reprendrons l'historique des réformes de la retraite en suivant les évolutions dont elle a fait l'objet (*Paragraphe 1*), puis nous nous centrerons sur la réforme en cours (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : Les différentes réformes de la retraite pour faire face aux évolutions de la population dans le temps

Cette partie, concernant l'historique de la retraite, a été rédigée principalement à partir de l'écrit « La retraite en France. Comprendre pour mieux débattre. » de Yves BATARD (Batard, 2022).

Le régime de la retraite par répartition a été créé par l'ordonnance du 19 octobre 1945. L'âge légal de départ en retraite était fixé à 65 ans.

Globalement, de 1970 à la fin des années 1990, la tendance des pouvoirs publics et des partenaires sociaux était de retirer les seniors du marché du travail pour favoriser l'emploi des autres tranches d'âge. Ainsi, en 1982, l'âge a été abaissé à 60 ans pour les personnes ayant 37,5 années de cotisations. Le montant de la retraite était alors calculé sur les dix meilleures années. En 1993, la réforme dite Balladur a augmenté la durée de cotisation à 40 ans et a basé le montant de la retraite sur les 25 meilleures années.

Fin des années 1990, différents constats ont incité les politiques publiques françaises à changer de tendance pour augmenter la durée de travail des seniors : le vieillissement de la population, l'allongement de la durée de vie, le coût de financement des retraites, l'objectif de l'Union Européenne d'obtenir un taux d'emploi de 50% des 55-64 ans. La réforme de 2010 prévoyait un retard progressif de l'âge légal de 60 à 62 ans et reculait le taux plein de 65 à 67 ans. Cette réforme a eu pour effet d'augmenter le taux d'emploi des seniors, malgré qu'une proportion de seniors sans emploi demeurait extrêmement importante. La réforme de 2014 envisageait que les personnes nées entre 1958 et 1972 ayant cotisé 172 trimestres pouvaient acquérir une retraite à taux plein.

Les différentes réformes de la retraite, incitant le maintien en emploi, ont permis d'accroître le taux d'emploi des seniors, bien que leur taux de chômage continuait à augmenter. Finalement, l'augmentation du taux d'emploi des seniors est presque exclusivement la conséquence des différentes réformes de la retraite incitant au maintien dans l'emploi. Malgré ces différentes révisions de la retraite, elle est de nouveau mise au centre du débat public en 2023.

Paragraphe 2 : La réforme des retraites 2023, rééquilibrer le système de retraite pour conserver un modèle par répartition ?

Cette partie a été principalement rédigée à partir du projet de loi « Justice, Équilibre, Progrès pour nos retraites » du 10 janvier 2023 (Gouvernement, 10 janvier 2023).

Ce projet de loi fait suite à trois constats principaux relevés. Le premier concerne le déséquilibre démographique. En effet, le vieillissement de la population augmente le nombre de retraités ce qui trouble le système par répartition : 3 cotisants pour 1 retraité en 1970 ; 2 cotisants pour 1 retraité en 2000 ; 1,7 cotisant pour 1 retraité aujourd'hui ; en 2050 on prévoit 1,4 cotisant pour 1 retraité. De plus, l'augmentation de l'espérance de vie et l'âge de départ à la retraite parmi les plus bas d'Europe ont pour conséquence d'obtenir une durée passée à la retraite parmi l'une des plus élevées d'Europe (22,2 ans pour les hommes et 26,7 ans pour les femmes). Ces éléments participent également au déficit du système de retraite qui se creuse, et qui, sans changement, continuera en ce sens au fil des années avec une estimation de 12 milliards d'euros en 2027 ; 14 milliards d'euros en 2030 et 21

milliards d'euros en 2035. Ce dernier argument a été contesté par quelques personnalités, dont Jean-Pascal Beaufret, ex-inspecteur des finances. Il parle d'un discours trompeur au sujet du déficit de la branche vieillesse de la Sécurité sociale. Selon lui, les cotisations de l'Etat employeur ne sont pas prise en compte dans le calcul du déficit, or ces recettes l'allègerait (Beaufret J. (Les experts), 2023). Un débat est prévu le 21 septembre lors d'un Conseil d'orientation des retraites afin d'évoquer ce sujet. Par ailleurs, le taux d'emploi des seniors en France est l'un des plus bas d'Europe : seulement 33% des 60-64 ans sont en emploi contre 45% dans l'Union Européenne et par exemple 60% en Allemagne ou encore 70% en Suède.

La réforme annonce avoir pour objet de rééquilibrer le système des retraites afin de conserver le modèle par répartition en place et d'éviter de diminuer les pensions de retraite.

La mesure ayant fait l'objet de nombreux débats lors de la sortie du projet de loi est le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite à partir du 1^{er} septembre 2023 à raison de 3 mois par année de naissance. En 2027, l'âge légal de départ à la retraite sera ainsi de 63 ans et 3 mois. Il continuera d'augmenter jusqu'à 64 ans en 2030. De plus, le nombre d'annuités pour accéder à une retraite à taux plein sera augmenté d'un trimestre par année afin d'atteindre 43 annuités de travail dès 2027, en application de la loi Touraine de 2014. Ces changements prendront en compte certaines carrières longues en permettant aux personnes ayant commencé à travailler avant 16 ans de partir à 58 ans, entre 16 et 18 ans de partir à 60 ans et entre 18 et 20 ans de partir à 62 ans. Cette mesure représente un risque majeur pour les personnes usées par le travail qui ne pourront travailler jusqu'à l'âge légal, ainsi que pour les personnes en fin de carrière pour qui trouver un emploi ou s'y maintenir peut-être complexe. Ces personnes peuvent se retrouver sans emploi avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure allongera donc la durée sans emploi et sans droit à la retraite pour ces personnes.

Des mesures ont également été prises dans le but de prévenir l'usure professionnelle, dans un contexte de restriction de la reconnaissance de la pénibilité au travail.

Pour cela, le Compte Professionnel de Prévention (C2P) permettant « d'accumuler des droits chaque année d'exposition, qui servent ensuite à financer des formations, un passage à temps partiel payé temps plein ou à bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. » (Gouvernement, 10 janvier 2023, p.23) deviendra accessible à davantage de personnes et donnera accès à plus de droits. De plus, le nombre de points acquis pour des expositions simultanées sera augmenté et le plafond sera supprimé.

Des financements seront également alloués à l'identification des métiers exposés à des facteurs de risques ergonomiques et de prendre en charge des actions de sensibilisation, de prévention et de reconversion. Néanmoins, la loi ne décrit pas comment ils souhaitent mettre en place cette mesure. Une analyse approfondie des différents métiers sera nécessaire.

Le suivi médical renforcé sera mis en place auprès des salariés exerçant des métiers identifiés comme exposés à la pénibilité, afin de mener des actions de prévention et de mieux détecter les situations d'incapacité permettant un départ anticipé à 62 ans. La faisabilité de cette mesure est à questionner dans le contexte actuel de pénurie croissante de médecins du travail.

Les salariés ayant subi un accident du travail ou une maladie professionnelle pourront partir deux ans avant l'âge légal sous conditions assouplies au titre du dispositif de retraite pour incapacité permanente, d'une incapacité d'au moins 10% si elle est liée à au moins 5 ans d'exposition à des facteurs de pénibilité, ou bien d'une incapacité d'au moins 20%.

Après ces différents éléments tournés davantage sur la prévention, nous pouvons nous questionner afin de savoir qu'en est-il pour les personnes en fin de carrière rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi et les personnes actuellement en poste ? Certaines mesures s'adressent ainsi aux seniors dans l'objectif de faciliter leur emploi. Un index senior sera développé dans les entreprises afin de favoriser la transparence, de valoriser les bonnes pratiques et d'identifier celles insatisfaisantes, ainsi que de replacer la gestion des âges au cœur du dialogue social. Sur le principe, cet index ressemble à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sans obligation de résultat ou pénalisation en cas de non-respect ce qui en fait un dispositif faiblement contraignant. Une négociation avec les partenaires sociaux sera mise en œuvre pour la création d'un Compte Épargne-Temps Universel (CETU) permettant de mettre de côté des Réductions du Temps de Travail (RTT) ou jours de congés non pris dans l'année pour les utiliser ultérieurement.

La retraite progressive, qui permet de liquider avant l'âge légal une partie de sa pension pour passer à temps partiel, sera assouplie et élargie à la fonction publique. Le cumul emploi-retraite sera incité en permettant aux retraités qui reprennent une activité d'acquérir des droits et d'augmenter leur pension.

Le coût des maladies professionnelles à effet différé sera mutualisé pour éviter que les employeurs qui recrutent des seniors ne soient pénalisés. Un employeur reçu en entretien dans le cadre de l'enquête qualitative expliquait qu'il évitait le recrutement de personnes en situation de handicap de 50 ans et plus pour se protéger des cotisations liées à la déclaration d'une maladie professionnelle. Il expliquait qu'il trouvait injuste qu'une maladie

professionnelle soit déclarée dans son entreprise alors que l'usure était la conséquence des années effectuées dans les différents emplois occupés précédemment. La mesure présentée ici permettrait ainsi de répartir les frais entre les différentes entreprises ayant employé la personne. Pour une mise en place opérationnelle de cette mesure, il faudra mettre en œuvre une analyse fine des types de poste de travail occupés, de la pénibilité du poste et croiser ces éléments avec le temps passé sur ces postes de travail.

Le gouvernement a souhaité par cette loi harmoniser davantage la retraite pour tous puisqu'il énonce que les réalités des métiers aujourd'hui ne sont plus les mêmes qu'auparavant, rendant inéquitable l'acquisition de droits différents. Les principaux régimes spéciaux de retraite seront ainsi supprimés. A partir du 1^{er} septembre 2023, les nouveaux embauchés seront affiliés au régime général pour la retraite.

La retraite progressive sera étendue à la fonction publique afin d'accompagner les effets de la réforme et de permettre un aménagement de fin de carrière dès 62 ans. Les fonctionnaires en catégories actives¹⁰ et les militaires conserveront un droit à partir plus tôt compte tenu de leurs sujétions particulières de service public et d'exposition aux risques. Cependant, ce droit sera reculé en adéquation avec l'allongement de la durée de travail de tous. La durée de service et l'âge d'annulation de la décote seront inchangés. Un fonds de prévention de l'usure professionnelle sera créé auprès de l'assurance maladie pour accompagner les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Pour les travailleurs indépendants, des recherches seront menées pour simplifier le calcul de leurs cotisations et contributions sociales.

Un autre engagement de ce projet de loi est de garantir une retraite décente. La retraite sera ainsi revalorisée. Le minimum de pension augmentera ainsi de 100 € par mois pour une carrière complète et sera indexé au Salaire Minimum de Croissance (SMIC) et non plus à l'inflation. Cette mesure s'applique pour les personnes ayant effectué une carrière complète au SMIC. Cette dernière a fait l'objet de nombreuses contradictions de la part du Gouvernement, puisqu'au départ une pension minimale de 1 100 ou 1 200 € avait été annoncée. Le Gouvernement a annoncé que cette mesure toucherait une faible part des retraités actuels, en effet sur les 17 millions de retraités actuels, près de 1,7 million de retraités bénéficieront d'une revalorisation de leur retraite de 0 à 100€.

¹⁰ Les fonctionnaires en catégorie active font face à un risque particulier ou à une fatigue exceptionnelle de manière permanente pouvant mener à une usure professionnelle prématurée.

Axelle SAUDUBRAY - Mémoire de l'Université de Rennes - Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

& de l'Université Rennes 2 - 2022-2023

Les principales mesures devraient entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2023. Le projet de loi vise une amélioration du solde du système de retraite à l'horizon 2030.

Cette réforme peut nous questionner quant au nombre de seniors sur le marché du travail qui en découlera et si ce dernier est prêt à accueillir un surcroît de travailleurs, notamment seniors (Morel & Larseneur, 2022). Par ailleurs, les deux nouvelles lois présentées semblent être en dissonance sur certains aspects. Le plein emploi est visé en France, néanmoins, les personnes abimées par le travail pourront difficilement continuer à travailler jusqu'à 64 ans. Le risque est que la réforme des retraites allonge les périodes ni en emploi ni à la retraite pour la population, ce qui ira à contre-sens de l'objectif de plein emploi. Les personnes pourront ainsi être dans l'attente d'accéder à leur retraite ou bien continuer à rechercher un emploi, dans ce cas le Service Public de l'Emploi (SPE) peut les accompagner.

Partie II : Enquêter au sein d'un Cap emploi, environnement et méthodologie

Afin de cerner les pistes de recherche et la méthodologie, nous décrirons le terrain d'enquête et son environnement (*Chapitre 1*), puis la méthodologie de recherche adoptée pour recueillir des données (*Chapitre 2*).

Chapitre 1 : Du service public de l'emploi à Cap emploi 49, le terrain d'enquête

Afin d'obtenir une compréhension fine du terrain d'enquête, nous dresserons le paysage de l'organisme concerné. Après avoir brièvement exposé les différents organismes composant l'environnement du terrain d'enquête (*Section 1*), nous nous centrerons sur le réseau des Cap emploi (*Section 2*). Enfin, nous présenterons le terrain d'enquête, Cap emploi 49 (*Section 3*).

Section 1 : Cap emploi, organisme du service public de l'emploi

En France, la politique de l'emploi est coordonnée par l'État. Son application dans les territoires s'effectue également par l'État qui pilote le SPE (*Paragraphe 1*). Trois organismes composent ce dernier, dont deux d'entre eux ont vécu un rapprochement ces dernières années pour créer le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) et ainsi favoriser la coopération (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : Le service public de l'emploi, l'organisme de droit commun Pôle emploi ainsi que les organismes spécialisés la Mission locale et Cap emploi

La déclinaison territoriale de la politique de l'emploi s'effectue au travers du SPE. Son rôle est de « développer l'emploi et de sécuriser les transitions professionnelles, en particulier pour les publics les plus fragiles sur le marché du travail » (ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, 2014). Ce dernier est composé de trois organismes : Pôle emploi, les Missions locales et Cap emploi. Ensemble, ils mettent en œuvre les politiques publiques de l'emploi au niveau territorial. Individuellement, chaque organisme a des missions propres.

Au sein du SPE, Pôle emploi est l'organisme de droit commun, c'est-à-dire qu'il inscrit les personnes qui le souhaitent en tant que demandeurs d'emploi, les accompagne dans la recherche d'emploi et les indemnise par le versement d'allocations chômage. Il apporte également son aide aux entreprises pour l'analyse des besoins, la parution d'offres

d'emploi, l'aide au recrutement et le suivi durable en emploi (APAJH, 2022, p.225). Pôle emploi n'est pas destiné à un public en particulier contrairement aux autres organismes composant le SPE. Ainsi, il avait été qualifié comme « opérateur pivot » de l'accompagnement dans la Convention multipartite pour l'emploi des travailleurs handicapés conclue le 29 novembre 2013 (IGAS, 2017). Des partenariats privilégiés sont notamment développés avec les organismes spécialisés : Cap emploi et les Missions locales.

Cap emploi, quant à lui, est un organisme spécialisé à destination des personnes en situation de handicap et des employeurs. Une présentation complète leur sera réservée plus tard dans l'écrit (*Section 2*).

Les missions locales œuvrent pour le public âgé de 16 à 25 ans et les entreprises. Leurs objectifs sont de favoriser l'insertion sociale, l'accès aux droits et le développement de l'autonomie de ce public. Elles proposent un accompagnement global (formation, emploi, logement, transport, santé...) pour agir sur tous les obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes accompagnés.

Ainsi, les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus peuvent être accompagnées par l'organisme de droit commun Pôle emploi ou l'organisme spécialisé Cap emploi. La notion d'opérateur pivot de l'organisme de droit commun est d'autant plus marquée par le rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi au sein du lieu unique d'accompagnement constitué il y a quelques années.

Paragraphe 2 : Le lieu unique d'accompagnement, favoriser la coordination entre Pôle emploi et Cap emploi

En 2017, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) recommandait dans son rapport « Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée » des éléments qui semblent avoir inspiré le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi. Nous pouvons notamment citer les recommandations :

- N°18 : « *En matière d'orientation des publics entre Pôle emploi et Cap emploi :*
 - *compléter la notion de handicap, « frein principal », qui détermine le suivi délégué, par un critère lié à la lourdeur et à la complexité du handicap ;*
 - *définir les modalités de diagnostic permettant à Pôle emploi d'identifier les situations concernées ;*

- *expérimenter dans quelques départements dès 2017 ce recentrage de Cap emploi sur les situations les plus difficiles du point de vue du handicap ;*
 - *faire du « référent TH » de Pôle emploi le garant de la qualité de l'orientation vers Cap emploi ;*
 - *engager un rééquilibrage du nombre de demandeurs d'emploi suivis par chaque Cap emploi afin de résorber les écarts entre départements. »*
(IGAS, 2017, p.97)
- N°19 : qui préconise la généralisation des *« permanences des conseillers de Cap emploi dans les agences de Pôle emploi »* (IGAS, 2017, p.97)
 - N°25 : qui conseille de *« renforcer la formation des conseillers de Pôle emploi sur les questions relatives au handicap et d'étudier la mise en place de conseillers spécialisés »* (IGAS, 2017, p.98)

Les objectifs du rapprochement sont en adéquation avec les recommandations émises. Les locaux de Pôle emploi deviennent le lieu unique d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les motivations ayant mené à ces changements sont, notamment, de mutualiser, d'être codécideurs de l'orientation des personnes accompagnées pour apporter le bon service et la bonne expertise au bon moment. Il s'agit de renforcer la complémentarité et la coordination entre Cap emploi et Pôle emploi dans la volonté de rendre la société plus inclusive. Nous pouvons entendre ce souhait comme celui de privilégier le droit commun à celui spécifique, en l'adaptant aux besoins particuliers de tous.

Le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi s'est construit par différentes phases, trois ans après le rapport de l'IGAS. Tout d'abord, en 2020, 18 Cap emploi pilotes ont expérimenté ce rapprochement. Ainsi, en 2021 a débuté la phase d'extension pour 24 Cap emploi sur le territoire national. La phase de généralisation du rapprochement s'est déroulée d'octobre 2021 à septembre 2022. Le LUA est désormais déployé sur le territoire national pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les employeurs. Une team handicap a été constituée dans chacune des agences Pôle emploi, comprenant des conseillers Pôle emploi « à dominante Handicap » et des chargés de mission Cap emploi. Le droit commun est ainsi favorisé pour les personnes en situation de handicap, tout en leur proposant un accompagnement spécifique par des conseillers dédiés au sein de l'organisme de droit commun. Il s'agit ainsi de rapprocher les personnes en situation de handicap du droit commun mais pas de les inclure au sein de l'existant. L'environnement a tenté de s'adapter, néanmoins, reste la question de la formation de ces conseillers à l'accueil de personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de cette coopération, un diagnostic approfondi au travers de quatre dimensions a été développé : autonomie dans les démarches de recherche d'emploi, besoins liés à la compensation¹¹, proximité avec le marché du travail, besoins liés au rétablissement¹². L'expertise est réservée à Cap emploi pour les situations de handicap les plus complexes au regard de l'emploi et en termes de compensation nécessaire.

Une fois le diagnostic effectué, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont orientés vers la modalité d'accompagnement la plus adaptée à leurs besoins. Le LUA comporte trois modalités graduées en fonction des dimensions présentées en amont.

La modalité « **accompagnement guidé** » sera privilégiée pour les personnes plutôt autonomes et adaptées au marché du travail, ayant des besoins de rétablissement faibles et de compensation faibles. Les conseillers à dominante demandeurs d'emploi identifiés handicap de Pôle emploi accompagneront ces personnes. Ces conseillers ont ainsi un portefeuille partagé comprenant des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi. A titre d'exemple, en 2021, l'accompagnement guidé était la modalité majoritairement choisie. Elle représentait 51,5% des accompagnements menés auprès de Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) dans les Pays de la Loire (Préfet de la région pays de la Loire, 2021).

La modalité « **accompagnement renforcé** » correspond aux personnes peu autonomes dans les démarches, plutôt éloignées du marché du travail, ayant des besoins de rétablissement faibles et des besoins de compensation faibles. Ces personnes seront orientées vers les conseillers à dominante demandeurs d'emploi identifiés handicap de Pôle emploi. L'accompagnement renforcé correspond à la deuxième modalité la plus régulièrement assignée aux DEBOE en 2021 dans les Pays de la Loire, il s'agit de 23,1% des accompagnements menés auprès de DEBOE (Préfet de la région pays de la Loire, 2021).

La modalité « **expert handicap** » est mobilisée lorsque le handicap constitue le frein principal de l'accès à l'emploi. Dans ces cas, les personnes sont peu autonomes dans les démarches, elles sont proches ou non du marché du travail, leurs besoins de compensation varient et leurs besoins de rétablissement sont forts. Lorsque ces dimensions sont constatées lors des diagnostics, les personnes sont accompagnées par les chargés de

¹¹ Compensation : Réponse individuelle à un besoin dans l'emploi lié aux conséquences de la situation de santé d'un individu. La compensation a pour objet de rétablir l'équité entre les individus.

¹² Rétablissement : Processus qui permet de surmonter les effets du handicap propres à un individu, afin qu'il puisse trouver une nouvelle capacité d'agir.

mission de Cap emploi. L'accompagnement « expert handicap » correspond à 9,8% des accompagnements de DEBOE dans les Pays de la Loire en 2021 (Préfet de la région pays de la Loire, 2021).

Ainsi, pour les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, lorsque la difficulté principale d'accès à l'emploi est l'âge, ils seront orientés vers Pôle emploi, or s'il s'agit de leur situation de handicap, Cap emploi les accompagnera.

La mise en œuvre du LUA a engendré de nombreuses transformations pour les deux organismes concernés. Les acteurs de ceux-ci ont dû faire preuve d'une grande adaptabilité. Ces changements ont exercé une influence importante sur l'organisation du travail des professionnels. Pour illustrer cela, les chargés de mission de Cap emploi sont désormais présents en agence Pôle emploi quelques jours par semaine ce qui a eu pour effet de modifier le management et les relations entre collègues. Les chargés de mission partagent ainsi une partie de leur semaine avec des professionnels de Pôle emploi qui ont leur propre organisation. Le déploiement du LUA a eu pour effet de créer un turn-over important au sein des organismes Cap emploi. Par ailleurs, pour les employeurs rencontrés des entretiens, les points de vue au sujet du LUA sont divergents. Un employeur a partagé sa satisfaction du fait d'avoir un interlocuteur unique, cela permettant d'effectuer un contact unique pour la publication d'offres par exemple. Au contraire, un second employeur a transmis ses peurs liées au LUA et à France travail qui sont notamment la perte de l'individualisation et l'accompagnement de proximité effectué par les professionnels de Cap emploi.

Les souhaits ayant menés à ces transformations sont similaires à ceux de la loi pour le plein emploi de 2023. Ainsi, le rapprochement peut être considéré comme une expérimentation sur deux organismes avant d'effectuer ces changements pour la Mission locale.

Désormais situé dans son environnement, nous allons découvrir plus précisément le réseau national des Cap emploi.

Section 2 : Le réseau national des Cap emploi, un socle de fonctionnements communs

En 2000, l'État a commencé à labelliser des organismes Cap emploi. Pour cela, certains organismes ont été créés, d'autres ont été transformés comme certaines Equipes de Préparation et de Suite du Reclassement (EPSR) des travailleurs handicapés mis en œuvre par la loi du 30 juin 1975, ainsi que certains Organismes d'Insertion Professionnelle (OIP) instaurés par la loi du 10 juillet 1987 (IGAS, 2017, p.28).

Observons désormais les principes fondateurs (*Paragraphe 1*) des organismes Cap emploi, ainsi que les publics bénéficiaires (*Paragraphe 2*) et leurs missions (*Paragraphe 3*).

Paragraphe 1 : Les principes fondateurs du réseau national des Cap emploi

Les Cap emploi, inscrits dans la loi en tant qu'organismes de placement spécialisés, effectuent une mission d'intérêt général et sont délégataires d'une mission de service public de l'emploi définie au sein du Code du travail. L'article L.5214-3-1 de ce Code décrit leurs missions : ils sont *« chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. »*.

Les Cap emploi sont pilotés par l'État et financés par l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle emploi. Une convention est ainsi signée avec ces pilotes-financeurs régionaux et chaque association gestionnaire d'un Cap emploi pour une durée de cinq années. Une nouvelle convention vient d'entrer en vigueur en 2023.

Sur le plan national, l'association CHEOPS (Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés), créée en janvier 2014, représente les Cap emploi auprès des instances nationales institutionnelles, telles que les pouvoirs publics, les décideurs économiques et les partenaires sociaux. Elle a également pour mission de *« participer à la définition et à la mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap »*, ainsi que de *« professionnaliser les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour développer l'emploi des personnes handicapées »* (CHEOPS, 2023). Elle se décline par des associations en région.

Le territoire national compte 98 organismes de placement spécialisés, qui couvrent ainsi l'ensemble des départements de métropole et la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion et la Guyane (APAJH, 2022, p.225). Les organismes sont portés par des associations gestionnaires de tailles et de configurations diverses. Une grande hétérogénéité des organismes Cap emploi existe, ainsi ils peuvent par exemple avoir une proximité plus ou moins grande avec le secteur médico-social, ou celui de l'insertion professionnelle (IGAS, 2017, p.31). Malgré une convention nationale harmonisant *a minima* les activités, des distinctions importantes existent entre les organismes. Néanmoins, les

changements en cours par la loi du plein emploi ont vocation à limiter ces différentiations présentes sur le territoire national.

Paragraphe 2 : Les publics bénéficiaires des Cap emploi, les personnes en situation de handicap et les employeurs

Les Cap emploi œuvrent pour trois types de bénéficiaires. Ils s'adressent aux personnes en recherche d'emploi inscrites ou non à Pôle emploi, aux salariés, aux agents de la fonction publique, aux travailleurs indépendants, aux travailleurs non-salariés et aux personnes effectuant un service civique, dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel. Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en cours de reconnaissance ou prêtes à engager une démarche, en activité, en arrêt maladie ou souhaitant intégrer le milieu ordinaire peuvent être accompagnées par un organisme de placement spécialisé. De plus, les employeurs peuvent solliciter Cap emploi pour différents besoins décrits ci-dessous.

Paragraphe 3 : Les missions des Cap emploi, l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi

Les organismes de placement spécialisés ont pour mission (*Figure 2*) d'accompagner vers l'emploi (axe 1) et dans l'emploi (axe 2) les personnes en situation de handicap dans l'environnement de travail, ainsi que les employeurs.

L'accompagnement vers l'emploi est à destination des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi et des employeurs privés ou publics. Dans cet axe, les objectifs sont d'informer, de conseiller et d'accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs pour l'insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail et la sécurisation du parcours.

Pour les demandeurs d'emploi, les missions s'effectuent en complémentarité de celles de l'opérateur de droit commun Pôle emploi. Il existe une offre de service intégrée Pôle emploi - Cap emploi comprenant pour Cap emploi : les accompagnements au nom de la modalité « expert handicap », les diagnostics croisés, les appuis ponctuels, la « team handicap » ainsi que la mobilisation d'aides, de prestations et de dispositifs d'accompagnement spécifiques ou de droit commun. De plus, une offre de service intégrée pour les employeurs publics et privés est mobilisable pour toute opportunité de recrutement et à toutes les étapes de ce dernier. Elle permet notamment un appui à la sensibilisation des employeurs au recrutement des personnes en situation de handicap, la présentation de l'offre de service intégrée Pôle emploi - Cap emploi, la facilitation d'accès aux aides financières et dispositifs de droit commun et spécifique, la mise en place de stratégies de contact et d'approche des employeurs ainsi que le suivi en emploi.

L'accompagnement dans l'emploi a pour objectif d'informer, de conseiller, d'orienter et d'accompagner les actifs en poste ou en arrêt maladie ainsi que leurs employeurs pour sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi, du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap à court, moyen ou long terme. Ces missions s'effectuent en complémentarité des acteurs de la santé au travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle. Cet axe se décline en trois services différents :

- Le maintien dans l'emploi se met en place lorsqu'il y a une inadéquation entre la situation de travail et les conséquences de l'état de santé ou de la situation de handicap d'une personne. L'objectif est d'aider les employeurs et les salariés à trouver une solution au sein de l'établissement. Le maintien dans l'emploi a intégré les missions des organismes de placement spécialisés en 2018 pour favoriser la continuité et la fluidité des parcours, ainsi que renforcer la lisibilité des dispositifs d'accompagnement par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (IGAS, 2017).
- Le maintien en emploi s'active lorsqu'une inadéquation entre la situation de travail et les conséquences de l'état de santé ou la situation de handicap d'une personne est constatée. Il est instauré lorsque le maintien dans l'emploi n'est pas possible, c'est à dire que la personne ne peut être maintenue à son poste de travail ou être reclassée à un autre poste dans l'entreprise.
- L'évolution professionnelle peut être sollicitée par la personne concernée, l'employeur ou un partenaire. Elle est garantie par l'article L. 6111-6 du Code du travail : « toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ». Cap emploi est sollicité et peut intervenir lorsque l'expertise est nécessaire.

Des actions transversales aux deux axes sont également inscrites dans l'offre de service des Cap emploi. La communication est mobilisée pour promouvoir et renforcer la lisibilité ainsi que la visibilité de l'offre de service globale, et ainsi mobiliser les acteurs du territoire sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils informent et sensibilisent les employeurs par des actions proactives, de l'information et du conseil pour la compensation. Ils participent et développent un travail en réseau avec les acteurs locaux, ainsi que des partenariats. Cette mission de partenariat était recommandée par l'IGAS dans son rapport : « Recommandation n°4 : Inciter les Cap emploi à renforcer leurs partenariats avec le secteur de la réadaptation professionnelle et le secteur médico-social, afin

d'améliorer la prise en charge des publics souffrant des handicaps les plus lourds » (IGAS, 2017).

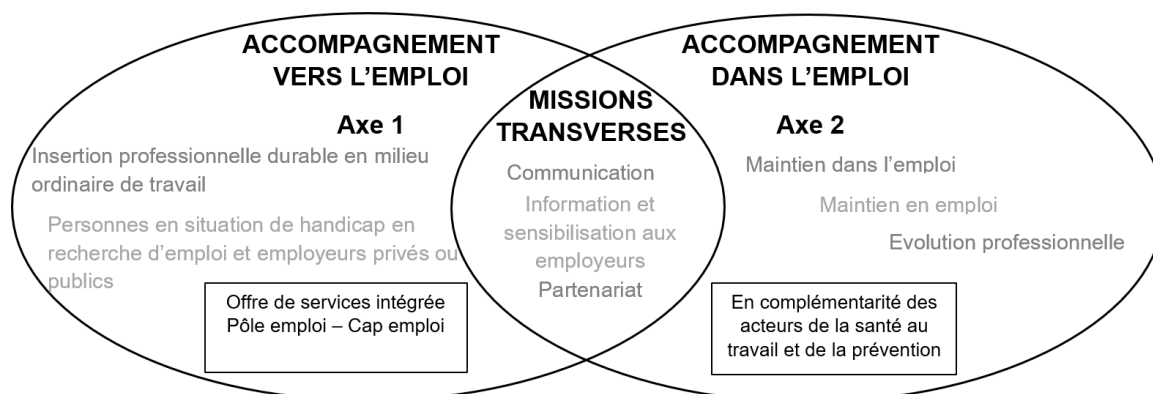


Figure 2 : Les missions des organismes de placement spécialisés Cap emploi. Inspiré de la convention pluriannuelle d'objectifs 2023/2027

Les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus peuvent ainsi être accompagnées par les organismes Cap emploi lorsqu'elles recherchent un emploi, ou lorsqu'elles rencontrent des risques dans leur emploi occupé.

Section 3 : L'organisme Cap emploi 49, son organisation propre

Cap emploi 49 est l'organisme du département de Maine-et-Loire parmi les 98 organismes nationaux de placement spécialisé Cap emploi. Il constitue le terrain d'enquête (*Paragraphe 1*) puisqu'il a été mon terrain d'alternance (*Paragraphe 2*) durant une année.

Paragraphe 1 : L'organisme de placement spécialisé Cap emploi 49, association gestionnaire et services du terrain d'enquête

Cap emploi 49 a été créé le 10 septembre 2001. Il est rattaché à l'association gestionnaire « Réactive 49 ». Cette association porte également un dispositif d'emploi accompagné par convention de partenariat. Il propose un accompagnement continu et à la carte, vers et dans l'emploi, pour sécuriser les parcours professionnels par un accompagnement médico-social et un soutien à l'emploi. Les missions du Cap emploi 49 se déclinent en trois services.

Le service « Insertion, évolution et transition professionnelles » œuvre pour les demandeurs d'emploi, les salariés ou agents de la fonction publique, ainsi que les travailleurs indépendants en arrêt. Il intègre l'axe 1 « Accompagnement vers l'emploi » ainsi que l'évolution professionnelle de l'axe 2 « Accompagnement dans l'emploi ».

Le second service « Employeurs, recrutement et intégration » a pour public bénéficiaire des employeurs publics ou privés souhaitant recruter un collaborateur en situation de handicap et être accompagné dans son intégration. Ces missions sont incluses dans l'axe 1.

Le dernier service « Maintien dans l'emploi » a fait l'objet de récents changements. De 2018 à 2022, le service était rendu par convention de partenariat avec le SMIA (Service Médical Inter-entreprises de l'Anjou). Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'association gestionnaire du Cap emploi 49 a internalisé ce service qui appartient à l'axe 2 « Accompagnement dans l'emploi ». Ces changements ont permis de donner la possibilité au sein même de Cap emploi d'avoir une « continuité de parcours » c'est-à-dire que les personnes peuvent être accompagnées à différents moments de leur parcours, selon leurs besoins.

Paragraphe 2 : L'alternance, l'opportunité de recueillir des données

Mon alternance a débuté en septembre 2022 au sein de Cap emploi 49. J'ai pu appréhender de nombreuses missions me permettant de dessiner une cartographie des fonctions du Cap emploi 49. Détachée de tout service, j'ai pu travailler sur les thématiques de la qualité, du recrutement, de la communication, de l'information auprès des collègues et des partenaires... Cette diversité m'a permis de m'enrichir sur ces différents aspects.

Une des missions en particulier a permis de nourrir ce mémoire. Il s'agit de la mise en œuvre d'une action à destination du public accompagné de 50 ans et plus. Après avoir recueilli les besoins d'un échantillon de personnes concernées, mon choix s'est porté sur la mise en œuvre d'un coaching de trois journées réparties sur deux mois. Les thématiques traitées étaient liées aux éléments soulevés lors des rencontres : la confiance en soi, le Curriculum Vitae (CV) et la lettre de motivation, les outils numériques, des temps d'échanges entre pairs, la présentation des différents services de Cap emploi, la notion de compensation... Ont été très appréciés par les participants, les rencontres et les échanges avec les autres membres du groupe. En effet, dès la construction de l'action, le souhait a été de favoriser les échanges en s'inspirant de la pair-aidance¹³. Au cours des temps de rencontre, un grand espace était laissé aux échanges sur certaines thématiques.

La présentation du terrain d'enquête effectuée, nous pouvons désormais nous concentrer sur la méthodologie de recherche adoptée.

¹³ La pair-aidance correspond à une entraide mutuelle entre des personnes qui se retrouvent dans une situation similaire.

Chapitre 2 : La méthodologie de recherche, enrichir les données quantitatives d'une enquête par entretiens

Le terrain d'enquête présenté en amont a permis le recueil de données pour dresser un « portrait » des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi. L'objectif était de comparer et de compléter les informations collectées au cours de la revue de littérature par des données propres au département.

Ne trouvant pas les informations souhaitées afin d'effectuer des comparaisons statistiques à différentes strates, j'ai souhaité enquêter pour recueillir des données quantitatives (*Section 1*) à analyser et confronter aux données qualitatives recueillies par entretiens (*Section 2*).

Section 1 : Une enquête quantitative qui confirme la présence massive de personnes en situation de handicap considérées comme seniors dans le domaine de l'emploi à l'échelle départementale

Cette section débutera par la présentation de l'enquête quantitative (*Paragraphe 1*), puis de quelques données générales relevées (*Paragraphe 2*) et d'autres spécifiques aux personnes en situation de handicap de 50 ans et plus (*Paragraphe 3*).

Paragraphe 1 : Recueillir des données quantitatives nécessite de faire des choix et d'identifier des limites

Afin de recueillir des données quantitatives issues des accompagnements effectués par Cap emploi 49 sur le département du Maine-et-Loire, j'ai effectué un recueil de données à partir du logiciel métier utilisé par les Cap emploi pour gérer les parcours des personnes en situation de handicap et des employeurs accompagnés.

Pour obtenir un échantillon global de 972 personnes, j'ai défini des critères de sélection. Le principal critère d'inclusion a été les nouveaux dossiers ouverts durant l'année 2022. Le critère d'exclusion, une fois que tous ces dossiers étaient récoltés, a été de supprimer les dossiers pauvres en informations puisqu'il s'agissait principalement de personnes uniquement reçues pour un diagnostic croisé¹⁴ sans orientation vers la modalité « expert ».

Une fois les dossiers pertinents sélectionnés, j'ai extrait la date de début de l'accompagnement et les informations sociodémographiques suivantes : le sexe, l'âge, le niveau de formation, la typologie de handicap, l'origine du handicap et le secteur

¹⁴ Un conseiller Pôle emploi peut solliciter l'expertise des chargés de mission de Cap emploi pour diagnostiquer, notamment, les besoins d'accompagnement du demandeur d'emploi.

géographique. Ces items ont été sélectionnés afin de connaître leur prépondérance et construire un « portrait-type » des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus. Effectuer l'analyse à partir de la déficience n'est pas une méthodologie privilégiée dans le modèle social du handicap. Néanmoins, étant une donnée recueillie dans l'organisme, j'ai saisi l'opportunité d'analyser la sur-représentation ou sous-représentation d'une déficience parmi les personnes accompagnées.

Lors de cette collecte de données, j'ai été confrontée principalement à une limite. L'outil de gestion utilisé n'est désormais plus le seul logiciel qui reprend les données des personnes accompagnées. En effet, le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi a créé un dédoublement des outils. Les chargés de mission de Cap emploi inscrivant désormais les personnes demandeuses d'emploi accompagnées sur le système d'information de Pôle emploi. Cet élément peut ainsi avoir pour effet de biaiser l'échantillon en sous-estimant la part de personnes accompagnées par les services de Cap emploi.

Paragraphe 2 : L'échantillon global brosse un portrait des personnes accompagnées plutôt féminin, en seconde partie de carrière, niveau CAP/BEP et présentant des troubles moteurs

Comme indiqué précédemment, l'échantillon global comprend 972 personnes. Aucun filtre n'a été appliqué, mis à part les critères de sélection cités précédemment.

Les analyses menées sur cet échantillon ont révélé que 41% des personnes étaient âgées de 50 ans et plus et 24% avaient entre 43 et 49 ans (*Figure 3*). La moyenne d'âge était de 46 ans. La proportion du public étudié est ainsi une large part du public accompagné par les services de Cap emploi. Par ailleurs, la proportion de chaque catégorie d'âge évolue graduellement en corrélation avec l'augmentation des âges. Nous pouvons ainsi nous questionner sur une augmentation des besoins d'accompagnement en corrélation avec l'avancée en âge. Les situations de handicap seraient ainsi nombreuses à apparaître au cours de l'avancée en âge.

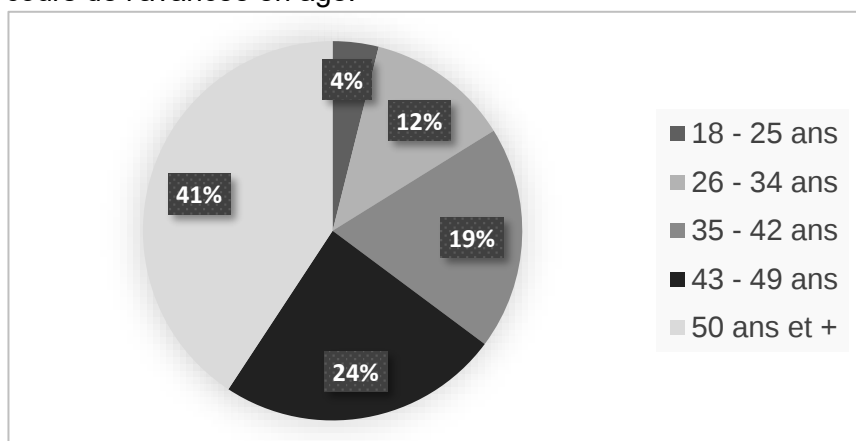


Figure 3 : Diagramme en secteurs de la répartition des âges parmi les dossiers ouverts en 2022

Globalement, l'échantillon comportait 57% de femmes. Concernant la formation (*Figure 4*), le niveau CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) / BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) est majoritaire (50%) parmi l'échantillon. Cette proportion a été analysée afin de déterminer la catégorie d'âge dominante. Ainsi, la part des 50 ans et plus ayant un niveau CAP/BEP prévaut (24%) parmi toutes les autres catégories d'âge. Par ailleurs, les femmes étaient davantage diplômées.

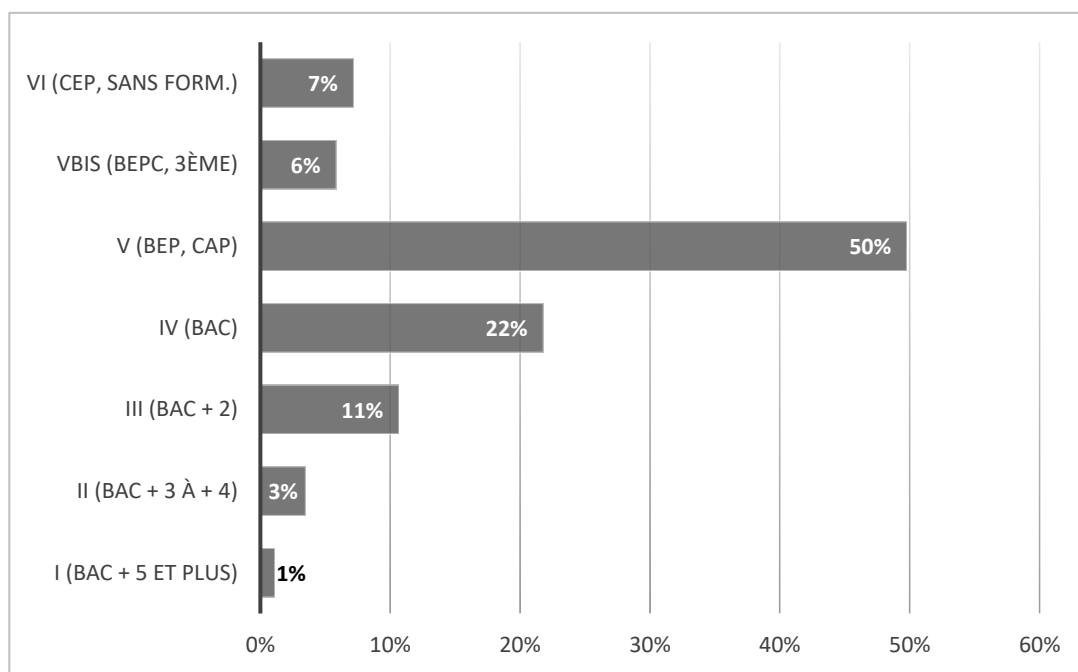


Figure 4 : Histogramme de répartition des niveaux de formation parmi les dossiers ouverts en 2022

Les troubles principalement présentés dans cet échantillon sont : les troubles moteurs (49%), les maladies invalidantes (25%) et les troubles psychologiques (12%). Afin de nuancer les résultats obtenus, il est important d'avoir à l'esprit que les statistiques présentées s'appuient uniquement sur le handicap principal, or des handicaps associés peuvent exister. Par exemple, les maladies invalidantes peuvent entraîner des conséquences motrices et/ou psychologiques qui ne seront pas indiquées dans les statistiques présentées ci-dessus.

Les proportions recueillies peuvent nous questionner, à savoir, est-ce que les déficiences sous-représentées signifient qu'elles sont moins nombreuses dans la population ou bien très marginalisées ? Nous pouvons suspecter que la raison de la sous-représentation de certaines déficiences, telle que la déficience intellectuelle, est dû à une marginalisation de ces derniers. La loi pour le plein emploi propose une mesure mettant en place des actions proactives lorsque des personnes acquièrent une RQTH et souhaitent être accompagnées, ce qui pourrait favoriser l'accompagnement de ce public. Par ailleurs, les proportions recueillies ici peuvent être influencées par des stratégies nationales menées telle que celle à destination des personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme.

(TSA) qui comprend la mesure n°15 qui promeut l'insertion en milieu professionnel de ce public (Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, p.30, 2022). Ainsi, ces personnes peuvent être plus insérées professionnellement que des personnes avec d'autres types de déficiences et ne sont donc pas accompagnées par les organismes Cap emploi.

Paragraphe 3 : L'extraction du public de 50 ans et plus dans les données quantitatives récoltées, une plus importante part de troubles moteur

De cet échantillon global j'ai extrait les personnes de 50 ans et plus formant un échantillon de 396 personnes.

L'analyse de ces données attribue une moyenne d'âge de 55 ans. Dans cet échantillon, les femmes demeurent plus nombreuses (56%). Ainsi, on peut se poser la question d'une triple discrimination basée sur la situation de handicap au travail, l'âge et le sexe des individus. Ces trois traits distincts sont présents dans les critères de discrimination définis dans l'article 225-1 du Code pénal et il s'agit d'une situation considérée comme discriminante par la loi lorsqu'il s'agit « [d'] accéder à un emploi » ou dans l'emploi pour l'attribution des salaires et primes, les évolutions de carrière, l'accès à la formation...

J'ai pu comparer la proportion de personnes accompagnées de 50 ans et plus dans les portefeuilles des professionnelles selon le territoire (rural ou urbain). L'hypothèse ayant amené cette analyse était que dans les territoires ruraux la proportion de personnes de 50 ans et plus était plus importante que dans les territoires urbains. Les statistiques ont montré une part massive de personnes accompagnées de 50 ans et plus dans deux territoires densément peuplés (Cholet et un territoire de la ville d'Angers) du département du Maine-et-Loire. Les résultats sont très contrastés entre deux territoires au sein même de la ville d'Angers, différents de 8 points. Pourtant, il s'agit d'un territoire urbain densément peuplé, 159 103 habitants en 2020 (INSEE, 2022). Ces proportions peuvent s'expliquer par la pénibilité des métiers urbains tel que la logistique, qui serait équivalente voire supérieure à celle des métiers agricoles du milieu rural, ou bien la proportion de personne œuvrant dans le domaine de la logistique est supérieure à celle dans les métiers agricoles. Une analyse géographique selon les types de métiers et le milieu dans lequel ils sont exercés pourrait être pertinente.

Par ailleurs, les problèmes de santé prévalents sont le handicap moteur (56%) et les maladies invalidantes (25%). Cette dernière proportion est équivalente à celle de

l'échantillon global, c'est-à-dire tout âge confondu. La part des personnes touchées par des maladies invalidantes augmenterait peu au fil de l'avancée en âge. Concernant le handicap moteur, le pourcentage des personnes de 50 ans et plus domine de 7 points celui de l'échantillon global. Nous devons donc nous questionner sur l'apparition du handicap au cours de la vie professionnelle.

Recueillir des données quantitatives a permis de se faire une idée de qui sont les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus considérées comme seniors sur le marché du travail. Il s'agit d'une base de données qu'il est intéressant d'enrichir avec des données qualitatives qui viendront expliciter et illustrer les chiffres obtenus. L'objectif est de compléter les données quantitatives afin de connaître les expériences (parcours de vie, parcours professionnel, difficultés rencontrées...), trajectoires et analyses des personnes concernées, des professionnels ainsi que des employeurs.

Section 2 : L'enquête qualitative, croisement entre les paroles de professionnelles accompagnatrices, de personnes concernées et d'employeurs

Le recueil de données qualitatives s'est effectué au travers d'entretiens semi-directifs. Les entretiens sont définis par Jean-Pierre Olivier de Sardan comme des « interactions discursives délibérément suscitées par le chercheur » (Olivier de Sardan, 2008 p. 47). Le choix de l'entretien semi-directif s'est effectué puisque les questions et les thèmes abordés ont été prévus en amont. Néanmoins, la possibilité de poser des questions imprévues et de réagir aux informations communiquées a été conservée. L'objectif de ces entretiens a été « [d'] élargir le spectre des points de vue, savoirs, connaissances » (Hinault et al., 2019, p.50) et de nourrir les données chiffrées.

Au total, j'ai effectué 22 entretiens répartis entre des professionnelles de Cap emploi (*Paragraphe 1*), de personnes concernées (*Paragraphe 2*), ainsi que d'employeurs (*Paragraphe 3*).

« Tout interlocuteur doit être considéré comme détenteur de connaissances intéressantes sur son groupe, sa profession, sa société [...] »

Olivier de Sardan, 2008, p.55

La citation ci-dessus illustre pleinement mon choix d'interroger des personnes aux rôles sociaux divers. En effet, la thématique étudiée amène à s'interroger sur ces différents rôles et leurs interactions. Il m'a paru pertinent de croiser les propos de candidats, avec ceux des professionnelles qui les accompagnent et ceux des recruteurs.

Pour mener ces différents entretiens, j'ai utilisé des guides d'entretiens adaptés à chaque rôle social interrogé.

Ces entretiens ont été menés en portant une « double casquette » auprès des interviewés, celle de salariée de Cap emploi et celle d'étudiante enquêtrice. Il a fallu être à l'écoute quitte à entendre des éléments qui pouvaient me heurter quant à l'une ou l'autre de ces fonctions. Il a été nécessaire de trouver un équilibre afin de concilier une posture compréhensive et une neutralité, pour cela j'ai dû distinguer la compréhension de l'adhésion. Afin d'accéder au discours partagé par les personnes rencontrées, il me fallait rester ouverte aux propos que la personne souhaitait me partager sans y apposer de « filtre de protection » qui aurait pu modifier inconsciemment les propos tenus par la personne rencontrée par une interprétation de ma part. Ainsi, j'ai tenté de me positionner entre l'empathie ressentie envers la personne concernée qui peut être en colère et envers l'employeur qui peut être insatisfait de certains fonctionnements ou privilégier certains aspects à d'autres, et entre la posture professionnelle en tant que salariée de Cap emploi. Effectuer ce travail et en prendre conscience a permis d'identifier les points de blocage qui sont très pertinents et enrichissants pour l'enquête comme pour l'organisme Cap emploi.

Par ailleurs, toutes les informations citées dans ce mémoire seront anonymisées afin de préserver l'identité des personnes rencontrées.

Paragraphe 1 : Recueillir le point de vue des professionnelles œuvrant auprès des personnes accompagnées ou des employeurs

La passation d'entretiens auprès de professionnelles de Cap emploi 49 issues des services « Insertion, évolution et transition professionnelles » et « Employeurs, recrutement, intégration » a été motivée par le souhait de recueillir leur point de vue sur la thématique traitée et de compléter la revue de littérature effectuée en amont. De plus, du fait d'avoir été interrogées, les chargés de mission ont été intéressées par l'enquête et source d'informations.

L'objectif de rencontrer des chargés de mission de deux services a été de diversifier les points de vue et de croiser les connaissances de chacune d'entre elles. Le choix des personnes rencontrées s'est effectué avec la volonté de diversifier les profils au sujet de l'ancienneté au sein de la structure, de l'âge, du parcours professionnel et de formation. Les personnes ont été sollicitées par mail ou bien physiquement.

En amont, deux guides d'entretien différents pour chaque service ont été préparés. Chacun d'entre eux débutait par une partie introductive de présentation de la recherche et de l'entretien, ainsi qu'une partie conclusive de remerciement et d'explication des étapes suivantes à effectuer. Le guide d'entretien des professionnelles du service « Employeurs, recrutement, intégration » (*Annexe 1*) était composé de 4 parties : la présentation de la professionnelle, la thématique des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, celle des employeurs, les solutions existantes et celles à mettre en œuvre. Le guide d'entretien pour les professionnelles du service « Insertion, évolution et transition professionnelles » (*Annexe 2*) reprenait les mêmes sujets exceptée la partie sur les employeurs.

Entre janvier et février 2023, j'ai effectué huit entretiens auprès de professionnelles de Cap emploi 49 (*Annexe 3*). Il ne s'agissait que de femmes. Leur moyenne d'âge était de 45 ans. J'ai pu rencontrer sept d'entre elles en présentiel dans les locaux de Cap emploi et l'une en visioconférence. La durée moyenne des entretiens a été d'une heure.

Paragraphe 2 : Les entretiens auprès des personnes concernées, favoriser le recueil d'éléments expérientiels par l'adaptation de l'entretien selon les besoins de la personne

Les personnes concernées devaient être entendues également. Elles sont les plus à même d'expliquer leur quotidien, leur parcours et l'analyse qu'elles en font. Pour favoriser cette parole d'expertise expérientielle, la forme des entretiens n'a pas été tout à fait similaire aux entretiens menés auprès des autres catégories d'interviewés. Ces entretiens ont davantage pris la forme de récits de vie, ou bien « [d'] autobiographie guidée » (Olivier de Sardan, 2008 p.56). L'objectif était ainsi de connaître leur parcours, de savoir ce qui les avait aidées ou ce qui pourrait les aider.

Le choix des personnes concernées s'est effectué en collaboration avec les professionnels du service « Insertion, évolution et transition professionnelles ». Tout d'abord, individuellement les critères suivants ont été fixés : s'entretenir seulement avec des personnes de 50 ans du bassin d'Angers. En effet, cette localisation a été privilégiée puisque c'était l'occasion de rencontrer des personnes qui pourraient participer à l'action mise en œuvre plus tard.

À partir de l'échantillon filtré, les chargés de mission concernés par des accompagnements auprès de personnes présentes dans la liste finale ont été sollicités. Ils ont donc partagé les personnes disponibles pour un entretien et prêtes à échanger sur leur situation. De nombreuses propositions ont été transmises nécessitant l'établissement de critères de sélection, en variant l'ancienneté de suivi par Cap emploi, le secteur d'activité

d'origine ou recherché, le niveau de formation, le sexe et l'âge. Ces personnes ont été sollicitées par appel téléphonique ou par mail lorsqu'elles ne donnaient pas de réponse.

L'affinage par les chargés de mission peut être identifié comme un filtre empêchant ainsi la rencontre des personnes les plus agressives, marginalisées ou étant moins à l'aise pour s'exprimer.

Pour ce public un guide d'entretien a également été effectué en ayant beaucoup de similitudes avec un canevas d'entretien. En effet, lors de ces entretiens je me suis adaptée aux besoins des interviewés. Le guide avait un rôle de support « pense-bête » pour mener l'entretien et ne pas passer à côté des thématiques à aborder. Certaines personnes avaient besoin d'un échange plus « normé » avec des questions et des réponses, tandis que d'autres souhaitaient davantage pouvoir s'exprimer librement, présenter leurs créations, leurs CV ou lettres de motivation...

« L'idéal est de déclencher une dynamique de conversation plus riche que la simple réponse aux questions, tout en restant sur le thème. En d'autres termes, oublier la grille. »

Kaufmann, 1996, p.44

Les thématiques abordées dans le guide d'entretien (*Annexe 4*) sont : les liens avec Cap emploi 49, l'intersectionnalité entre être considéré comme senior en l'emploi et en situation de handicap, ainsi que les solutions. Une partie introductive et une partie conclusive étaient également présentes.

Au total, dix entretiens d'une durée moyenne de cinquante minutes ont été effectués (*Annexe 5*). Les entretiens se sont déroulés entre février et avril 2023. L'âge moyen des personnes rencontrées était de 57 ans et demi. La proportion de femmes (60%) était légèrement plus importante que celle des hommes.

Paragraphe 3 : Les entretiens auprès des employeurs, saisir les opportunités pour récolter des données

Les entretiens auprès des employeurs avaient pour objectif de recueillir leur point de vue sur le public des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, ainsi que de découvrir leur organisation concernant le recrutement, l'accueil et le maintien de collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise.

Le choix des employeurs s'est fait en collaboration avec les professionnelles du service « Employeurs, recrutement, intégration ». Les critères retenus pour le choix des employeurs ont été le souhait de varier les statuts des entreprises : entre employeurs de la fonction publique, d'entreprise privée ou d'entreprise adaptée. Aucun employeur du domaine du travail protégé n'a été rencontré puisque Cap emploi œuvre pour le public qui se dirige vers le milieu ordinaire de travail et que l'enquête était basée sur des données en lien avec Cap emploi. La disponibilité des employeurs a été un critère qui s'est imposé à l'enquête. Néanmoins, ce risque a été anticipé en prévoyant un guide d'entretien moins long. Aussi, puisque la sollicitation était effectuée en lien avec les chargés de mission connues des entreprises, ces dernières me dirigeaient vers des employeurs sachant se rendre disponibles. Le recrutement d'employeurs grâce aux chargés de mission peut appliquer un filtre masquant les employeurs les plus récalcitrants au recrutement de personnes en situation de handicap, à leur maintien ou au déploiement d'une politique handicap. Par ailleurs, le contact avec un employeur a été difficile puisqu'il était peu disponible, ainsi nous avons fait le choix de le rencontrer lors d'un entretien déjà prévu avec une professionnelle de Cap emploi.

Pour ces rencontres, un guide d'entretien (*Annexe 6*) était prévu en amont. De la même manière que pour les autres guides, une partie introductive et une autre conclusive étaient présentées. Le document était composé de six parties : présentation de l'interviewé, liens avec Cap emploi 49, politique handicap, politique âge, intersectionnalité entre senior et situation de handicap dans le monde du travail, solutions.

Durant les mois de février et de mars, trois entretiens ont pu être effectués auprès d'employeurs d'une entreprise adaptée, d'une entreprise privée et de la fonction publique territoriale (*Annexe 7*). L'opportunité d'effectuer un dernier entretien s'est présentée en juillet auprès d'une entreprise privée. Parmi ces entretiens, trois ont pu s'effectuer dans les locaux respectifs des entreprises et un en distanciel. La durée moyenne des entretiens a été d'environ une heure.

Combiné aux données quantitatives recueillies, la diversité des interviewés rencontrés ont été un atout afin de comprendre les caractéristiques des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, leurs besoins et les solutions pertinentes.

Partie III : Résultats et discussions

Cette partie a pour objectif de croiser les données recueillies lors des entretiens avec celles recueillies dans divers supports afin de dresser le portrait des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus (*Chapitre 1*), puis nous évoquerons leurs caractéristiques et les leviers pour favoriser leur insertion et/ou leur maintien en emploi (*Chapitre 2*).

Chapitre 1 : Portrait des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus

Ce chapitre a pour objet de construire le portrait des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus considérées comme seniors dans le monde du travail, à partir de données quantitatives et qualitatives.

Néanmoins, pour les données quantitatives issues de Pôle emploi, il est important de garder à l'esprit que les chiffres présentés peuvent sous-estimer la réalité. En effet, les personnes prises en compte dans ces statistiques sont reconnues « handicapées » administrativement, ce qui n'est pas le cas de nombreux autres individus en situation de handicap (Ravaud, Letourmy, Ville, 2002). Par ailleurs, les statistiques issues de l'enquête quantitative menée prennent en compte les personnes accompagnées au sein de Cap emploi uniquement. Il s'agit de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en cours de reconnaissance ou prêtes à engager une démarche.

Ainsi, en s'inspirant du modèle interactif du handicap¹⁵, nous analyserons les données socio-démographiques propres aux individus (*Section 1*), puis les éléments environnementaux ayant une incidence sur l'acquisition d'un emploi ou le maintien en emploi du public cible (*Section 2*).

Section 1 : Les données socio-démographiques individuelles

Au travers de statistiques, nous étudierons les données socio-démographiques individuelles telles que le sexe et l'âge (*Paragraphe 1*), la formation (*Paragraphe 2*) et la situation de handicap (*Paragraphe 3*) des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus à différents niveaux (national, régional et départemental).

¹⁵ Le modèle interactif du handicap représente le handicap sous la forme d'une interaction entre le problème de santé d'une personne et le contexte c'est-à-dire l'environnement dans lequel elle évolue.

Paragraphe 1 : Une sur-représentation des femmes et une moyenne d'âge de près de 55 ans dans l'échantillon constitué au sein de Cap emploi des personnes de 50 ans et plus

En analysant les chiffres existants et créés par l'enquête quantitative, nous pouvons dire que la différence entre les hommes et les femmes est faible lorsqu'il s'agit des DEBOE. En 2022, parmi ces derniers, les proportions entre hommes et femmes étaient équivalentes (AGEFIPH, 2022). Néanmoins, en 2021, les personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap en emploi étaient pour 54% des femmes (INSEE, 2022). Cette légère différence peut signifier que davantage de femmes occupent un poste. En 2022, parmi les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus inscrits à Pôle emploi dans les Pays de la Loire, 56% étaient des femmes (Pôle emploi Pays de la Loire, 2022). De même, dans le département du Maine-et-Loire, en 2022, parmi les personnes âgées de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi, 56% étaient des femmes. Ces deux derniers chiffres indiquent que les femmes seraient plus nombreuses parmi la population des DEBOE de 50 ans et plus, notamment dans le territoire étudié.

Concernant l'âge, en 2022, 52% des DEBOE avaient 50 ans et plus contre 28% pour tout le public (AGEFIPH, 2022). Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi apparaissent ainsi comme plus âgées que la population globale inscrite à Pôle emploi. En effet, les DEBOE avaient, en 2020, une moyenne d'âge de 48 ans contre 39 ans pour la population globale (Pôle emploi, 2021). Dans les Pays de la Loire, les mêmes constats sont effectués. En 2021, parmi les DEBOE de la région, 48,6% avaient 50 ans et plus, contre 25,7% pour tout le public (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021).

Parmi les personnes accompagnées par Cap emploi 49 en 2022, 41% étaient âgées de 50 ans et plus. Lorsque que nous nous recentrons sur ces personnes, 93% ont entre 50 et 59 ans ce qui signifie que les 7% restants ont entre 59 et 64 ans. La moyenne d'âge est de 54,8 ans. Nous pouvons nous questionner sur la faible proportion de personnes ayant de 59 à 64 ans, cela peut signifier qu'elles ont retrouvé du travail, ou bien, qu'elles aient fait valoir leurs droits à la retraite ou à d'autres minima sociaux tel que l'AAH. Une personne rencontrée dans le cadre d'un entretien remarque une différence une fois les 60 ans atteints, pouvant mener à une attitude de renoncement par anticipation négative des faibles chances de recrutement étant ainsi une explication plausible aux chiffres obtenus : *« Pour les gens, systématiquement dans leur tête vous avez plus de 60 ans, vous êtes à la retraite » « Et puis passé 60 ans alors là c'est encore pire ! Ce n'est même pas la peine ! Moi on m'avait déjà demandé "Vous venez pour votre fille ?" [Rires] »* (Entretien 2 Personne concernée – Femme – 61 ans).

Par ailleurs, deux professionnelles de Cap emploi ont évoqué l'apparition d'une problématique de santé au cours de la vie professionnelle ce qui expliquerait les proportions importantes de personnes de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi. Une part non négligeable des personnes seraient entrées valides en emploi et auraient acquis leurs limitations au cours de leur vie professionnelle (Revillard, 2019).

Une personne rencontrée lors des entretiens a partagé que les employeurs voyaient en son âge un réel frein, or ceci constitue en droit une discrimination. Le cas présent pointe la question de discriminations cumulées des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi au motif du handicap et de l'âge : *« Le frein en ce moment c'est un peu la pathologie mais c'est plus l'âge. Certains responsables, après des entretiens ont directement dit que c'était l'âge qui bloquait. C'est triste de voir ça parce que l'âge c'est la vie mais si on est arrivé là et qu'on cherche du travail c'est qu'on a quand même de l'expérience. »* (Entretien 5 Personne concernée – Homme – 58 ans).

D'ailleurs, une autre personne reçue a partagé que, lors d'une formation, une directrice des ressources humaines a évoqué que le véritable handicap était l'âge et non le handicap (Entretien 2, personne concernée, femme, 61 ans).

Certaines entreprises se montrent sensibilisées à ce problème. Un employeur explique que dans son établissement, un travail supplémentaire est effectué à partir de 55 ans pour intégrer les personnes : *« Chez nous, 45 ans, si on parle d'un senior, si c'est 45 ans en situation de handicap je ne pense pas que ce soit plus compliqué que si quelqu'un avait 20 ou 25 ans. Par contre, 55 ans en situation de handicap, je pense que ça mérite un travail, une organisation et une étude de poste sérieuse. »* (Entretien 4 Employeurs – Fonction publique – Directrice des ressources humaines).

Paragraphe 2 : Un niveau de diplôme BEP/CAP et un accès à la formation favorisé mais une sortie pouvant être compliquée lorsque la personne n'a pas d'expérience

Sur le plan national, des différences sont constatées entre le niveau de diplôme des DEBOE et celui de la population générale. En effet, en 2022, 37% des DEBOE avaient un niveau bac et plus contre 53% de la population générale, 21% avaient un niveau inférieur au CAP contre 16% en population générale (AGEFIPH, 2022.). Dans la région Pays de la Loire, en 2021, 37,7% des DEBOE avaient un niveau bac et plus contre 54,1% de la population générale et 16,6% avaient un niveau inférieur au bac contre 12,8% de la population générale (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Dans le département du Maine-et-Loire, en 2022, les personnes de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi avaient principalement un niveau de formation BEP/CAP (58%) et Bac (17%).

La structure par âge pourrait expliquer la sous-représentation de diplômés chez les personnes de 50 ans et plus. En effet, les demandeurs d'emploi diplômés seraient généralement plus jeunes (Pôle emploi, 2021). Néanmoins, cette hypothèse ne se vérifie pas dans le département du Maine-et-Loire, les proportions obtenues pour les personnes de 50 ans et plus étant équivalentes selon l'âge.

Par ailleurs, lors des entretiens menés, l'intérêt pour la formation du public a été questionné. Ainsi, une professionnelle de Cap emploi a indiqué que généralement si les personnes sont actives dans leur recherche d'emploi, elles ne verront pas d'inconvénient à effectuer une formation (Entretien 1, Chargée de mission auprès des personnes, 45 ans).

Une seconde professionnelle explique que lorsque les personnes comprennent la plus-value d'effectuer une formation pour leur parcours professionnel, elles sont plutôt favorables : *« Après je pense que si on explique bien les choses par rapport aux étapes de l'accompagnement et aussi ce qui peut favoriser à moyen terme ou long terme leur retour à l'emploi, ils peuvent aussi changer un petit peu leur façon de voir les choses. Au début ils ne vont peut-être pas vouloir faire de formation et après si on leur explique, s'ils trouvent aussi le métier qui leur convient bien et qu'ils comprennent qu'ils ont besoin de se former pour y accéder, oui je pense que les personnes peuvent évoluer aussi et être motivés à suivre un parcours de formation »* (Entretien 3 Chargée de mission auprès des personnes – 40 ans).

Une autre professionnelle nuance quant à elle le souhait de ce public d'effectuer une formation compte tenu de leur âge : *« Tu as des profils qui se forment à tout âge mais c'est vrai que des personnes qui vont être au-delà de 54/55 ans... lorsque tu commences à leur parler de travailler un projet de formation c'est peut-être plus compliqué à appréhender que quand tu en as 35 en te disant "voilà je m'engage là sur un an ou dix mois de formation", derrière pour travailler encore 4/5 ans... ça peut être plus compliqué que pour des gens qui ont 40 ans »* (Entretien 2 Chargée de mission auprès des employeurs – 51 ans). Ces propos sont en lien avec ceux d'une personne concernée reçue lors d'un entretien *« 3 mois de formation, c'est long quand on a 60 ans »* (Entretien 10 Personne concernée, homme, 60 ans).

Lorsqu'une personne accepte d'effectuer une formation, une professionnelle indique que la poursuite d'une formation peut être complexifiée lorsque des stages doivent être effectués (Entretien 2 Chargée de mission auprès des personnes - 26 ans). Ces difficultés ont été illustrées lors de deux entretiens auprès de personnes qui en ont fait l'expérience. Elles n'ont alors pas pu valider leur formation, faute de stage : *« Si je veux faire ce travail,*

il faut faire une alternance et trouver une boîte, un patron qui va accepter ça... c'est ça la difficulté... et moi j'en suis conscient. Mon problème c'est que comme je vous l'ai dit, je n'ai pas beaucoup d'expérience. J'ai travaillé dans une seule boîte pendant longtemps donc l'expérience est là-dedans et pas ailleurs. » (Entretien 5 Personne concernée – Homme – 58 ans).

Cette citation soulève également la question de l'expérience qui est demandée, y compris aux stagiaires ou apprentis en formation, et les problématiques associées lorsque les personnes sortent de formation à 50 ans ou plus et n'ont pas l'expérience, atout des personnes de cet âge :

« Et d'un autre côté, si la personne n'a jamais été comptable et que là elle devient comptable mais elle est senior, ce n'est pas forcément une plus-value, c'est comme un jeune sortant de formation. »

Entretien 2 Chargé de mission auprès des personnes – 26 ans

« [...] sauf que oui c'est vrai, j'ai des compétences qui vont très bien dans le métier d'hôtesse d'accueil mais lorsque j'ai un entretien, je sens que le savoir-faire, enfin l'expérience manque donc les compétences, ce n'est pas forcément le plus important pour les employeurs. »

Entretien 6 Personne concernée – Femme – 53 ans

Une personne rencontrée résume ces différentes difficultés en un effet cumulatif qui conduit à subir plusieurs situations de handicap : *« Donc pas d'expérience, 52 ans, avec un handicap, ça fait trois handicaps là. »* (Entretien 7 personne concernée – Homme – 52 ans).

Contrairement aux situations évoquées jusqu'à maintenant, deux professionnelles ont partagé la situation de personnes qu'elles accompagnent qui « souhaitent enchaîner les formations par peur du monde du travail » (Entretien 2 et 5 de chargées de mission auprès des personnes). Ainsi, nous pouvons explorer l'accès à la formation de ce public.

Le taux d'accès à la formation¹⁶ des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une RQTH est presque équivalent (15,5%) à celui des autres demandeurs d'emploi (15,7%) (Pôle emploi, 2021). En région Pays de la Loire, en 2021, 62 920 demandeurs d'emploi sont entrés en formation financée par Pôle emploi dont 7,6% de DEBOE ce qui s'approche de la proportion de DEBOE (8,8%) parmi les demandeurs d'emploi (Préfet de la région Pays

¹⁶ Le taux d'accès à la formation se calcule de la manière suivante : ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi distincts accédant à une formation sur le nombre de demandeurs d'emploi distincts présents au moins un mois en catégorie A (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) dans l'année et cumulant moins de six mois d'activité réduite sur l'année.

de la Loire et al., 2021). De plus, 14 271 demandeurs d'emploi sont entrés en formation financée par le Conseil Régional dont 6,6% de DEBOE (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Nous pouvons supposer que l'accès aux formations est complexifié par le niveau de diplôme, CAP/BEP, prévalant chez les DEBOE. Par ailleurs, le taux d'accès à l'emploi des DEBOE 6 mois après la fin de la formation est de 40% contre 55% pour la totalité des demandeurs d'emploi (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Ce résultat peut s'expliquer, à formation égale, par des difficultés pour rechercher un emploi, une problématique de mobilité, un manque d'expérience, un souci d'accessibilité ou bien une discrimination reposant sur une ou plusieurs données socio-démographiques dont la situation de handicap et l'âge. La discrimination à l'embauche des personnes en situation de handicap a d'ailleurs été prouvée, notamment par le Défenseur des droits. Le taux d'accès à l'emploi des DEBOE après formation du département du Maine-et-Loire a augmenté (+ 0,5 points) entre 2018 et 2021 alors que celui des quatre autres départements a diminué (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021).

Par ailleurs, des personnes en situation de handicap ou employeurs privilégient les contrats en alternance. En 2021, 45 383 personnes sont entrées en contrat d'apprentissage en Pays de la Loire dont 684 personnes en situation de handicap : 38% pour la préparation d'un diplôme de niveau 3 (CAP/BEP) contre 26% tout public et 23% pour niveau 4 (BAC) contre 20% tout public (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Les personnes en situation de handicap sont ainsi sur-représentées pour la préparation de diplômes de niveau 3 et 4 en contrat d'apprentissage en comparaison avec la population générale. En 2021, 9 157 personnes sont entrées en contrat de professionnalisation en Pays de la Loire dont 234 personnes en situation de handicap : 13% pour préparation d'un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) contre 19% tout public et 13% pour un diplôme de niveau 6 contre 21% tout public (BAC +3 et +4). (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Les contrats d'apprentissage sont ainsi favorisés par les personnes en situation de handicap.

Paragraphe 3 : Une différenciation selon les typologies de handicap

Afin d'avoir une compréhension plus fine de l'impact des situations de handicap, nous allons tenter de comprendre comment les personnes se retrouvent sans emploi. Le motif d'inscription à Pôle emploi, pour 10,4% des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une RQTH fin 2020, est un licenciement pour inaptitude, contre 1,3 % pour les autres demandeurs d'emploi (Pôle emploi, 2021). Au cours de quatre entretiens auprès de professionnelles de Cap emploi, il a été abordé que l'arrêt de l'emploi précédent était majoritairement dû à la situation de santé des personnes et non à leur âge.

Dans le département du Maine-et-Loire, en 2022, parmi les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi 49, les déficiences motrices étaient prévalentes puisqu'elles concernaient 56% des personnes avec pour origine principale une maladie (27%) ou une maladie professionnelle (14%). Les maladies invalidantes sont également fréquentes pour ce public (21%) avec pour origine une maladie également (21%), ainsi que les troubles psychologiques (10%) ayant la même origine principale (9%). Des proportions similaires pour les trois typologies de handicap (déficiences motrices, maladies invalidantes puis troubles psychologiques) sont relevées pour la totalité des personnes accompagnées par Cap emploi en 2022. Les résultats obtenus peuvent, en partie, être analysés par les propos de Célia Bouchet dans « Handicaps et inégalités professionnelles en France : des disparités qui se creusent au fil des parcours de vie » :

« Nous remarquons ainsi que les inégalités se creusent à des échéances différentes selon les types de handicap, avec un écart marqué dès le niveau d'études pour les personnes handicapées cognitives, des pénalités progressives et qui se renforcent lors de l'entrée sur le marché du travail pour les personnes handicapées visuelles et motrices, et des profils intermédiaires pour les personnes avec des plurilimitations sévères, des troubles psychiques graves ou des maladies chroniques graves. »

Bouchet, 2019

Effectivement, les handicaps cognitifs ou visuels sont sous-représentés parmi les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi 49 en 2022, ce qui peut signifier qu'un écart important s'est construit ne permettant pas qu'elles intègrent le milieu ordinaire de travail.

Des différences existeraient ainsi selon la typologie de handicap. Le baromètre mené par l'Agefiph et l'Ifop analyse la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap auprès d'entreprises, du grand public, de salariés et de personnes en situation de handicap. Il a été relevé que les interviewés considéraient certaines typologies de handicap comme plus ou moins faciles à intégrer au sein d'une entreprise. Ainsi, le handicap auditif (55% du grand public, 50% des salariés, 53% des recruteurs et 55% des personnes en situation de handicap) et la maladie invalidante (52% du grand public, 51% des salariés, 59% des recruteurs et 44% des personnes en situation de handicap) sont considérés par l'ensemble des personnes interrogées comme étant les plus faciles à intégrer au sein d'une entreprise, ce qui est en contradiction avec les propos de Célia Bouchet, tandis que les plus difficiles seraient le handicap mental ou psychique et les troubles autistiques (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022).

Par ailleurs, certains employeurs estiment que cela est difficile d'accueillir des personnes en situation de handicap, notamment si les contextes de travail sont « créateurs » de handicap :

« D'autant plus dans la santé parce qu'on n'est pas les meilleurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap et on n'est pas les meilleurs non plus pour faire en sorte qu'ils n'aient pas de problème de santé »

« C'est très sollicitant physiquement pour les épaules, pour le dos... donc on trouve des solutions mais je pense qu'on a quand même cassé beaucoup de monde dans la santé. »

Entretien 4 Employeurs – Entreprise privée/Clinique – Directrice des ressources humaines

Et d'autres employeurs prêtent attention aux problématiques de santé des personnes en situation de handicap pour se « protéger » des coûts des déclarations de problématiques de santé :

« Mais comme je vous l'expliquais tout à l'heure, on va faire très attention aujourd'hui aux problématiques de santé des gens avant de leur proposer quelque chose. On ne pas nous mettre en difficulté à devoir déclarer des maladies professionnelles et que nos taux augmentent, explosent parce qu'après tout, cet argent qu'on redonne à cause de taux importants c'est de l'argent qu'on ne réinvestit pas dans du matériel, dans le bien-être des gens qu'il y a ici. »

« Si demain la loi change, que les maladies professionnelles sont portées par les autres entreprises tout au long de la vie du salarié et qu'on ait une étude des postes parce qu'on sait quel métier ils ont fait... peut être qu'il y a 50% qui vient de là, 10% pour l'entreprise adaptée et 15% pour celui-là. Pourquoi nous, entreprise adaptée, en fin de vie ou en fin de vie de travail on supporterait la totalité ? »

Entretien 2 Employeurs – Association - Directeur

Ici, la problématique est que la charge d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail soit portée par l'entreprise dans laquelle la maladie ou l'accident se déclarera or il peut s'agir d'une accumulation de tout le parcours professionnel. Ainsi, une vigilance est portée par cet employeur sur les problématiques de santé, au détriment du recrutement de personnes en situation de handicap de 50 ans et plus.

Section 2 : Les éléments environnementaux

Une fois l'analyse des facteurs individuels effectuée, il paraît pertinent de se pencher sur les éléments environnementaux puisque, comme énoncé dans la citation ci-dessous, ils peuvent favoriser la participation sociale au monde du travail ou au contraire la freiner, voire l'empêcher : « *Les environnements peuvent être lus comme handicapants dans la mesure où ils conditionnent le manque d'opportunités de participation sociale, les "restrictions d'activité", de personnes qui connaissent des limitations liées à des déficiences* » (Bouchet, 2019, p.4).

Nous débuterons cette section par l'analyse de la répartition géographique du public sur le département du Maine-et-Loire (*Paragraphe 1*), puis nous examinerons le point de vue des employeurs (*Paragraphe 2*), enfin nous appréhenderons l'accès à l'emploi de ce public (*Paragraphe 3*).

Paragraphe 1 : Une sur-représentation des personnes de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi dans les secteurs géographiques urbains

En 2022, dans le département du Maine-et-Loire, parmi les personnes de 50 ans et plus accompagnées par Cap emploi, 49% sont sur le bassin d'Angers, 16% sur le bassin de Cholet et 15% sur celui de Saumur.

Les secteurs géographiques comportant le plus de personnes en situation de handicap de 50 ans et plus sont principalement urbains. L'atout d'être dans un secteur urbain est que la mobilité est favorisée par les transports en commun notamment, à condition qu'ils soient accessibles. Lorsque nous comparons les résultats obtenus avec le nombre d'habitants par bassin, le nombre de personnes accompagnées par Cap emploi de 50 ans et plus est en corrélation avec le nombre d'habitants (*Tableau 1*). Néanmoins, ce n'est pas le cas pour Segré qui est plus densément peuplé que Beaufort-en-Anjou mais qui comporte moins de personnes accompagnées par Cap emploi de 50 ans et plus. Cette différence peut être due à une population plus jeune sur ce territoire ou une population qui fait peu appel au service public de l'emploi. Il est également possible que Pôle emploi effectue moins de prescriptions vers Cap emploi.

	Répartition des DEBOE de 50 ans et plus accompagnés par Cap emploi 49 durant l'année 2022	Population en 2020 selon l'INSEE
Angers	49%	55%
Cholet	16%	19%
Saumur	15%	9%
Beaupréau-en-Mauges	10%	8%
Beaufort-en-Anjou	6%	2%
Segré	4%	6%

Tableau 1 : Comparaison entre la répartition des personnes de 50 ans et plus (2022) sur le département du Maine-et-Loire et le nombre d'habitants en 2020 (INSEE, 2022)

Selon les territoires, la répartition entre hommes et femmes diffère. Nous remarquons que tous les territoires comportent davantage de femmes que d'hommes, ce qui correspond à la répartition dans l'échantillon des 50 et plus du territoire du Maine-et-Loire. Néanmoins, le bassin de Saumur est l'exception puisqu'il comprend moins de femmes (43%) que d'hommes (57%) dans l'échantillon.

Paragraphe 2 : Le point de vue des employeurs, ouverts à l'insertion ou à l'emploi de personnes en situation de handicap mais confrontés à diverses difficultés

Le baromètre de l'Agefiph et de l'Ifop (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022) a recueilli la perception des recruteurs sur ce que représentent l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap pour les entreprises et établissements publics.

L'embauche de personnes en situation de handicap est perçue comme difficile par 67% des employeurs interrogés dans cette enquête (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Nous ne disposons pas de statistiques pour la population globale mais les tensions de recrutement sont fréquentes actuellement. Néanmoins, 82% des employeurs interrogés voient cela comme une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils

(Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Certains secteurs étant actuellement en difficulté, lorsque des recrutements doivent être effectués, la diversification des candidats reçus peut permettre de trouver la personne qui convient au poste et qui est motivée pour effectuer le travail demandé. L'intégration de personnes en situation de handicap peut également avoir de véritables bienfaits pour les entreprises ou les établissements publics d'accueil. D'ailleurs, 64% des interviewés envisagent l'insertion et l'emploi de personnes en situation de handicap comme une manière de stimuler la performance et l'innovation au sein des équipes (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Les salariés et recruteurs ayant au moins un collègue en situation de handicap considèrent majoritairement que sa présence a contribué à changer leur regard sur le handicap (55% pour les salariés et 39% pour les recruteurs) et plus de 9 salariés sur 10 déclarent que la présence d'une personne en situation de handicap est un apport pour l'entreprise (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). En adéquation avec ces statistiques, lors d'un entretien avec un employeur, ce dernier a partagé les bienfaits de l'intégration de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, que ce soit sur l'organisation du travail ou le collectif :

« On a des malentendants sur la plateforme et tout le monde disait "non il ne faut pas la prendre, elle ne va pas entendre les engins électriques, elle va se faire renverser." En fait c'est aux caristes de faire attention, ce n'est pas à elle. Maintenant elle est là et puis les caristes ... plutôt que de traverser au milieu à fond, ils font tout le tour et ils roulent moins vite, c'est tout. Et ce qui marche bien pour la personne qui voit mal ou qui entend mal, marche bien pour tout le monde. Ça nous fait grandir. »

« Nous on a intégré une fille qui est malentendante donc maintenant j'ai trois filles qui m'ont demandé une formation pour la langue des signes, c'est génial ! Ça fait évoluer tout le collectif, comme si le bon amenait le bon. »

« Nous quand on a intégré des personnes en situation de handicap, mon contrôleur de gestion me disait qu'on pouvait accepter 2% de productivité en moins qu'un valide vu le gain en cotisation. »

Entretien 1 Employeurs – Coopérative – Chef de la plateforme logistique

Néanmoins, pour 71% des répondants au baromètre, l'embauche peut être complexifiée par les postes proposés (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). En effet, lors d'un entretien auprès d'un recruteur, on m'a indiqué que les postes de travail ne sont pas adaptés aux situations de handicap : *« On a des métiers qui ne sont pas adaptés, les gens qui vont sur les routes ou les gens dans les collèges c'est pareil. On a aussi des secteurs où ce n'est pas possible... mais bon il y a différents degrés de handicap. »* (Entretien 3 Employeurs – Fonction publique – Directrice des ressources humaines).

Comme la personne l'exprime à la fin de son propos, les situations de handicap sont multiples. Une méconnaissance de la diversité des situations de handicap par manque de sensibilisation par exemple peut mener les recruteurs à occulter les problématiques autres que motrices et ainsi penser que les postes à pourvoir proposés sont inaccessibles.

Plus de la moitié des interviewés (70%) perçoivent l'insertion ou l'emploi de personnes en situation de handicap comme une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Un employeur questionné dans l'enquête qualitative indiquait que l'accueil de personnes en situation de handicap représentait une charge supplémentaire difficilement conciliable avec la charge déjà présente ce qui peut nous interroger sur le réalisme de l'objectif plein emploi fixé :

« Je pense qu'on est plus exigeants en plus aujourd'hui dans le monde du travail, aussi bien en termes de compétences, que de rythme... On le voit même en intra, c'est-à-dire que comme on accompagne des personnes qui ont des difficultés de santé et qui doivent être repositionnés dans les services, ça demande un investissement, ça demande de consacrer du temps et c'est vrai qu'on a nos charges de poste qui sont déjà assez conséquentes et accorder du temps à une personne c'est... c'est ce contexte qui ne facilite l'emploi je pense. »

Entretien 3 Employeurs – Fonction publique – Directrice des ressources humaines

Un second employeur suppose que le marché tendu ne favorise pas la « prise de risque » des employeurs et que cela incite à rester dans sa « zone de confort » (Entretien 1 Employeurs – Coopérative – Chef de la plateforme logistique).

Une personne en situation de handicap reçue dans le cadre d'un entretien évoquait la peur des employeurs qu'elle se blesse et qu'elle soit en arrêt de travail ce qui représenterait une charge organisationnelle et financière pour l'employeur :

« Souvent les employeurs me disent "On ne peut pas prendre quelqu'un comme vous, qui êtes handicapé parce que vous allez être souvent en arrêt, si vous vous faites mal dans votre travail, en ramassant un crayon par exemple..." Au départ je me suis dit que c'était pour me tester, pour voir ce que j'allais répondre par rapport à ça... mais non. A chaque fois je dis "Ecoutez ça fait quatre ans que je vis avec ce handicap, je ne vais pas me plaindre parce que j'ai mal. Moi je veux retravailler. J'ai besoin d'un travail et puis pour ramasser un crayon j'arrive toujours à me débrouiller." [...] Les employeurs sont durs parfois... Après c'est horrible parce que ça me casse le moral et puis j'ai peur de ça

maintenant. Je me dis à chaque fois pourvu que ça se termine et qu'ils ne me lancent pas des trucs comme ça. »

Entretien 7 Personne concernée – Homme – 52 ans

Ce passage de l'entretien est très intéressant parce qu'il permet de voir les conséquences des paroles et peurs des employeurs projetées sur les candidats. Parfois, la situation de handicap peut être compliquée à accepter, notamment lorsque le handicap est survenu au cours de la vie, induisant une rupture dans la trajectoire biographique. En effet, de tels propos peuvent être difficiles à accepter pour le candidat même si l'employeur procède par souci de transparence.

Par ailleurs, pour 50% des recruteurs, l'insertion et l'emploi de personnes en situation de handicap représente une obligation sociale imposée par la loi (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Cette proportion de recruteurs qui semblent se sentir contraints par la loi reste importante, même si elle est en diminution depuis 2020 (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Un des recruteurs rencontrés lors des entretiens expliquait que, bien plus qu'une obligation d'emploi, il s'agit en fait de favoriser la mixité au sein des entreprises pour qu'elle soit davantage acceptée dans la société :

« Au-delà de l'obligation d'emploi, c'est ce qu'on montre aujourd'hui, c'est la différence, pouvoir intégrer la différence au sein des équipes, c'est-à-dire que personne n'est pareil. On a des gens qui sont d'origine étrangère, on a des gens qui sont en situation de handicap, on a des gens qui sont... qui ont une autre orientation sexuelle ou autre. Une entreprise c'est ça. Et on est 200 et on doit avoir toute cette mixité chez nous et on doit l'accepter. [...] On passe beaucoup de temps au travail et si au travail on l'accepte, on l'acceptera à l'extérieur. [...] Il faut avoir les gens qui ont les compétences recherchées, le profil, des gens qu'on ne va pas mettre dans une situation pire en étant au travail qu'en dehors. »

Entretien 3 Employeurs – Fonction publique – Directrice des ressources humaines

Paragraphe 3 : L'accès à l'emploi, une tension entre continuer à rechercher du travail ou attendre la retraite

La proportion de DEBOE inscrits en tant que demandeur d'emploi depuis au moins un an est supérieure de plus de 10 points à celle de la totalité des demandeurs d'emploi (57% des DEBOE contre 45% pour tous les demandeurs d'emploi), tout comme l'inscription en tant que demandeur d'emploi depuis au moins trois ans (26% des DEBOE contre 18% pour tous les demandeurs d'emploi) (AGEFIPH, 2022). L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est également supérieure d'environ 200 jours pour les DEBOE (874 jours pour les DEBOE contre 660 jours pour tous les demandeurs d'emploi) (AGEFIPH, 2022). Par

ailleurs, entre 50 ans et la liquidation des droits à la retraite, les personnes ayant des incapacités passent en moyenne 8,5 années sans emploi ni retraite contre 1,8 pour les personnes sans incapacité (DREES, 2023). De plus, les réformes de la retraite ont allongé de 1,2 an, entre 2013 et 2020, la durée moyenne passée en emploi pour les personnes sans incapacité âgées de plus de 50 ans mais elles ont également allongé la durée sans emploi ni retraite de 1,2 an pour les personnes en situation de handicap (DREES, 2023). En effet, ces personnes rencontrent des difficultés pour s'insérer professionnellement et n'ont pas atteint l'âge légal pour accéder à leurs droits à la retraite. En 2021, les DEBOE des Pays de la Loire étaient pour 59,4% demandeurs d'emploi depuis au moins 1 an contre 49,2% pour tous les demandeurs d'emploi et 40,5% depuis au moins 2 ans contre 30,5% pour tous les demandeurs d'emploi (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Par ailleurs, 28 243 DEBOE sont sortis de l'accompagnement de Pôle emploi contre 468 481 pour tout le public dans la région Pays de la Loire. Les raisons de ces sorties d'accompagnement (*Figure 5*) sont principalement pour arrêt de recherche d'emploi pour les DEBOE (14,4%) alors qu'il s'agit majoritairement d'une reprise d'emploi pour tout le public (20%) (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021).

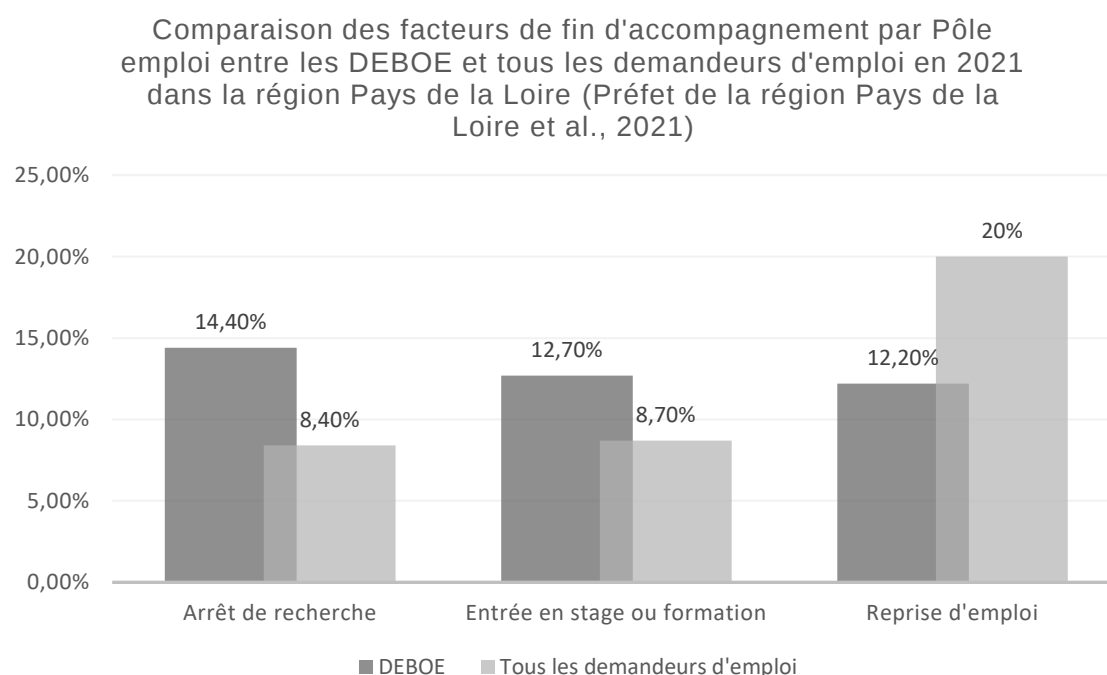


Figure 5 : Comparaison des facteurs de fin d'accompagnement par Pôle emploi entre les DEBOE et tous les demandeurs d'emploi en 2021 dans la région Pays de la Loire (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021)

Ces différences entre les DEBOE et la globalité des demandeurs d'emploi peuvent s'expliquer par la présence de deux profils au sein des demandeurs d'emploi accompagnés par Cap emploi de 50 ans et plus relevés au sein des entretiens menés : les personnes qui sont toujours en recherche et qui effectuent des démarches pour trouver un emploi ; les

personnes qui ne sont plus motivées à rechercher un emploi et qui peuvent envisager de se tourner vers la retraite.

Pour illustrer le premier profil, une professionnelle de Cap emploi présente les situations de deux personnes qu'elle accompagne :

« J'ai une dame, par exemple, qui a 61 ans et qui sait qu'elle ne pourra pas prétendre à la retraite avant 67 ans. Elle est... enfin elle est active dans ses démarches, elle se projette quand même encore vers l'emploi. Après il y a aussi toute une proportion de personnes qui arrivent à ces âges-là, mais pour qui la retraite est quand même encore loin et qui ne se projettent plus du tout en emploi, plus du tout. »

« J'ai un monsieur qui a une pension d'invalidité deuxième catégorie, qui a 61 ans, qui n'a pas forcément besoin de travailler financièrement, mais il ne se voit pas du tout être en retraite et il n'arrête pas d'essayer des réponses négatives. »

Entretien 1 Chargée de mission auprès des personnes – 45 ans

Les trois citations ci-dessous éclairent la dualité à laquelle les personnes sont confrontées avec d'un côté le souhait de travailler, le besoin d'être actif, le regard des autres lorsqu'on ne travaille pas et l'aspect financier qui seraient des motivations à continuer à rechercher un travail ; d'un autre côté l'engagement que demande la recherche de travail, les multiples refus des recruteurs et les rémunérations proposées dans les offres d'emploi qui s'avèrent être de véritables obstacles.

« Depuis que j'ai arrêté de travailler, il y a eu beaucoup de changements parce que si vous voulez je suis quelqu'un d'actif. Je ne suis pas dépressif mais c'est vrai que je m'ennuie beaucoup. Et puis tout ce que je souhaite c'est de reprendre le travail. Je suis conscient qu'arriver en France tard et commencer tard à travailler signifie peu de cotisations pour la retraite. Le médecin du travail m'a proposé une retraite anticipée mais ça ne m'intéresse pas du tout parce que moi j'ai envie de travailler et en plus qu'est ce que je vais toucher moi ? »

Entretien 5 Personne concernée – Homme – 58 ans

« Mais sinon moi je dois pouvoir toucher mon chômage, qui n'est pas mauvais, jusqu'à ma retraite mais moi j'ai envie d'acheter [un bien immobilier] et j'ai envie de travailler. Je suis dans une génération où ne pas travailler rend dépressif. »

Entretien 2 Personne concernée – Femme – 61 ans

« On me dit presque "Restez chez vous maintenant à votre âge !" D'ailleurs les réflexions que j'ai autour de moi dans mon entourage, des mais me disent "Attends [prénom de l'interviewée] qu'est-ce que tu vas t'embêter maintenant ? C'est bon quoi ! Laisse, tu as

assez donné !" Et je leur dis "Mais moi je n'ai pas fini quoi, j'ai besoin d'autre chose. Je ne vais pas fermer le livre quoi. Je sens que j'ai encore à donner." »

Entretien 8 Personne concernée – Femme – 59 ans

Le second profil correspond à des personnes démotivées pour rechercher un emploi et d'autres qui préfèrent faire valoir leurs droits à la retraite.

« J'ai zéro entretien... Comment on sort de là ? Je ne sais pas moi... C'est comme un labyrinthe où on ne trouve pas la sortie... Au bout d'un moment on se dit "Il n'y a pas de sortie, ce n'est pas grave, je vais rester là..." »

« Mais j'ai une autre caractéristique aussi, un peu personnelle, c'est que lorsque j'ai été licencié lors de mon premier accident de santé et là j'ai fait un peu le point de ce que ça pouvait m'apporter comme avantage on va dire. J'ai rencontré une assistante sociale qui m'a dit que je pouvais partir en retraite anticipée à 60 ans taux plein. »

Entretien 3 Personne concernée – Homme – 58 ans

« Est-ce qu'il ne vaut pas mieux que je commence à faire mon dossier de pré-retraite ou de retraite pour toucher le si peu que j'ai à toucher et en profiter plutôt que de continuer à travailler pour gagner 100€ de plus que la retraite ? »

Entretien 9 Personne concernée – Femme – 60 ans

La première citation questionne comment les personnes peuvent rester motivées dans leur recherche d'emploi lorsque leur situation de handicap a été la cause du licenciement ? Cet interviewé a tenté de trouver des aspects positifs l'amenant à s'éloigner du marché du travail.

Le contexte actuel de baisse du chômage et la présence de difficultés de recrutement pour les employeurs pourraient inciter 64% des recruteurs à engager des profils différents tels que des collaborateurs en situation de handicap. Par exemple, une professionnelle indique que sur son territoire d'intervention le taux de chômage bas favorise l'emploi de toutes les personnes éloignées de l'emploi : *« Alors c'est vrai aussi que nous sur le territoire de ***, le taux de chômage est tellement bas qu'on ne tient même plus compte de l'âge [des personnes] parce que de toute façon il faut de la matière, il faut des compétences et les entreprises font moins la fine bouche ces dernières années »* (Entretien 5 Chargée de mission auprès des personnes – 55 ans).

Néanmoins, la soutenabilité du travail pour les seniors en situation de handicap reste à interroger, d'autant que les métiers en tension sont souvent à forte pénibilité.

Parmi ces recruteurs, des différences ont été remarquées selon la taille de la structure. En effet, 97% des recruteurs de grandes entreprises ou établissements publics (100 collaborateurs et plus) sont prêts à embaucher une personne en situation de handicap contre 57% des recruteurs de petites structures (de 1 à 9 salariés) (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Ces 40 points d'écart entre les grands et petits établissements ou entreprises peuvent se justifier par la fréquence et le nombre de recrutements, par une moindre souplesse de l'organisation ainsi que dans la distribution des tâches. Les petites structures ayant moins de postes à proposer, les recrutements sont généralement moins réguliers que pour les grandes.

Par ailleurs, les personnes en situation de handicap de 50 et plus entrées en emploi ont régulièrement des caractéristiques propres. Elles sont notamment plus souvent à temps partiel et en catégorie socio-professionnelle d'ouvrier ou d'employé. En effet, 19,9% des salariés à temps partiel ont entre 50 et 64 ans (INSEE, 2022). Les principales raisons évoquées pour ce temps de travail réduit sont : pour 27,1% le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet, pour 26,6% le souhait d'avoir du temps libre et pour raison de santé ou de handicap pour 17,9% (INSEE, 2022). Le temps partiel a pour conséquence d'obtenir une plus faible rémunération et de cotiser plus faiblement à la retraite. Pour lutter contre cette précarité, les personnes qui subissent ce temps de travail peuvent ainsi cumuler les emplois pour obtenir une rémunération globale suffisante pour répondre à leurs besoins financiers.

De plus, parmi les personnes de 15 à 64 ans en emploi reconnues handicapées ou limitées par un handicap et ayant un problème de santé durable en 2021, 35% sont employés et 29% sont ouvriers (DREES, 2023). Dans la région des Pays de la Loire, 63% des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont employés et 19% ouvriers (Pôle emploi Pays de la Loire, 2022). Les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap sont sous-représentées dans les postes de cadre ou dans les professions libérales (8%), ce qui représente 10 points de moins que pour les autres actifs occupés (DREES, 2023). Une des explications à ces catégories socio-professionnelles dominantes est la faible qualification des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus qui peut être liée à des problématiques d'accessibilité de l'éducation et de la formation. Ainsi, ces personnes occuperont souvent des emplois peu qualifiés, sans responsabilité, à fort risque ou entraînant de la pénibilité physique qui sont souvent peu rémunérateurs et qui peuvent être générateur de handicap. Effectivement, en 2021, les trois domaines professionnels les plus recherchés par les DEBOE dans les Pays de la Loire sont : les services à la personne et à la collectivité, le support à l'entreprise, le transport et la logistique (Préfet de la région Pays de la Loire et al., 2021). Ces emplois sont souvent très sollicitant et peuvent être producteurs de handicap. Aussi, en 2020 ils étaient 68% à demander un salaire proche du

SMIC horaire contre 53% des autres demandeurs d'emploi (Pôle emploi, 2021). Cet élément peut être la conséquence d'une dévalorisation des personnes, du fait, de leur situation de handicap ou de leur qualification par exemple.

Chapitre 2 : Les caractéristiques des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus ainsi que les leviers pour favoriser leur insertion et/ou leur maintien en l'emploi

« Je pense qu'il n'y a pas suffisamment d'action effectivement pour ce public-là et d'autant plus si on repousse l'âge de la retraite... déjà les entreprises vont forcément recruter des personnes qui sont âgées de 60 ans alors des personnes âgées de 62/63 ans... Comment faire ? »

Entretien 4 Chargée de mission auprès des personnes – 44 ans

Dans cette partie, nous tenterons de répondre à l'interrogation de cette chargée de mission de Cap emploi qui entrevoit que des changements vont être nécessaires pour mettre en œuvre les projets politiques annoncés en 2023. Pour cela, nous commencerons par analyser les atouts et spécificités du public de 50 ans et plus en situation de handicap (Section 1), puis nous rechercherons les leviers possibles pour favoriser leur emploi (Section 2).

Section 1 : Les spécificités de ce public

Lors des entretiens, j'ai identifié les atouts (Paragraphe 1) et spécificités (Paragraphe 2) que se représentent les interviewés (personnes en situation de handicap de 50 ans ou plus, employeurs et professionnelles de Cap emploi) pour le public en situation de handicap de 50 ans et plus. Ces propos peuvent ainsi reposer sur des préjugés.

Paragraphe 1 : Les atouts des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, représentés comme fiables et ayant les codes sociaux des entreprises

« Les seniors tu n'as aucun risque hein ! Ils savent qu'il faut venir à l'heure. Ils ne sont pas sur son téléphone. C'est du caviar quoi ! »

Entretien 1 Employeurs – Coopérative – Chef de la plateforme logistique

De nombreux enquêtés voient ces personnes comme des salariés expérimentés qui ont de nombreuses expériences professionnelles et qui savent s'appuyer sur elles. Néanmoins, nous l'avons identifié en amont, certaines peuvent se retrouver démunies de

cette expérience lorsqu'elles sont sortantes de formation, bien que les savoir-être en entreprise ont été acquis ainsi que certaines compétences transférables :

« Il y a des entreprises qui peuvent se dire ça peut être riche d'avoir une personne qui a eu un tout autre parcours avant et là qui arrive sur le métier même s'il a un certain âge, il peut apporter justement sa maturité et toute sa posture professionnelle d'avant et puis d'autant plus si le métier... s'il y a beaucoup de compétences comme on dit transférables d'un métier à un autre »

Entretien 4 Chargée de mission auprès des personnes – 44 ans

Par ailleurs, ce public est jugé comme censé connaître le monde du travail et peut être opérationnel directement en entreprise grâce à ces savoir-être et savoir-faire. Elles sont identifiées par les interviewés comme des personnes autonomes et qui savent prendre du recul par rapport à leur activité professionnelle. Elles sont considérées comme expertes et on vante leurs qualités humaines. Il s'agit de personnes qui ont un fort engagement dans le travail et qui sont, en général, davantage disponibles puisqu'elles ont moins de contraintes familiales : plus d'enfant en bas âge, plus de congé maternité pour les femmes... Cependant, elles peuvent avoir des contraintes liées à leur santé, à la fatigabilité, au fait d'être aidant... Ces personnes sont tout de même considérées comme fiables, stables, loyales, ayant une forte conscience professionnelle et ayant intégré la valeur travail.

« Parce que je pense que la réussite de la plateforme ça a été d'intégrer des personnes en situation de handicap, parce que dans la valeur travail ils ont mis quelque chose qui est génial, même pour nos jeunes, tu vois une personne en situation de handicap qui boîte, qui ne veut pas prendre sa pause, qui veut absolument y arriver, ça fait grandir »

Entretien 1 Employeurs – Coopérative – Chef de la plateforme logistique

Ces personnes sont représentées comme détenant une grande maturité professionnelle :
« L'âge ça devrait être des compétences... euh de la maturité... euh ça devrait être accueilli plus positivement, par contre effectivement dans nos... dans le monde du travail actuel on dit qu'effectivement l'âge c'est une barrière. » (Entretien 1 Chargée de mission auprès des employeurs – 45 ans)

Du fait de cette expérience et de cette maturité, les interviewés considèrent qu'elles savent ce qu'elles ne veulent plus faire, savent mesurer leurs capacités et pertes de capacités. Ainsi, elles osent parler de leurs besoins.

Ces personnes sont ainsi prises en compte comme des atouts pour les entreprises. Un employeur a pu analyser la productivité de ses salariés, ce qui lui a permis de relever des fonctionnements différents selon l'âge des personnes.

« L'avantage d'avoir des seniors, si on compare aux jeunes, c'est que souvent, le jeune, quand tu cherches, tu vois qu'il est un peu plus instable, un peu plus... il va bien travailler une journée et un peu moins bien l'autre journée, avoir des pics de forme. On le voit dans leur productivité individuelle. Le senior va être plus régulier et pour moi il y a un... en fait j'essaie de trouver le bon équilibre. »

« L'ancien, c'est un coureur de fond. [...] alors que le jeune il va être aléatoire dans la journée et il travaille comme ça [montre l'irrégularité avec ses mains]. »

Entretien 1 Employeurs – Coopérative – Chef de la plateforme logistique

Comme illustré par ce passage d'entretien, les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus doivent être dans des équipes combinant les âges afin de favoriser le travail intergénérationnel. La mixité des âges permet d'enrichir l'entreprise des atouts des plus jeunes, des plus âgés, des personnes en situation de handicap... Néanmoins, il est important d'avoir conscience des besoins particuliers que les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus peuvent présenter afin de les accompagner au mieux.

Paragraphe 2 : Les spécificités des personnes de 50 ans et plus, des attentes fortes et la crainte des problématiques de santé

« Non mais quand on arrive à cet âge-là c'est fini, on veut plus de liberté, [on ne veut] plus d'encadrement, [on veut] plus de responsabilités, transmettre aussi c'est sympa... [on ne veut] plus du tout travailler pour dire je travaille. Prendre plus de plaisir dans ce qu'on fait. À cet âge-là on sait ce qu'on veut mais surtout ce qu'on ne veut pas. »

Entretien 8 Personne concernée – Femme – 59 ans

Comme évoqué en amont, les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus sont au fait de ce qu'elles souhaitent et ce qu'elles ne veulent plus. Une professionnelle de Cap emploi parlait d'exigence. Nous pouvons nous questionner afin de savoir si ces souhaits et volontés sont réellement des choix. En effet, leur situation de handicap peut également les contraindre à certains postes ou fonctionnements.

Par ailleurs, un des besoins particuliers souvent évoqué pour ce public est leur rémunération jugée importante, même si, les apports de ces personnes pour l'entreprise en termes de gain de temps et d'argent pourraient « justifier » leur salaire. Les personnes en

Axelle SAUDUBRAY - Mémoire de l'Université de Rennes - Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

& de l'Université Rennes 2 - 2022-2023

situation de handicap de 50 ans et plus sont également souvent envisagées comme résistantes au changement, moins malléables, et ayant des opinions plus tranchées. Ces représentations peuvent expliquer une démotivation souvent présente pour ce public :

« Aujourd'hui ce sont des rythmes soutenus, les personnes plus valides ont du mal à trouver un emploi donc à notre âge... Nous on a connu notre manière de travailler qui n'est pas forcément la même aujourd'hui. Les cadences en usine sont plus rapides, en maintenance en usine, aujourd'hui, moi je ne peux pas suivre. On n'a pas la même rapidité. À nos âges, c'est compliqué. »

Entretien 10 Personne concernée – Homme – 60 ans

Cette citation renvoie à une tension entre le souhait, pour les politiques publiques, du plein emploi de tous sans interroger la compétitivité, l'intensification et la soutenabilité du travail.

Contrairement à ce que nous venons de voir, elles manqueraient de confiance en elles et tiendraient des discours pessimistes jusqu'à se dévaloriser. Une professionnelle de Cap emploi ainsi qu'une personne directement concernée évoquaient ces difficultés lors des entretiens :

« Il se disent "alors j'ai déjà une RQTH donc c'est déjà plus compliqué pour moi de trouver le métier que je veux parce que j'ai des contre-indications médicales et en plus on me rajoute mon âge". Donc ils disent : "Oh bah non ! L'employeur ne prendra jamais un gars comme moi." »

Entretien 2 Chargée de mission auprès des personnes – 26 ans

« Une voiture neuve qui sort de l'usine, qui est voilà... qui a les dernières options, qui maîtrise bien l'informatique... vous voyez ce que je veux dire ? Et puis à côté vous avez une voiture d'occas' qui a 10 ans, qui n'a pas toutes les options, qui a déjà bien vécu... mais si elle est au même prix, jamais vous ne prendrez la bagnole d'occas', c'est bon vous voulez la neuve, qui sort de formation, qui est toute fraîche. »

Entretien 3 Personne concernée – Homme – 58 ans

Comme évoqué discrètement dans la citation ci-dessus, *« qui maîtrise bien l'informatique »* (Entretien 3 Personne concernée – Homme – 58 ans), ce public fait régulièrement face à des difficultés avec le numérique. Cet élément a été cité à de nombreuses reprises par les professionnelles de Cap emploi. Cette difficulté serait due à l'âge mais également au niveau de formation. Elle se retrouve d'autant plus handicapante qu'aujourd'hui la manière de rechercher un emploi se fait essentiellement de manière informatique.

Par ailleurs, une des craintes régulièrement citée est l'instabilité de la santé ou l'apparition de problèmes de santé dues au vieillissement physique, à l'usure professionnelle... Ainsi, les employeurs redoutent l'absentéisme, les maladies professionnelles ou accidents du travail et la diminution du rendement.

Une fois que les atouts et spécificités sont identifiés, nous avons une idée des éventuels besoins des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus. Nous pouvons ainsi chercher les aides, mesures et dispositifs qui pourraient être aidants pour leur insertion ou leur maintien en emploi.

Section 2 : Les aides et mesures en place et à développer

Nous distinguerons ici les dispositifs qui ont été ou sont actuellement en place (*Paragraphe 1*), de ceux qui pourraient contribuer à l'insertion ou au maintien en emploi du public en situation de handicap de 50 ans et plus (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : Panorama des aides et mesures déployées, dont certaines récemment par la réforme des retraites

Diverses aides et mesures pour le public senior ont été créées, cependant, certaines d'entre elles ont été supprimées, telles que la contribution Delalande, le contrat de génération, et l'Aide à la Mobilisation des Employeurs pour l'Embauche des Travailleurs Handicapés (AMEETH).

La contribution Delalande avait été mise en œuvre en 1987. Elle avait pour objectif de soumettre une contribution aux entreprises qui licencient des salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) de plus de 50 ans. Néanmoins, cette contribution a été supprimée en 2008 puisqu'elle avait été jugée responsable de dissuader les employeurs de recruter en CDI ce public et d'effectuer des licenciements avant que les salariés atteignent 50 ans (Institut Montaigne, 2022).

Le contrat de génération a été déployé en 2013 afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et le maintien en emploi ou le recrutement de seniors, ainsi que la transmission de compétences et savoir-faire. Il pouvait s'appliquer dans les entreprises privées de moins de 300 salariés. L'Etat assignait un appui en conseil et une aide financière de 4 000 euros pendant trois ans aux entreprises qui embauchaient en CDI un salarié de 16 à 25 ans tout en conservant un salarié de 57 ans ou plus. Ces tranches d'âge pouvaient être prolongées jusqu'à 30 ans ou à partir de 55 ans s'il s'agissait d'un travailleur handicapé ou d'un recrutement. Cependant, ce dispositif a été supprimé en 2017 bien que les professionnelles

de l'accompagnement de personnes en situation de handicap le regrettent et souhaiteraient voir revenir ce contrat.

Pour soutenir l'embauche du public bénéficiaire d'une RQTH, à la suite de la crise sanitaire, du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021, l'AMEETH a été mise en place. Il s'agissait d'une aide financière pour les employeurs privés qui embauchaient des travailleurs handicapés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) d'au moins trois mois ou CDI et ayant une rémunération inférieure ou égale à deux fois le SMIC.

Actuellement, d'autres dispositifs existent pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus. Tout d'abord, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a créé l'obligation d'avoir un référent handicap dans les entreprises de 250 salariés : *« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. »* (Article L. 5213-6-1).

Pour 67% des recruteurs, la présence d'un référent handicap est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées en entreprise (Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022). Cependant, une enquête effectuée au sein de la fonction publique indique que plus du tiers des référents handicap consacrent moins de 20% de leur temps de travail à ces fonctions (Valdes B., Daubas-Letourneux V., Fillion E., et al., 2021).

Par ailleurs, diverses allocations de droit commun sont délivrées par Pôle emploi. Nous nous centrerons sur deux d'entre elles qui peuvent être bénéfiques pour le public étudié : l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et l'Allocation Transitoire Solidarité (ATS).

L'ARE est versée par Pôle emploi et prévoit des conditions particulières pour les personnes de plus de 50 ans. Ces dernières peuvent se voir attribuer l'ARE durant trois ans selon la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois. Pour celles qui en bénéficient depuis au moins un an et qui ont cumulé 100 trimestres de cotisation retraite, il est possible de prolonger l'allocation jusqu'à atteindre la retraite à taux plein. Par ailleurs, pour tous les demandeurs d'emploi, elle peut être cumulée avec une rémunération sous réserve que cela ne dépasse le montant de leur dernier salaire brut.

L'ATS est une mesure à destination des demandeurs d'emploi en fin de droit qui disposent du nombre de trimestres pour bénéficier de la retraite mais qui n'ont pas atteint l'âge légal de départ à la retraite. Ainsi, cette allocation peut être versée par Pôle emploi dans l'attente de l'obtention d'une retraite à taux plein.

Mis à part ces dispositifs portés par Pôle emploi, diverses aides et mesures peuvent également être aidantes pour les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus.

L'association « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » (TZCLD) crée des emplois supplémentaires au sein d'entreprises à but d'emploi (EBE) répondant aux besoins des territoires. L'objectif est de donner l'opportunité aux personnes privées durablement de l'emploi d'accéder à un CDI à temps choisi.

De nombreux interviewés ont également évoqué les contrats aidés qui correspondent à des contrats permettant l'accès à des aides financières à l'embauche de personnes éloignées du marché du travail, pour les employeurs. Il existe notamment les contrats suivants :

- L'emploi franc concerne les personnes habitant dans des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV). Lors de leur embauche, l'employeur, du secteur privé dont associatif, bénéficie d'une aide financière.
- Le Parcours Emploi Compétences (PEC) donne accès à une formation et/ou un accompagnement professionnel ainsi qu'une aide financière pour l'employeur. Ce contrat peut être conclu entre une personne rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et une entreprise du secteur marchand. Le PEC prévoit, à titre dérogatoire, notamment pour les personnes reconnues travailleurs handicapés et les salariés en difficulté d'insertion ayant 50 ans ou plus à la fin du dernier mois de contrat ou jusqu'à la date à laquelle ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite s'ils sont âgés de 58 ans ou plus, une prolongation jusqu'à cinq ans.
- Le CDD senior est pour les personnes de plus de 57 ans inscrites depuis au moins trois mois à Pôle emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle à la suite d'un licenciement économique. Ce contrat peut être mobilisé lorsqu'il s'agit d'une embauche dans le secteur privé. Il a une durée de 18 mois maximum, renouvelable une fois, et respecte les mêmes conditions qu'un CDD ordinaire.
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation permettent d'acquérir une qualification professionnelle à la suite d'une alternance entre enseignement théorique et pratique chez un employeur. Les travailleurs handicapés peuvent conclure un contrat d'apprentissage à partir de 16 ans sans limite d'âge maximum. Le contrat de professionnalisation est notamment accessible aux personnes de 16 à 25 ans révolus, aux bénéficiaires de l'AAH ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Ce dernier contrat permet à l'employeur de bénéficier d'une aide financière de l'Etat et de l'AGEFIPH.

- Le CDI inclusion permet aux personnes, à partir de 57 ans, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles après avoir effectué un parcours d'Insertion par l'Activité Economique (IAE), d'être embauchées par des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

Hormis ces contrats, il est également possible de se tourner vers les entreprises adaptées, appartenant au milieu ordinaire de travail. La spécificité de ces dernières est qu'elles doivent employer au moins 55% de personnes en situation de handicap. Aussi, elles peuvent proposer des CDDT ou des EATT. Comme présenté en amont, jusqu'ici expérimentaux, ces deux dispositifs seront pérennisés par la loi pour le plein emploi. Le CDDT a pour objectif d'accompagner les travailleurs handicapés vers des transitions professionnelles dans d'autres entreprises par une aide financière de l'Etat. Les EATT reprennent le modèle de l'agence d'intérim et permettent la mise à disposition d'intérimaires en situation de handicap ainsi qu'un accompagnement. Ce dernier dispositif a pour bénéfice pour les entreprises d'expérimenter l'emploi de personnes en situation de handicap et pour les intérimaires de découvrir une entreprise.

Le besoin de faire se rencontrer les deux parties, employeur et demandeur d'emploi, a été exprimé de nombreuses fois par les interviewés. L'objectif est que les personnes puissent montrer leur motivation ainsi que leurs compétences, et qu'elles puissent également découvrir si l'entreprise leur convient.

« Les seniors, je trouve qu'ils ont besoin de prouver encore plus que les autres leur motivation et leur réactivité... afin de montrer qu'ils ne sont pas complètement largués pour tout ce qui est plus récent dans les entreprises. »

Entretien 1 Chargée de mission auprès des personnes – 45 ans

Pour cela, les missions d'intérim présentées précédemment peuvent être utilisées. Il existe également d'autres types de dispositifs tels que les périodes de stage, les immersions en entreprise et les duoday¹⁷.

Au sein des entreprises, des solutions sont également développées pour maintenir les personnes de 50 ans et plus dans l'emploi. L'une d'entre elles a été citée à de nombreuses reprises par les personnes reçues en entretien, qu'elles soient professionnelles ou personnes en situation de handicap. Il s'agit de la mise en œuvre de tutorat ou de parrainage par des personnes considérées comme « senior » auprès de nouveaux arrivants dans une entreprise. En effet, parmi les qualités de ce public, l'expertise

¹⁷ Le duoday permet la rencontre entre un employeur et une personne en situation de handicap durant une journée dans l'entreprise.

et les savoir-être en entreprise sont largement revenus, ainsi la transmission aux autres générations est pertinente. D'autant que ces propositions favorisent la mixité dans les entreprises qui est favorable pour ces dernières comme nous avons pu le voir précédemment. Cette solution n'est pas adaptée à tous puisqu'elle nécessite d'être dotée de qualités pédagogiques.

Par ailleurs, divers accompagnements peuvent également être aidants pour ce public que ce soit par le service public de l'emploi ou l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) par exemple. Une mesure spécifique aux cadres demandeurs d'emploi de 50 ans et plus a d'ailleurs été développée par l'APEC. Il s'agit de « Talents seniors » expérimenté en 2019, déployé plus largement en 2021 puis généralisé en 2023 dans toutes les délégations régionales. Les objectifs sont de redonner confiance aux cadres seniors en recherche d'emploi, de renforcer leur réseau et de favoriser leur retour à l'emploi en une année. Cette mesure prend la forme d'un parrainage avec une personnalité du mode économique régional. Elle n'est, certes, pas spécifique aux seniors en situation de handicap, cependant, les cadres de cette population peuvent y accéder.

Plus récemment, la réforme des retraites a prévu la mise en œuvre de diverses mesures présentées précédemment. Certaines d'entre elles ont été évoquées lors des entretiens menés puisqu'elles étaient identifiées comme aidantes : le compte professionnel de prévention, le suivi médical renforcé pour les métiers identifiés comme pénibles, l'index seniors, la retraite progressive et le CETU actuellement en discussion.

Ce panorama des diverses mesures nous permet de voir qu'elles sont très centrées sur les personnes directement tandis que les professionnels de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle, les employeurs et les personnes en situation de handicap interrogés ont partagé d'autres dispositifs davantage tournés sur l'environnement.

Paragraphe 2 : Développer des dispositifs principalement tournés sur l'environnement

Malgré ces diverses aides et mesures, les différents interviewés ont pensé à développer davantage de solutions.

Avant toute chose, les interviewés évoquaient l'information du grand public, des personnes concernées et des employeurs sur l'existant. La réforme des retraites serait l'occasion de communiquer sur les mesures présentes pour le public senior. Par ailleurs, la loi sur le plein emploi et notamment la création de France Travail permettrait de rassembler les structures sur les problématiques des seniors et des personnes en situation de

handicap, ainsi que de sensibiliser les employeurs sur le public des seniors. Ces différentes propositions pourraient également participer à la modification de la vision collective des seniors. Dans la nouvelle organisation, il pourrait y avoir des « conseillers à dominante senior » comme pour les conseillers à dominante DEBOE. Des points réguliers pourraient être effectués en fonction de ces références pour partager les situations de personnes cumulant handicap et avancée en âge. Un accompagnement commun avec une personne spécifique à ces situations pourrait être aussi pertinent. Par ailleurs, des coachings à destination de ce public pourraient être effectués par les actuelles structures Pôle emploi et Cap emploi, en favorisant notamment les échanges entre les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus puisqu'il s'agit d'un besoin régulièrement évoqué par ces dernières. Cependant, ces différentes idées nécessitent la mobilisation de moyens humains.

De plus, ces actualités législatives ont pour effet de mettre les seniors au cœur des discussions. Une des attentes prioritaires des personnes interrogées est de voir se créer une politique spécifique, comme celle à destination des jeunes, lancée en juillet 2020. En effet, de nombreuses comparaisons sont effectuées entre les seniors et les jeunes qui font l'objet de nombreuses aides et mesures. Ces dernières sont notamment possibles par « l'initiative pour l'emploi des jeunes » qui est un fonds européen pour les jeunes sans emploi et qui ne suivent ni enseignement ni formation. Sans ces financements, nous pouvons imaginer que les mesures seront d'une plus faible ampleur. Les professionnelles rencontrées, notamment, souhaiteraient voir la transposition pour les seniors de diverses aides et mesures au bénéfice actuellement des jeunes : le contrat d'engagement senior, « 1 senior, 1 solution », la mission locale pour les seniors, le CIE senior...

Des mesures, déjà présente dans certaines conventions collectives, pourraient être développées dans toutes les entreprises pour préparer la fin de carrière professionnelle. On peut ainsi penser à une transition progressive vers la retraite avec un aménagement du temps de travail comme du temps partiel et de l'organisation par du télétravail, la transition vers un autre poste tel que du tutorat pour les nouveaux arrivants dans les entreprises. Ces propositions permettraient également de lutter contre la démotivation qui peut être associée à ce public en créant un renouveau en fin de carrière et l'acquisition d'un poste valorisant.

Ainsi, les réflexions entamées par la loi pour le plein emploi et la réforme des retraites ne doivent pas s'arrêter à ce qu'elles prévoient et doivent poursuivre les discussions.

Conclusion

Les ambitions de ce mémoire étaient d'interroger l'emploi des seniors en situation de handicap au travers de deux questions : Qui sont ces personnes en situation de handicap considérées comme seniors dans le domaine de l'emploi ? Quels sont les bénéfices et les limites des instruments de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap considérées comme seniors ?

Nous avons exploré les politiques publiques socles du handicap, en passant par la protection sociale, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que l'obligation d'aménagement raisonnable. Ce retour socio-historique montre que les personnes en situation de handicap ont tout d'abord été abordées comme des personnes pouvant être exonérées de l'emploi et bénéficier d'aides financières. Néanmoins, l'intégration par le travail est rapidement devenue centrale dans les politiques publiques du handicap, tout en considérant les personnes en situation de handicap comme moins capables que les autres et devant à ce titre bénéficier de mesures de discrimination positive dans le milieu du travail. Enfin, les politiques publiques du handicap se sont distancées de la seule intervention sur les personnes pour se tourner vers l'environnement : garantir une égalité d'accès et de progression dans l'emploi pour toutes les personnes et inciter les entreprises à s'adapter aux travailleurs handicapés. Nous avons également abordé l'activité législative actuelle en lien avec notre sujet : la loi pour le plein emploi et la réforme des retraites. Aujourd'hui, les politiques publiques cherchent le plein emploi de tous. Or, ce souhait mérite d'être questionné afin de savoir à quel prix, pour les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus, le plein emploi peut être atteint. Il nécessite notamment une adaptation du droit commun et de l'environnement, peu travaillés jusqu'ici par les politiques publiques. La réforme des retraites nous a interrogés sur les moyens nécessaires à l'application des mesures prévues et sur le risque d'augmenter les périodes durant lesquelles les personnes ne seraient ni en emploi ni à la retraite. Elle nous questionne également sur la place laissée aux seniors dans le monde du travail et la capacité de ce dernier à les accueillir.

Afin de comprendre qui est le public en situation de handicap de 50 ans et plus, nous avons mené une enquête quantitative ainsi qu'une enquête qualitative. La première enquête a relevé que 41% des personnes accompagnées par Cap emploi 49 en 2022 avaient 50 ans et plus. Nous avons également remarqué que les proportions de personnes dans chaque catégorie d'âge évoluaient en corrélation avec l'augmentation des âges. L'apparition des situations de handicap serait ainsi en corrélation avec l'avancée en âge. L'âge est une possible cause de handicap. Parmi les personnes âgées de 50 ans et plus accompagnées en 2022 par Cap emploi 49, les femmes étaient plus nombreuses (56%), la moyenne d'âge était de 55 ans, le handicap moteur était prévalent (56%) ainsi que les

maladies invalidantes (25%). L'enquête qualitative a été menée sous forme d'entretiens auprès de huit professionnelles de Cap emploi 49, de dix personnes concernées et de quatre employeurs. L'objectif était de dessiner le profil des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus et d'identifier les difficultés qu'elles ont rencontrées dans leur vie professionnelle et celles dans leur recherche d'emploi.

Il est apparu que l'arrêt de l'emploi précédent était souvent motivé par une difficulté de santé. Ces personnes font également face à une double réticence des employeurs à les recruter ou à les maintenir en emploi du fait de leur âge et de leur handicap. En outre, les données socio-démographiques individuelles recueillies dans l'enquête quantitative révèlent que, parmi les personnes accompagnées par Cap emploi 49, celles en situation de handicap de 50 ans et plus disposent moins fréquemment d'un niveau bac ou plus et plus régulièrement d'un niveau CAP/BEP. Elles sont davantage présentes dans les bassins urbains, favorisant ainsi la proximité avec l'offre d'emploi par la mobilité. Les salariés des entreprises et établissements voient généralement positivement la présence d'une personne en situation de handicap dans leur lieu de travail. Mais nous avons relevé des différences selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement, les plus petits disposant généralement d'une moindre souplesse organisationnelle et des tâches, ainsi qu'un plus faible nombre de postes et effectuant ainsi moins de recrutements. Sur la base de notre enquête, nous avons identifié deux profils de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus accompagnés par Cap emploi : d'une part, les personnes qui sont toujours en recherche d'emploi et qui effectuent des démarches en ce sens, d'autre part, les personnes démotivées qui souhaitent faire valoir le plus tôt possible leurs droits à la retraite.

Nous avons également identifié les aides, mesures et bonnes pratiques en place et à développer. Nous avons ainsi relevé des allocations de droit commun et des types de contrats favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap de 50 ans et plus. Le référent handicap en entreprise et en établissement public a été identifié comme aidant, malgré la fréquente faible quotité de travail consacrée à cette mission. La mise en œuvre d'un tutorat entre seniors et nouveaux arrivants dans une entreprise a été jugée positivement par de nombreux interviewés. Nous avons également identifié qu'il serait pertinent de favoriser la rencontre des deux parties, candidat et recruteur, par les différentes possibilités offertes (missions d'intérim, périodes d'immersion en entreprise, stages, duoday...). Nous avons également pensé au développement d'une politique spécifique senior, à l'image de celle à destination des jeunes, à la mise en œuvre de conseillers référents ou d'actions spécifiques à ce public.

Une des limites de cette recherche tient au fait qu'elle est limitée aux acteurs de Cap emploi : les personnes en situation de handicap et les employeurs non accompagnés par les services de Cap emploi n'ont pas été rencontrés. Il serait pertinent de reproduire cette étude auprès de salariés qui risquent de perdre leur emploi ou activité par l'inadéquation entre leur situation de travail et leur état de santé, de personnes accompagnées par les services de Pôle emploi et d'autres accompagnées par aucun service, d'employeurs non accompagnés par les services de Cap emploi, ainsi que de professionnels de Pôle emploi. Nous pourrions aussi imaginer une enquête auprès de salariés en amont de tout problème de santé afin d'effectuer des préconisations sur la prévention à déployer pour réduire le nombre de seniors présentant des situations de handicap. Afin de sensibiliser d'autres employeurs, il serait également intéressant d'interroger les entreprises aux « bonnes pratiques » pour accompagner les fins de carrières et les seniors en situation de handicap.

Cette recherche a permis de mettre en avant qu'une attention particulière doit être portée sur ce public des personnes de 50 ans et plus en situation de handicap, que ce soit sur le plan politique, de recherche et des acteurs de terrain.

Bibliographie

AGEFIPH, 2022, « Emploi et chômage des personnes handicapées. Tableau de bord national 2022 ».

AGEFIPH, FIPHFP, 2019, « Les personnes handicapées et l'emploi chiffres clés ».

APAJH, 2022, *Handicap le guide pratique*, Prat éditions.

Bouchet C., 2019, « Handicaps et inégalités professionnelles en France : des disparités qui se creusent au fil des parcours de vie », *Sciences Po LIEPP Working Paper*, n°84.

Cailleba P., Cuevas F., 2009, « Retour d'expériences sur le management de la diversité dans 250 entreprises françaises », *Management & Avenir*, n°28, pp. 366-379.

CHEOPS, 2023, « Baromètre de l'activité 2022 des Cap emploi ».

CHEOPS, 2023, « Guide méthodologique offre de services Cap emploi 2023-2027 ».

Collet M. (DARES), 2022, « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020 et 2021 ».

Défenseur des droits, 2016, « L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples. ».

Défenseur des droits, 2021, « Rapport annuel d'activité 2021 ».

Dessein S. (Cnam-CEET), 2022, « Handicap et accompagnement vers l'emploi : un accès restreint au service public Cap emploi », *Connaissance de l'emploi*, n°185.

DREES, 2023, « Le handicap en chiffres ».

Eidelman A., Lhommeau B. (DARES), 2022 « Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? ».

Fillion E., Guével M., 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 pages.

Fillion E., Lejeune A, Thivet D., 2021, « Recenser et prévenir le handicap, plutôt que lutter contre les discriminations. Les référent.es handicap dans la fonction publique française », *Alter*, vol. 15, n° 1, p. 71-88.

Gründler T., 2016, « Aménagements raisonnables et non-discrimination », [Rapport de recherche] *Ardis*.

Guével, M., 2018, *Inclure sans stigmatiser : Emploi et handicap dans la fonction publique*, Rennes, Presses de l'EHESP.

Hinault A., Osty F., Servel L., 2019, *Enquêter dans les organisations. Comprendre pour agir*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

INSEE, 2022, « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*.

Institut Montaigne, 2022, « Emploi des seniors : agir sur tous les leviers ».

Jaffrès, F., Guével, M., 2017, « L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : Entre quota et non-discrimination, quelles pratiques des employeurs ? », *Travail et emploi*, n°152, p. 33-57.

Kaufmann J., 1996, *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.

Morel F., Larseneur B., 2022, « Emploi des seniors : agir sur tous les leviers ». *Institut Montaigne*.

Mosconi N., Revillard A., Vouillot F., 2022, « Handicap, genre et travail ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 48, n° 2, p. 27-34.

Observatoire de l'emploi et du handicap, 2022, « La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap. 5^{ème} édition du baromètre Agefiph-lfop auprès des entreprises, du Grand Public, des salariés et des personnes en situation de handicap ».

Olivier de Sardan J., 2008, « La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique », *Anthropologie prospective*, n°3.

Pôle emploi Pays de la Loire, 2022, « Demande d'emploi. 50 ans et plus. Catégories ABCDE. », *Statistiques, études et évaluations*.

Pôle emploi, 2021, « Les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap en 2020 », *Statistiques, études et évaluations*.

Préfet de la région Pays de la Loire et AGEFIPH, 2021, « PRITH Pays de la Loire. Tableau de bord 2021. », *PRITH Pays de la Loire*.

Ravaud J., 1999, « Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet », *Handicap – Revue de Sciences Humaines et Sociales*, n°81, p.64-75.

Ravaud, J., Letourmy, A., Ville, I., 2002, « Les méthodes de délimitation de la population handicapée : l'approche de l'enquête de l'Insee Vie quotidienne et santé », *Population*, n°57, p. 541-565.

Revillard, A., 2019, *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

Rougier I., Legrand-Jung B., 2017, « Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée », *Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)*.

Valdes B., Daubas-Letourneux V., Fillion E., Guével M., Jaffrès F., Roth » C., 2021, « Les référents handicap : enquête dans la fonction publique française ».

Van Campenhoudt L., Marquet J., Quivy R., 2017, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod.

Winance, M., 2004, « Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions », *Politix*, n°66, p. 201-227.

Batard Y., 2022, *La retraite en France. Comprendre pour mieux débattre*, L'Harmattan.

Textes officiels et réglementaires

Article L. 225-1 du Code pénal.

Article L. 323-9-1 du Code du travail.

Article L. 5213-6 du Code du travail.

Article L. 5213-6-1 du Code du travail.

Article L. 5214-3-1 du Code du travail.

Article L. 6111-6 du Code du travail.

Décret n°2022-1694 du 28 décembre 2022 relatif à la déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés.

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.

État, AGEFIPH, FIPHFP, Pôle emploi, 2023, « Convention pluriannuelle d'objectifs quinquapartite 2023-2027 ».

Gouvernement, 2019, Dossier de presse « Ensemble osons l'emploi. La stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Gouvernement, 2022, Communiqué de presse « Emploi des personnes en situation de handicap : mobilisation gouvernementale qui porte ses fruits ».

Gouvernement, 2022, Dossier de presse « Mobilisons-nous pour l'emploi des personnes en situation de handicap #LesCompétencesD'abord ».

Gouvernement, 2023, Dossier de presse « Objectif plein emploi. Présentation du projet de loi pour le plein emploi ».

Gouvernement, 2023, Dossier de presse « Pour nos retraites. Justice. Equilibre. Progrès ».

Gouvernement, 2023, « 17 mesures nouvelles pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Guilluy T., 2023, « Rapport de synthèse de la concertation France travail, une transformation profonde de notre action collective pour atteindre le plein emploi et permettre ainsi l'accès de tous à l'autonomie et la dignité par le travail ».

Instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014 relative à l'organisation du service public de l'emploi (SPE) dans les territoires.

Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre.

Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés.

Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

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

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ordonnance n°45-2454 du 19 octobre 1945 fixant le régime des assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles.

Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, 2022, « Stratégie nationale pour l'Autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022 ».

Sitographie

Beaufret J. (Les experts), 2023, « Le déni de réalité sur la contribution des retraites aux déficits publics ».

INSEE, 2022, « Populations légales 2020, commune d'Angers (49007) ».
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6676182?geo=COM-49007>

Liste des annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien des chargées de mission du service employeurs, recrutement et intégration

Annexe 2 : Guide d'entretien des chargées de mission du service insertion, évolution et transition professionnelles

Annexe 3 : Profil des professionnelles interviewées

Annexe 4 : Guide d'entretien des personnes concernées

Annexe 5 : Profil des personnes concernées

Annexe 6 : Guide d'entretien des employeurs

Annexe 7 : Profil des employeurs

Annexe 1 : Guide d'entretien des chargées de mission du service employeurs, recrutement et intégration

Présentation de la recherche et de l'intérêt de l'entretien

Présentation de l'interviewé

- 1) Peux-tu te présenter en quelques mots ?
- 2) Peux-tu me parler de ta formation / de tes études ?
- 3) Peux-tu évoquer ton parcours professionnel ?
- 4) Depuis combien de temps exerces-tu au sein de Cap emploi 49 ?
- 5) Quelles sont tes motivations pour exercer ce métier ?
- 6) Quel est l'aspect que tu préfères dans ton travail ?
- 7) Quelles sont tes missions ? Quelles sont les différences avec celles des chargées de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles » ?

Les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus

- 8) Les seniors étant ici les personnes de 50 ans et plus, quels sont les principaux éléments que tu évoquerais au sujet de l'emploi des seniors en situation de handicap ?
- 9) D'après toi, comment le retour à l'emploi est vécu par les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus ?
- 10) Est-ce que l'âge est une difficulté supplémentaire dans la recherche d'emploi ?
- 11) Dans le suivi en emploi, y a-t-il des différences pour ce public en comparaison aux autres publics ? Si oui, lesquelles ?
- 12) Comment les personnes vivent leur avancée en âge en tant que demandeur d'emploi en situation de handicap ?
- 13) Est-ce qu'il y a des spécificités propres aux demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap (facilités / difficultés rencontrées) ?
- 14) Comment visualises-tu l'évolution des travailleurs handicapés seniors ?

Les employeurs

- 15) Globalement, les employeurs sont-ils ouverts au recrutement de personnes en situation de handicap seniors (+ 50 ans) ?
- 16) Selon toi, dans les recrutements, les employeurs ont-ils un regard différent sur la candidature ?
- 17) Quelles sont leurs motivations / freins dans ces recrutements ? plus-value ou moins-value ?
- 18) D'après toi, comment l'intégration au sein de l'entreprise d'une personne en situation de handicap senior est vécue par ses collègues ?

Solutions

- 19) Quel est ton point de vue sur la prise en compte de ce public sur le plan politique ?
- 20) D'après toi, est-ce que certaines actions favoriseraient le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap ? Ou est-ce que le droit commun et les mesures spécifiques permettent leur retour à l'emploi ?
- 21) Pour toi, quelles actions pourraient améliorer la situation des demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap ?
- 22) Connais-tu des actions mise en œuvre pour ce public, sur le plan national ? régional ? départemental ?
- 23) Certaines actions n'étant pas spécifique à ce public pourraient-elles être transposées ?
- 24) Souhaites-tu aborder d'autres sujets ?
- 25) *Pour les chargées de mission d'Angers : Penses-tu à des entreprises qui accepteraient que je les sollicite pour un entretien ?*

Je te remercie d'avoir pris le temps de répondre à mes questions.

À la suite de cet entretien, je vais retranscrire ce que nous avons pu nous dire pour ensuite analyser l'entretien et le croiser avec les autres entretiens effectués ou à venir.

Annexe 2 : Guide d'entretien des chargées de mission du service insertion, évolution et transition professionnelles

Présentation de la recherche et de l'intérêt de l'entretien

Présentation de l'interviewé

- 1) Peux-tu te présenter en quelques mots ?
- 2) Peux-tu me parler de ta formation / de tes études ?
- 3) Peux-tu évoquer ton parcours professionnel ?
- 4) Depuis combien de temps exerces-tu au sein de Cap emploi 49 ?
- 5) Quelles ont été tes motivations pour exercer ce métier ?
- 6) Quel est l'aspect que tu préfères dans ton travail ?
- 7) Quelles sont tes missions ? Quelles sont les différences avec celles des chargées de mission du service « employeurs, recrutement et intégration » ?

Les personnes en situation de handicap de 50 ans et plus

- 8) Les seniors étant ici les personnes de 50 ans et plus, quels sont les principaux éléments que tu évoquerais au sujet de l'emploi des seniors en situation de handicap ?
- 9) Quelle est la proportion de bénéficiaires senior (+ 50 ans) dans ton portefeuille ?
- 10) Comment les personnes vivent leur avancée en âge en tant que demandeur d'emploi en situation de handicap ?
- 11) Est-ce qu'il y a des spécificités propres aux demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap (facilités / difficultés rencontrées) ?
- 12) Quelles sont les volontés des seniors demandeurs d'emploi en situation de handicap (trouver un emploi ou besoin de repos) ?
- 13) Ont-ils besoin d'une formation pour retrouver un emploi ? Sont-ils favorables ou défavorables à se former ?
- 14) Quels sont les principaux motifs d'arrêt de leur(s) emploi(s) précédent(s) ?
- 15) D'après toi, comment les entreprises visualisent ce public ? plutôt comme une plus-value ou une moins-value ?
- 16) D'après toi, est-ce qu'ils retournent au travail comme les autres bénéficiaires (types d'aides mobilisées) ?
- 17) Comment visualises-tu l'évolution des travailleurs handicapés seniors ?

Solutions existantes et à mettre en œuvre

- 18) Quel est ton point de vue sur la prise en compte de ce public sur le plan politique ?
- 19) D'après toi, est-ce que certaines actions favoriseraient le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap ou est-ce que le droit commun et les mesures spécifiques permettent leur retour à l'emploi ?
- 20) Pour toi, quelles actions pourraient améliorer la situation des demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap ?
- 21) Connais-tu des actions mise en œuvre pour ce public, sur le plan national ? régional ? départemental ?
- 22) Certaines actions n'étant pas spécifique à ce public pourraient-elles être transposées ?
- 23) Souhaites-tu aborder d'autres sujets ?
- 24) *Pour les chargées de mission auprès des personnes d'Angers : Penses-tu à des demandeurs d'emploi senior en situation de handicap qui accepteraient que je les sollicite pour un entretien ?*

Je te remercie d'avoir pris le temps de répondre à mes questions.

À la suite de cet entretien, je vais retranscrire ce que nous avons pu nous dire pour ensuite analyser l'entretien et le croiser avec les autres entretiens effectués ou à venir.

Annexe 3 : Profil des professionnelles interviewées

	Poste	Age
1	Chargée de mission du service « employeurs, recrutement et intégration »	45 ans
2	Chargée de mission du service « employeurs, recrutement et intégration »	51 ans

	Poste	Age
1	Chargée de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles »	45 ans
2	Chargée de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles »	26 ans
3	Chargée de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles »	40 ans
4	Chargée de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles »	44 ans
5	Chargée de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles »	55 ans
6	Chargée de mission du service « insertion, évolution et transition professionnelles »	54 ans

Annexe 4 : Guide d'entretien des personnes concernées

Présentation de la recherche et de l'intérêt de l'entretien

Présentation de l'interviewé

- 1) Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?
- 2) Pouvez-vous évoquer votre formation / vos études ?
- 3) Pouvez-vous parler de votre parcours professionnel ? Quel a été votre dernier emploi ? Comment s'est-il fini ?
- 4) Depuis combien de temps êtes-vous en recherche d'emploi ?
- 5) Quels sont vos souhaits professionnels actuellement ?

Liens avec Cap emploi 49

- 6) Depuis combien de temps êtes-vous suivi par Cap emploi ?
- 7) Quelles actions avez-vous pu effectuer ? Qu'est-ce que cela vous a apporté ? Quelles sont celles que vous projetez avec la chargée de mission qui vous accompagne ?

Senior et handicap

- 8) Les seniors étant ici les personnes de 50 ans et plus, quels sont les principaux éléments que tu évoquerais au sujet de l'emploi des seniors en situation de handicap ?
- 9) Rencontrez-vous des freins pour accéder à un emploi ? Si oui, lesquels ?
- 10) Avez-vous effectué une formation pour vous diriger vers un autre secteur d'activité ?
- 11) Depuis votre dernier emploi, avez-vous été au contact d'entreprises ?

Solutions

- 12) Pour vous, quelles actions pourraient améliorer votre situation et celle du public en question ?
- 13) Souhaitez-vous aborder d'autres sujets ?

Je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à mes questions.

À la suite de cet entretien, je vais retranscrire ce que nous avons pu nous dire pour ensuite analyser l'entretien et le croiser avec les autres entretiens effectués ou à venir.

Annexe 5 : Profil des personnes concernées

	Sexe	Age
1	Femme	58 ans
2	Femme	61 ans
3	Homme	58 ans
4	Femme	56 ans
5	Homme	58 ans
6	Femme	53 ans
7	Homme	52 ans
8	Femme	59 ans
9	Femme	60 ans
10	Homme	60 ans

Annexe 6 : Guide d'entretien des employeurs

Présentation de la recherche et de l'intérêt de l'entretien

Présentation de l'interviewé

- 1) Pouvez-vous présenter l'entreprise en quelques mots ?
- 2) Quelle est votre poste au sein de l'entreprise ? Quelles sont vos missions au sein de l'entreprise ?
- 3) Depuis combien de temps exercez-vous au sein de l'entreprise à ce poste ou sur un autre poste ?

Liens avec Cap emploi 49

- 4) Quels sont vos liens avec Cap emploi 49 ?
- 5) Comment êtes-vous entré en contact avec Cap emploi ?
- 6) Depuis combien de temps êtes-vous en contact avec Cap emploi ?
- 7) Quelle est la chargée de mission avec qui vous êtes en contact ?
- 8) Pour quel sujet travaillez-vous ensemble ?

Handicap

- 9) L'entreprise emploie-t-elle des personnes en situation de handicap ?
- 10) Pour vous, recruter une personne en situation de handicap est envisageable ? Que voyez-vous comme avantages ou inconvénients ?

Age

- 11) Quelle est environ la moyenne d'âge des salariés de l'entreprise ?
- 12) Quelle est l'approche de l'entreprise concernant le recrutement de seniors ?

Senior et handicap

- 13) Les seniors étant ici les personnes de 50 ans et plus, quels sont les principaux éléments que tu évoquerais au sujet de l'emploi des seniors en situation de handicap ?
- 14) Quelle est votre expérience avec des seniors en situation de handicap ?
- 15) Quelles sont vos motivations / freins à ces recrutements ou ceux que vous avez déjà rencontrés ?
- 16) Selon-vous, quelles sont les difficultés que ces personnes peuvent rencontrer ?
- 17) Est-ce que l'entreprise met en place des mesures particulières à l'embauche de personnes en situation de handicap seniors (compensation, adaptation du poste, réduire le temps de travail par exemple) ?

Solutions

- 18) Pour vous, quelles actions pourraient améliorer la situation des demandeurs d'emploi seniors en situation de handicap ou encourager les employeurs à les recruter ?
- 19) Qu'est-ce qui vous encourage ou pourrait vous encourager à recruter des seniors en situation de handicap ?
- 20) Souhaitez-vous aborder d'autres sujets ?

Je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à mes questions.

À la suite de cet entretien, je vais retranscrire ce qu'on a pu se dire pour ensuite analyser l'entretien et le croiser avec les autres entretiens effectués ou à venir.

Annexe 7 : Profil des employeurs

	Statut	Poste occupé
1	Coopérative	Chef de la plateforme logistique
2	Association	Directeur
3	Fonction publique	Directrice des ressources humaines
4	Entreprise privée/Clinique	Directrice des ressources humaines

SAUDUBRAY	Axelle	27 septembre 2023
MASTER 2 Situations de handicap et participation sociale 2022-2023		
L'intersectionnalité entre avancée en âge et handicap dans le monde professionnel Enquête au sein d'un organisme Cap emploi		
PARTENARIAT UNIVERSITAIRE : EHESP Rennes, Rennes 1, Rennes 2		
Résumé : Dans le monde du travail, l'intersectionnalité entre avancée en âge et situation de handicap est créatrice de complexité dans la recherche d'emploi ou le maintien en emploi. La population âgée de 50 ans et plus en situation de handicap nécessite une attention particulière. Elle est en effet surreprésentée parmi les personnes accompagnées par Cap emploi. Les actualités législatives de 2023 au sujet de la retraite et de l'emploi invitent aussi à une vigilance particulière sur le devenir de ces personnes. C'est pourquoi nous avons étudié l'emploi des seniors en situation de handicap. Pour comprendre la situation de ces personnes, nous avons mené une enquête qualitative et quantitative. Nous avons également exploré les politiques publiques et le service public de l'emploi pour identifier les solutions existantes et à développer. Les résultats de notre enquête montrent la part de l'avancée en âge dans la survenue du handicap et interrogent sur celle de l'usure au travail. Mots clés : Personnes en situation de handicap ; Senior ; Emploi ; Cap emploi Abstract : In the professional world, the overlap between aging and disability can be a source of issues in the search of job or to keep it. The fifty years old and more disabled population requires a specific attention given that the proportion they represent in the support provided by Cap Emploi and the 2023's legislatives concerning retirement and employment. Therefore, we investigated the disabled elderies employment. To understand their situation, we conducted a quantity and quality survey. We explored also the public policies and the public employment services for identify the solutions disponibles and to develop, The results of our survey show the role of advancing age in the onset of disability and raise questions about the role of fatigue in the workplace. Keywords : Disabled people ; Senior ; Employment ; Cap emploi		
<i>L'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.</i>		