



L'emploi des personnes handicapées en France : Le milieu ordinaire

Dossier Documentaire

Rédaction : Yvonne Bertrand

Date d'édition : 23 novembre 2017

Vous pouvez consulter les différents dossiers documentaires sur le site Internet du service documentation

<http://documentation.ehesp.fr/produits-documentaires/bibliographies-et-dossiers-documentaires/>

Notes :

La plupart des documents signalés dans ce dossier documentaire sont disponibles en ligne. Ils existent également sous forme papier dans les bibliothèques de l'EHESP :

- Rennes : Av. du Professeur Léon Bernard - CS 74312 – 35043 Rennes Cedex-**Tél : 02 99 02 29 50**
- Paris : 20 Av. George Sand - 93210 La Plaine Saint-Denis - **Tél : 02 99 02 24 50**

Ils existent en texte intégral sur les bases de données auxquelles la bibliothèque est abonnée.

Pour les modes d'accès à ces bases de données, consulter le site internet du service documentation

<http://documentation.ehesp.fr/ressourcesdocumentaires/ressources-numeriques/>



Introduction

En France, deux textes fondateurs régissent l'emploi des personnes handicapées : la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 et la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. Cette dernière loi réaffirme et renforce les dispositifs qui préexistaient dans la loi de 1987. Elle crée également un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIHPH) analogue à celui du secteur privé, Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Elle maintient à 6% le taux d'emploi de personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus. Le non-respect de cette obligation d'emploi entraîne le versement d'une contribution financière annuelle au FIHPH pour le secteur public et à l'AGEFIPH pour le secteur privé. La loi de 2005 impose aussi aux employeurs, de prendre des mesures appropriées afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Elle insiste également sur le principe de non-discrimination. Ce principe est renforcé par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ONU, 2006), entrée en vigueur en France, en 2010.

Mais ces dispositions législatives ne suffisent pas à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi. De nombreuses personnes en situation de handicap restent encore éloignées du monde du travail et rencontrent des obstacles dans leur accès à l'emploi. Les derniers chiffres disponibles et référencés dans ce dossier documentaire montrent que le taux d'emploi se situe à 3,3% pour le secteur privé et à 5,32% pour le secteur public où le quota d'emploi est presque atteint.

Les politiques développées par le gouvernement actuel visent cependant à encourager l'emploi des personnes en situation de handicap. L'Etat en a fait l'une de ses priorités en instaurant des dispositifs permettant aux entreprises de disposer de nouvelles mesures pour remplir leur obligation d'emploi et aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi. Dans cette logique, il confie à Dominique Gillot, présidente du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) une mission pour trouver des pistes d'amélioration facilitant et sécurisant l'emploi des personnes en situation de handicap. Les conclusions des travaux sont attendues en 2018.

Loin d'être exhaustif, ce dossier documentaire fait le point sur l'application des textes de lois en vigueur et sur la manière dont les acteurs du domaine du handicap se saisissent et traitent la thématique de l'emploi, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé depuis 2005. Il propose une sélection de la littérature existante sur la question de l'emploi en termes de publications et d'animations scientifiques.

Ce dossier est organisé en six parties :

- La première présente le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées,
- La seconde propose un aperçu général de la politique de l'emploi des personnes handicapées dans les deux secteurs public et privé,
- La troisième partie examine la problématique de l'aménagement raisonnable et les mesures appropriées qui garantissent l'égalité de traitement imposée par la loi de 2005 aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Peu de publications étant consacrées à cette thématique, cette partie intègre des références étrangères dans sa rubrique « Pour aller plus loin ».
- La quatrième partie du dossier est dédiée aux situations d'accès à l'emploi dans le secteur public,
- La partie suivante aborde la thématique de l'emploi dans le secteur privé,
- La dernière partie présente la thématique de l'emploi liée aux entreprises adaptées, dispositifs qui contribuent également à l'insertion des personnes handicapées dans le milieu ordinaire.

Les différentes parties comportent chacune une sitographie permettant d'explorer en profondeur la question de l'emploi des personnes handicapées en France.

Le contenu de ce dossier est regroupé par type de documents. Les références y sont catégorisées et présentées par ordre chronologique décroissant excepté dans la partie 1 où les lois sont présentées par date de parution. Les résumés des références bibliographiques sont ceux de leurs auteurs. Les liens hypertextes vers les sites dédiés sont consultés le 23 novembre 2017.

Sommaire du dossier

Introduction	2
1. Cadre légal	4
2. Politique de l'emploi des personnes handicapées : Approche générale	5
Contextes et analyses	5
Accès à l'emploi	10
Aides / Accompagnements à l'emploi	12
Pratiques professionnelles	14
Représentations / Attitudes	15
Données chiffrées (Tous supports confondus)	16
Thèses / Mémoires	19
Valorisations scientifiques	21
Initiatives / Actions	22
films / Vidéos / Dvds	23
Sites à explorer	23
3. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : Les aménagements raisonnables	24
Articles	24
Ouvrages	25
Rapports	26
Thèses / Mémoires	28
Projets de recherche	28
Valorisations scientifiques	29
Pour aller plus loin (tous supports confondus)	29
Sites à explorer	31
4. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : le secteur public	32
Contextes et analyses	32
Accès à l'emploi	34
Aides / Accompagnements à l'emploi	35
Représentations / Attitudes	36
Thèses / Mémoires	37
Valorisations scientifiques	38
Sites à explorer	39
5. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : le secteur privé	40
Contextes et analyses	40
Accès à l'emploi	42
Aides / Accompagnements à l'emploi	43
Pratiques professionnelles	45
Représentations / Attitudes	48
Thèses / Mémoires	51
Valorisations scientifiques	52
6. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : les entreprises adaptées	54
Articles	54
Ouvrages	56
Rapports	57
Thèses / Mémoires	57
Echanges thématiques	58
Dans la presse et les médias	58
Sites à explorer	58

1. Cadre légal

- [Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés](#)

Cette loi soulignait pour la première fois, les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public. Elle a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés tout en leur donnant la possibilité pour s'en acquitter, de verser une contribution financière à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).
- [Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#)

Cette loi renforce les dispositifs existants ainsi que le taux d'emploi à 6% à tous les employeurs privés et publics, occupant au moins 20 salariés. Elle crée le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et la commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
A consulter tout particulièrement le Chapitre II : Emploi, travail adapté et travail protégé : Sections 1 à 4.
- [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#)

Premier instrument international juridiquement contraignant qui établit des normes minimales en ce qui concerne les droits des personnes handicapées. La signature et la ratification de la Convention par les Etats les obligent à prendre des mesures au niveau national visant à rendre effectifs les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap. Elle est entrée en vigueur en France en 2010. [L'article 27](#) concerne le travail et l'emploi.
- [Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques](#)

Le législateur instaure des mesures relatives au développement de l'emploi des personnes handicapées et aux contrats d'insertion. Elle permet aux entreprises de disposer de nouvelles mesures pour remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés notamment le recours à des travailleurs indépendants handicapés et des périodes de mise en situation professionnelle.

 - **Section 4** : Mesures relatives au développement de l'emploi des personnes handicapées et aux contrats d'insertion : **Articles 272, 273, 274.**
- [Décret n° 2016-60 du 28 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.](#)

Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peuvent satisfaire partiellement à cette obligation en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés et en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Ce décret précise les modalités de prise en compte des contrats et des périodes de mise en situation en milieu professionnel au titre de l'obligation d'emploi.
- [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

Cette loi instaure un dispositif d'accès à l'emploi et à la qualification qui comprend un suivi médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.

 - **Les dispositions de l'article 52 concernent les travailleurs handicapés**

2. Politique de l'emploi des personnes handicapées : Approche générale

Contextes et analyses

Articles

Les personnes en situation de handicap peinent à trouver leur place sur le marché du travail

Emmanuelle Deleplace. Hospimédia. 15 nov. 2017

À l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), la France se penche sur ces salariés souvent boudés par le marché du travail. Bien que des services spécifiques existent et que de nouveaux outils se développent, les travailleurs handicapés connaissent deux fois plus le chômage que le reste de la population. Ce texte se structure en quatre parties :

- Les personnes handicapées deux fois plus souvent au chômage que les autres
- Le secteur associatif reste très inquiet sur les perspectives d'emploi des travailleurs handicapés
- La France lance enfin l'emploi accompagné mais seuls 1 000 dispositifs seront financés en 2018
- Le numérique est-il un atout ou un handicap pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Disponible en texte intégral sur [Hospimédia \(accès réservé EHESP\)](#)

Devenir travailleur handicapé : des dossiers aux parcours très divers

Louis Bertrand, Vincent Caradec et Jean-Sébastien Eideliman, (CeRIES, Université Lille 3)

Sociologie, n° 2, vol. 5, 2014, pp 121-138

Cet article, fondé principalement sur une enquête de terrain menée dans deux Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), interroge la notion de handicap via la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La confrontation d'observations et d'entretiens avec les professionnels chargés d'étudier les dossiers et d'entretiens menés avec des demandeurs aboutit à mettre en lumière des décalages importants dans les manières de percevoir les enjeux et la notion de handicap elle-même. Ainsi, les professionnels cherchent à consolider et à protéger le champ du handicap en surveillant particulièrement deux frontières qui séparent l'aptitude amoindrie au travail de ses marges : l'inaptitude d'une part, l'aptitude normale d'autre part. Les candidats au statut de travailleur handicapé, eux, ne sont paradoxalement pas forcément dans une recherche de reconnaissance d'un handicap. Les raisons de leurs démarches varient en fonction de leur position par rapport à l'emploi et dans leur parcours de vie. L'article analyse les effets sociaux de ces décalages, qui dépendent du milieu social mais aussi du contexte local. Pris dans la tension entre droit au travail et droit au non-travail, le champ du handicap se révèle un bon angle d'attaque pour saisir plus largement les transformations contemporaines de la question sociale.

Disponible sur [Cairn](#)

Texte intégral des annexes électroniques de l'article : « Devenir travailleur handicapé » : des dossiers aux parcours très divers. [Disponible sur le site de Sociologie Revue.org](#)

Politiques sociales du handicap et politiques d'insertion : continuités, innovations, convergences.

Louis Bertrand. *Politiques sociales et familiales*. 2013, vol.111, n°1 pp.43-53

Les politiques sociales du handicap ont été profondément renouvelées en 2005, 30 ans après les lois de 1975 qui en avaient défini les grandes lignes. Après avoir brièvement exposé les caractéristiques actuelles des politiques sociales du handicap, nous voudrions dans cette communication discuter des éléments de continuité entre les politiques d'insertion et les politiques sociales du handicap, notamment l'insistance sur le « projet de vie » et l'organisation en magistratures sociales, montrer les innovations par rapport à cet héritage, comme le caractère facultatif du projet de vie et le mode de réponse à ces projets de vie puis rendre compte des convergences observables dans la période la plus récente, avec les prémices d'une « activation » de l'allocation adulte handicapé.

Disponible sur le site de [Persee](#)

V. Travail et handicap : lieux ordinaires ou ateliers protégés ?

Plaisance Éric. *Autrement capables. École, emploi, société : pour l'inclusion des personnes handicapées*, 2009, pp.144-185.

Travail et handicap apparaissent, de premier abord, comme deux réalités contradictoires, tout au moins si l'on accorde au travail (ainsi qu'à la sexualité) l'accomplissement normal du statut d'adulte, et au handicap la caractéristique d'une incapacité plus ou moins importante. Il a fallu des drames humains d'envergure, comme la Première Guerre mondiale, pour lancer une sensibilisation sur les mutilés...

[Disponible sur Cairn](#)

Handicap. L'Etat doit faire mieux

Sanjurjo, Dante. *Revue de la mutualité fonction publique* (La), n°169, 2009, pp.18-19

La loi de 2005 sur le handicap apporte de nombreuses améliorations. Cependant, certaines restent trop théoriques, et les moyens dégagés pour généraliser l'insertion des personnes en situation de handicap demeurent insuffisants.

Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées

Eve Gardien. *Reliance*, n°19, 2006, pp.50-59

L'auteur fait une analyse des pratiques au cœur même de l'entreprise, une fois l'embauche effectuée. Elle livre une typologie des situations partagées autour de handicaps reconnus par les instances légitimes et qui nécessitent des aménagements pour une efficacité de la personne handicapée au travail. Elle évoque ensuite des situations où les compétences priment sur le sens et l'importance donnée au handicap. Son analyse montre que le handicap n'existe pas toujours dans le regard de l'autre.

[Disponible sur Cairn](#)

L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire

Sophie André. *ASH - actualités sociales hebdomadaires*, 2005, pp.19-33

Parmi les mesures phares de la loi du 11 février 2005 dans le domaine de l'insertion professionnelle, on compte l'extension du champ des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le renforcement du rôle de l'AGEFIPH dans le secteur privé et la clarification de celui des Cap emploi. Cet article analyse en détail ces nouvelles dispositions.

À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre

Pierre Romien. In Politique en faveur des personnes handicapées. *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 2005, pp.229-247

Loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », adoptée le 3 février 2005 confère à l'insertion sur le marché du travail une place toute particulière et accorde la priorité à l'insertion en milieu ordinaire. Elle affirme le principe de non-discrimination à l'embauche des personnes handicapées et prévoit dans ce but des mesures incitatives et des sanctions. Les employeurs doivent s'engager dans « une logique de développement durable et citoyen, en considérant la personne handicapée comme un élément de la performance économique et de la cohésion sociale de l'entreprise ». Un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées doit être créé dans la fonction publique pour financer les adaptations nécessaires afin que l'État assure mieux son obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette volonté prononcée de réinsertion des personnes handicapées n'est pas récente.

[Disponible sur Cairn](#)

Ouvrages

Handicap & emploi : Droits et dispositifs

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Paris, FRA.
Edition 2016, 448p.

Ce guide pratique est à jour des plus récentes évolutions législatives et réglementaires (loi du 6 août 2015, du 17 août 2015 ou décret du 6 octobre 2015) : durée d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés, réforme de la formation professionnelle, extension des possibilités d'utilisation de la carte de stationnement pour personnes handicapées, réforme des retraites avec nouvelles possibilités d'accès à la retraite anticipée des assurés handicapés...Il dresse une présentation détaillée et claire de tous les dispositifs mis en place pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et, plus généralement, leur insertion sociale et professionnelle.

Guide pour l'emploi des personnes handicapées

Burot-Besson, Isabelle, Besson, Joëlle, Paris, FRA : ESF éditeur, 2014/09, 240p.

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a transformé le cadre juridique de la politique du handicap notamment l'emploi des personnes handicapées. Fort de la pratique professionnelle des auteures, cet ouvrage développe les questions de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap à partir des politiques publiques et de la législation. Il intègre les évolutions récentes du droit ainsi que les procédures de recours, et est étayé de cas réels. Quel est le rôle des MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées) devenues l'interlocuteur unique de l'utilisateur et de sa famille ? Comment être reconnu travailleur handicapé ? Quels sont les documents nécessaires au dépôt d'une demande ?...

Guide pratique : l'emploi des personnes handicapées

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Paris, FRA.
Documentation Française, 2013, 5^e éd., 464p.

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » opère une réforme d'envergure fondée sur le droit à compensation des conséquences du handicap et sur le principe général de non-discrimination. Du contrat unique d'insertion (CUI) aux modalités d'emploi en milieu ordinaire, des conditions d'accès et d'emploi dans la fonction publique au droit à la formation, des aides personnelles à la protection sociale, cet ouvrage fournit à ses lecteurs, une présentation claire et détaillée de tous les dispositifs d'aide à l'emploi en vigueur pour les personnes handicapées, avec un accès facile à l'information. Adresses utiles d'associations, d'institutions ou de sites internet, références précises aux textes de loi et index complètent ce guide

L'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Alain Blanc, Selma Amira, Serge Ebersold, et al. PUG. Collection : Handicap, vieillissement, société.
2009. 311p.

Elaboré dans l'entre-deux-guerres, le dispositif d'insertion professionnelle dédié aux travailleurs handicapés a, depuis lors, peu évolué : il se caractérise toujours par le triple processus de définition des bénéficiaires, de mise en œuvre d'actions de médiations leur permettant d'accéder à l'emploi et d'obligations de résultats faites aux employeurs. Alors que par les lois de 1987 et 2005 ce dispositif a été rénové, dans ses modalités et non dans ses fondements, les travailleurs handicapés, qui font toujours l'objet d'une discrimination positive, rencontrent de récurrentes et inégales difficultés d'accès à l'emploi dont les auteurs de cet ouvrage cernent les modalités, les raisons et les conséquences. D'horizons intellectuels et professionnels différents, ils se focalisent sur des actions, options, thèmes et dispositifs illustrant, en France et durant la période balisée par ces deux grands textes de lois, une toujours réaffirmée volonté collective de solidarité, mais qui fait face à des réalités sociales qui en limitent la portée.

Handicap et emploi : Les finalités de la loi du 11 février 2005

Claudine Bardoulet, Laurence Igounet. Vuibert, 2007. 187p.

Cet ouvrage définit les approches du handicap au cours des siècles et décrit la population active handicapée. Il présente les lois qui régissent l'emploi et le reclassement des personnes handicapées ainsi que les dispositifs, formations, aides de droit commun et spécifiques pouvant être mobilisés. Des parcours de personnes handicapées pour accéder ou conserver une insertion professionnelle illustrent cette présentation, témoignant ainsi de la réussite de salariés et d'employeurs ayant su dépasser les préjugés sur le handicap pour miser sur toutes les compétences. Ce livre a pour objet de faciliter la mise en œuvre de toute action favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et de satisfaire ainsi aux obligations légales dans ce domaine. Il se veut avant tout un instrument de travail et de réflexion au service de ceux qui œuvrent dans le domaine de l'insertion et du maintien à l'emploi des personnes handicapées (travailleurs sociaux, chargés de mission handicap, conseillers en insertion et reclassement professionnels, psychologues, ergonomes, médecins du travail, chefs d'entreprise, directeurs des ressources humaines).

Rapports

Rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes

Schovanec, Josef. Ministère des affaires sociales et de la santé, Secrétariat d'état chargé des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, Paris, France. 2017. 76p.

Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, auprès de la ministre des Affaires Sociales et de la Santé a confié à Josef Schovanec, écrivain et philosophe autiste, la rédaction de ce rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes, afin de préparer le 4ème Plan Autisme qui débutera en 2018. Cette mission, annoncée lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 19 mai 2016, doit permettre aux groupes d'élaboration du 4ème Plan Autisme de disposer de propositions éclairées sur l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes autistes, à tous les niveaux du spectre. Dans son rapport, J. Schovanec évoque de multiples initiatives locales, ainsi que des modèles fonctionnant hors de nos frontières, qu'il appelle à modéliser ou à adapter au système français. Ses recommandations, nombreuses, s'articulent autour de cinq principaux axes : Combattre les représentations négatives de l'autisme ; Faciliter l'inclusion professionnelle des personnes autistes ; Adapter et réformer les stages et la formation professionnelle ; Faciliter l'accès aux études secondaires et supérieures ; Créer un centre national dédié à l'autisme.

[Disponible sur le site du ministère des affaires sociales et de la santé](#)

Accord Cadre sur le partenariat renforcé entre l'Etat, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le FIPHP, CHEOPS. 2015-2017. 17p.

23% de personnes handicapées au chômage, soit deux fois plus que le reste de la population. Sur les 2 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine qui ont déclaré avoir une reconnaissance administrative de leur handicap, 443 196 sont inscrites comme demandeur d'emploi fin septembre 2014. L'anniversaire des 10 ans de la loi de 2005 est l'occasion de rappeler ce triste bilan. Et, dans une conjoncture économique défavorable, certains jugent que l'emploi des personnes handicapées reste une variable d'ajustement : quand tout va bien, on y pense, et quand tout va mal, même pas en rêve.

[Disponible sur le site du ministère du travail](#)

L'emploi des personnes handicapées en situation de handicap

André Poncharrau, Alain Tessier, Claude Buisson et al. Contrôle général économique et financier, Paris, FRA, 2013, 44p.

L'emploi des personnes handicapées est un des défis majeurs auquel notre société doit répondre. La loi de 2005 est venue rappeler cette priorité en confirmant l'objectif d'un taux d'emploi de 6 %, que ce soit dans le secteur privé ou public. Lors de la conférence sociale du 10 juillet 2012, le Premier ministre a réaffirmé l'exemplarité que devaient afficher les employeurs publics et une circulaire du 4 septembre 2012, relative à la prise en compte du handicap dans les projets de loi, a institué une fiche diagnostic/handicap dans les études d'impact des projets de loi. Dans ce contexte, il m'est apparu opportun de mesurer l'effort

fait par les organismes relevant du Contrôle général économique et financier (CGEfi) : l'enquête lancée en septembre 2012 auprès de 500 entreprises permet de disposer d'éléments chiffrés significatifs à partir desquels il est possible d'établir un constat et de tracer des axes de progrès.

[Disponible sur le site du ministère de l'économie](#)

Le pilotage par l'Etat de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées

Xavier Bertrand, Roselyne Bachelot-Narquin, Valérie Pécresse. Cour des Comptes (Paris, FRA), Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, Paris, FRA, Ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, Paris, FRA, Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité, Paris, FRA. 2012. 62p.

La Cour des comptes rend public le référé sur le pilotage par l'Etat de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées et la réponse du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat. Le référé conclut qu'après 7 ans de fonctionnement du dispositif mis en place par l'Etat, le pilotage de la politique d'insertion en faveur des personnes handicapées apparaît déficient et peine à assurer le respect du principe d'égalité d'accès au service public de l'emploi.

[Disponible sur le site du ministère de l'économie](#)

Rapport du Gouvernement au Parlement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap

Secrétariat d'Etat chargé de la solidarité, Paris : La Documentation française, 2009, 130p.

Le présent rapport établit le bilan de l'application de la loi de 2005, et présente les orientations retenues par le Gouvernement pour l'évolution de la politique du handicap dans les trois années à venir. Il doit être l'occasion de remobiliser l'ensemble des acteurs du terrain (services de l'Etat, collectivités locales, entreprises, organisations représentatives et professionnelles) pour atteindre les objectifs qui ont été fixés par la loi du 11 février 2005. L'emploi y est traité comme l'un des éléments de l'accessibilité. Il constitue un enjeu majeur d'intégration des personnes handicapées dans la cité, ainsi qu'un outil permettant de garantir, au-delà des dispositifs de compensation, le niveau de ressources des personnes handicapées.

[Disponible sur le site de la Documentation française](#)

Autres supports

Comité interministériel du handicap

Dossier de presse, 20 septembre 2017. 20p.

Le Président de la République a voulu que la politique du handicap constitue la priorité du quinquennat. Pour incarner et mettre en œuvre cette priorité, Edouard Philippe, Premier Ministre, a réuni le Comité Interministériel du Handicap (CIH) sur le thème « Vivre avec un handicap au quotidien », le 20 septembre 2017. « Pour agir efficacement sur le quotidien des personnes, il nous faut investir l'ensemble des champs de l'école, de l'emploi, du logement, de la santé, de l'accessibilité de la ville et des transports, de l'accès aux sports, à la culture et aux loisirs. Le Gouvernement lance à cette occasion un travail approfondi qui débouchera sur des plans d'action ministériels d'ici le début de l'année 2018 ». Il en assurera le suivi et évaluera l'impact des actions sur les indicateurs d'inclusion des personnes en situation de handicap : « Accéder à un emploi et travailler comme les autres » sont signalés dans les pages 10 et 11 de ce dossier de presse ».

[Disponible sur le site du Gouvernement](#)

Handicap : une priorité du quinquennat

Compte rendu du Conseil des ministres, 7 juin 2017

L'effort qui sera fait en faveur de l'apprentissage, ainsi que celui pour la formation des demandeurs d'emploi devront pleinement bénéficier aux personnes en situation de handicap. Il s'agit de deux clés pour favoriser leur accès à l'emploi, alors que leur taux de chômage reste plus du double de celui de la population active. Cet effort devra être couplé avec une mobilisation accrue des différents acteurs des services publics de l'emploi et des employeurs. Des incitations à l'embauche des personnes handicapées,

parmi lesquelles le déploiement effectif des services d'emploi accompagné, seront mises en œuvre afin de favoriser leur emploi effectif. L'embauche des personnes en situation de handicap ne doit plus être perçue comme une contrainte, mais comme une opportunité pour faire vivre la société du travail pour tous, voulue par le président de la République. Les principaux points portant sur l'emploi

[Disponible sur le site du Gouvernement](#)

Accès à l'emploi

Articles

Handicap : Impulser un nouvel élan pour l'emploi.

Delhon, Laetitia. *Travail social actualités*, n°86, octobre, 2017. pp.15-22

Malgré la mise en place d'une politique de quotas depuis 30 ans, la situation des personnes handicapées sur le marché du travail stagne, avec un taux de chômage élevé. Emploi accompagné, développement d'une logique de parcours : les acteurs associatifs innovent et veillent à ce que l'Etat poursuive une politique ambitieuse. Ce dossier dresse un bilan de la politique mise en œuvre et retrace les démarches des associations en l'illustrant notamment par deux exemples : l'association lyonnaise Messidor est pionnière de l'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap psychique tandis que l'APF Gard/Hérault propose une plateforme en ligne, Apf'inity, pour réinsérer les personnes en situation de handicap moteur et sensoriel. Le dossier se conclut par un regard international avec la politique d'inclusion en Suède où le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 66%.

Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ?

Barhouni Meriam, *Dares analyses*, 2017, n°032, 10p

En 2015, d'après l'enquête Emploi, 43 % des personnes reconnues handicapées sont actives en France : 35 % en emploi et 8 % au chômage. Elles ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de chances d'être au chômage. Quand les personnes reconnues handicapées travaillent, elles occupent plus souvent un emploi d'ouvrier non qualifié et moins souvent de cadre. Elles travaillent plus souvent à temps partiel et sont plus souvent en situation de sous-emploi. 18 % de celles qui sont au chômage déclarent avoir perdu leur travail à la suite d'une rupture de contrat pour maladie ou invalidité. Elles sont aussi plus nombreuses que les autres à évoquer un licenciement autre qu'économique.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

Inclusion et travail : Des enjeux de flexi-sécurité, des risques de trappes à pauvreté

Cohen, Eve. In L'inclusion des personnes en situation de handicap : entre idéologies dominantes et réalité des parcours de vie. Pillant, Yves, *Cahiers de l'Actif (Les)*, n°478-479-480-481, mars-juin 2016. pp.143-172

En France, le système se base à la fois sur une démarche prioritaire d'accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail fondé sur une obligation d'emploi des personnes handicapées et un secteur protégé aux missions médico-sociales réaffirmées par la loi de 2005, permettant de répondre aux besoins d'accompagnement les plus importants. Les dimensions d'ouverture, d'inclusion (supports de travail dans l'Esat et en extérieur, liens à l'environnement par différents leviers) sont des enjeux de ce secteur ; de même que l'organisation de la réponse à des demandes d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail sécurisée par l'expression d'un droit au retour. Pourtant le système fait montre de nettes rigidités : taux de chômage structurel important des personnes handicapées, faible fluidité entre secteur protégé et milieu ordinaire de travail, importance des minimas sociaux parmi les personnes handicapées en âge de travailler.

Handicap et vie professionnelle. Mon travail, mon autonomie !

Revue de l'APAJH (La), n°114, décembre 2015. pp.2-22

Apparue dans la convention internationale des Nations Unies pour les droits des personnes en situation de handicap, l'Accessibilité universelle est la ligne directrice d'un projet de société inclusive qui permet l'accès à tout, pour tous et avec tous, dans tous les domaines de la vie. Au même titre que le droit à

l'école, à un logement, aux soins, aux pratiques sportives et culturelles, aux loisirs, à une vie intime et sexuelle, le droit à la formation et à l'emploi est une composante essentielle de la citoyenneté de chacun.

Du mouvement Sourd aux bureaux de travail

Sophie Dalle-Nazébi, Sylvain Kerbourc'h. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*. 2013, vol.4, n°64, pp.53 - 64

L'accès des sourds à l'emploi ainsi qu'à de bonnes conditions de travail est débattu en France en des termes techniques et juridiques, suite à la loi de 2005 sur le handicap. Si les revendications actuelles des professionnels sourds s'appuient sur ce nouveau cadre législatif, nous montrerons que ce sont des transformations plus anciennes qui permettent, concrètement, ces prises de parole et aspirations, et que celles-ci dépassent le cadre délimité par la loi. Nous mettrons en évidence que ce qui se joue concrètement pour les sourds au travail n'est rien de moins que la reconnaissance de leur statut de travailleurs capables et compétents, à travers celle de la Langue des signes française (LSF) comme langue de France, au-delà du seul espace scolaire. En cela, les débats portés par les sourds dans le monde du travail poursuivent le lent travail d'émancipation engagé il y a 30 ans à travers le mouvement Sourd dans le secteur de l'éducation. Ils rappellent que la LSF ne peut entrer dans un calcul gestionnaire ni être assimilée à une technique, la communication étant consubstantielle à l'activité de travail et rendant possibles confiance et coordination, participation à la vie collective, sentiment d'utilité sociale et émancipation personnelle

Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de Travail

Fanjeau Claire. *Document d'études*, n°126. Dares, 2007. 116p.

De nombreuses études quantitatives cherchent à évaluer l'emploi des personnes handicapées, mais rares sont celles qui ont abordé le sujet de manière qualitative. Ce rapport répond à une demande exprimée par la Dares d'analyser à travers une approche qualitative l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cette enquête s'est déroulée en 2005-2006 et a été réalisée à partir d'entretiens avec des personnes handicapées (tous types de handicaps confondus et quelles que soient leurs situations professionnelles) et des entreprises (de plusieurs tailles et secteurs). Les questions posées sous forme de guides d'entretiens aux entreprises et aux personnes handicapées ont permis d'identifier les barrières à l'emploi des personnes handicapées à deux niveaux : l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. Cette enquête qualitative a également permis d'émettre quelques hypothèses sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

Handicap et accès à l'emploi : efficacité et limites de la discrimination positive

Christine Le Clainche, Geert Demuijnck. Centre d'études de l'emploi. *Document de travail*, n°63. 2006. 32p.

L'existence d'une plus faible qualification observée en moyenne chez les personnes handicapées dépend du type de handicap et est liée en partie au phénomène de discrimination du côté de la demande de travail qui, intériorisé par les personnes handicapées, entraîne un sous-investissement éducatif de leur part. Par ailleurs, du fait de l'inadaptation de l'environnement, le handicap peut induire une moindre productivité. Ceci peut alimenter le cercle vicieux de la croyance plus générale selon laquelle la relation décroissante entre handicap et productivité est systématiquement observée. Dans cet article, nous étudions l'existence d'une discrimination potentielle des personnes handicapées sur le marché du travail. Nous analysons plus particulièrement les jugements des individus relativement au handicap et à l'accès à l'emploi à partir de deux enquêtes d'opinion : une enquête qualitative qui permet d'évaluer les dispositions qu'ont les individus à discriminer les personnes handicapées, selon le type de handicap et une enquête sur échantillon représentatif qui évalue plus globalement les politiques d'emploi fondées sur la discrimination positive à l'égard des personnes handicapées. Il apparaît ainsi que même si la volonté d'intégrer est bien réelle, une fraction non négligeable des individus préfèrent que les personnes handicapées travaillent dans des lieux réservés plutôt qu'en milieu ordinaire d'une part et que les personnes atteintes de « handicap psychique » sont particulièrement discriminées d'autre part.

[Disponible sur le site de Handipole](#)

Rapport

L'emploi des femmes en situation de handicap : Analyse exploratoire sur les discriminations multiples

Nassera Bechrouri, Sarah Benichou, Romain Blanchard, Marika Demangeon, Clémence Levesque. Défenseurs des Droits. Rapport 2016. 87p.

Analyser la situation des femmes handicapées dans l'emploi relève d'une réflexion sur les discriminations cumulatives et inter sectionnelles. S'intéresser aux discriminations multiples qui touchent des personnes dont les caractéristiques les exposent à des discriminations combinant plusieurs critères, ici le handicap et le sexe, permet ainsi de s'intéresser à l'accès aux droits des personnes en situation de vulnérabilité sociale et économique. Une telle approche est également nécessaire pour construire des politiques publiques efficaces qui tiennent compte de la diversité des situations des publics visés et qui contribuent à l'effectivité des droits de tous et toutes. Cette étude a été menée dans un contexte de carences en matière de connaissance statistique de la situation et des besoins des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement un défaut de données genrées. Cela rend difficile l'évaluation de l'effectivité des droits des femmes en situation de handicap. Divers constats ont toutefois pu être dégagés.

[Disponible sur le site du Défenseur des droits](#)

Aides / Accompagnements à l'emploi

Articles

La reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Sorithi Sa, Gérard Zribi. *TSA - Travail social actualités*, n°37, 2012, 36-41

Les entreprises qui emploient des salariés dont la lourdeur du handicap est reconnue bénéficient d'aides à l'emploi financées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Depuis peu cette dernière est également compétente pour instruire les demandes ouvrant droit à ces aides. Présentation du dispositif.

Les aides à l'emploi en faveur des personnes handicapées. Tableau à jour au 1er février 2009

Liaisons sociales quotidien vol. Handicapés - Emploi, n° 33, 2009/02/13, 9p.

Sont ici présentés les principaux dispositifs nationaux visant à encourager l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée. Ces aides peuvent être regroupées en deux catégories. La première catégorie concerne les aides financées par l'Etat, telles que celles accordées aux entreprises adaptées et aux centres de distribution du travail à domicile et la prime d'apprentissage versée à l'employeur formant des apprentis handicapés. La deuxième concerne les aides financées par l'Agefiph : il s'agit notamment de la prime à l'insertion, de l'aide pour lourdeur du handicap, des aides au contrat de professionnalisation, de l'aide au tutorat, des aides à la mobilité et à l'apprentissage.

Ouvrages

L'emploi des travailleurs handicapés : accès au statut, contrat de travail, aides à l'emploi, discriminations

Leray, Gwénaëlle. 2^e éd. Le Mans, FRA : Gereso Editions, 2012, 199p.

L'emploi de travailleurs handicapés reste encore un phénomène peu étendu et généralisé en entreprise. Un grand nombre de travailleurs handicapés est particulièrement touché par le chômage, environ deux fois supérieur à la moyenne de la population active, et huit fois plus de discriminations exprimées, selon l'auteure. Cette deuxième édition tient compte de la circulaire interministérielle du 4 septembre 2012 qui engage la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi. L'ouvrage est également organisé comme un guide. Il met en lumière ce qu'est le handicap et ses différentes formes, aborde les questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés que peuvent se poser à la fois les employeurs et les personnes handicapées elles-mêmes, autour de sept chapitres. Ils traitent successivement de la

reconnaissance du statut de travailleur handicapé, de son environnement de travail, de l'obligation d'emploi, des aides de l'AGEFIPH, du contrat de travail d'un travailleur handicapé, de la lutte contre les discriminations devant l'emploi et des prestations sociales liées au handicap. Chaque chapitre se termine par une rubrique "L'essentiel" qui met en évidence les différents éléments importants du chapitre à retenir afin de mieux comprendre pour pouvoir agir.

Travailleurs handicapés en milieu ordinaire : Des outils pour mieux les accompagner

Christophe Pernet, Dominique Savard, Silke Schauder, préf. Erès. 2009. 280p.

Dans un objectif d'intégration sociale et professionnelle, les auteurs proposent une démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire : quelles informations à caractère juridique peuvent être utiles à leur insertion ? Comment recruter et former la personne chargée de les encadrer ? Quels aménagements sont nécessaires ? Quelles méthodes de travail privilégier ? Quel soutien le responsable du service d'accueil peut-il obtenir ? Auprès de qui ? S'appuyant sur la riche expérience de terrain des auteurs, cet ouvrage constitue ainsi un véritable guide pour favoriser la démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire : informations actualisées sur le handicap et l'insertion professionnelle, techniques utiles à l'encadrement, réflexions sur l'évolution des situations en fonction du vieillissement, analyses destinées à prévenir les violences et autres maltraitements « banales » sur les lieux de travail...

Rapports

Handicap : Des parcours vers l'emploi

Onisep, éd. Pourquoi pas moi. 2017. 22p.

S'orienter, rebondir, s'adapter, tout en sachant se faire aider. Les 12 jeunes professionnels qui témoignent dans cette publication partagent leurs hésitations, mais aussi ce qui leur a permis de trouver leur voie. Au-delà du handicap, ils montrent la diversité des parcours et des chemins possibles. Ce quatrième numéro de la collection « Pourquoi pas moi ? », intitulé Handicap : des parcours vers l'emploi, est le fruit d'un partenariat et d'une étroite collaboration entre les associations de personnes handicapées et l'Onisep. Réunies au sein du Cnir (Centre national d'information sur la réadaptation) et du collectif inter associatif Droit au savoir, les associations ont souhaité mettre en lumière les parcours des jeunes qu'elles accompagnent. Ce projet a également reçu le soutien de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole.

[Disponible sur le site du Défenseur des droits](#)

Univers'Emploi. Une méthodologie d'accompagnement des étudiants en situation de handicap conjuguant efficacement réussite universitaire et accès à l'emploi : Présentation des résultats de la recherche en France

Sara La Tour, Zineb Rachedi-Nasri, Sous la responsabilité scientifique de Serge Ebersold, Laurence Joselin, coordinatrice du projet. INS-HEA, 2013. 109p.

En inscrivant le handicap dans la stratégie des établissements, elles prévoient que chaque établissement intègre dans son plan d'action l'ensemble des thèmes liés au parcours de l'étudiant, depuis son orientation jusqu'à son insertion professionnelle. Mais ces dispositions législatives ne suffisent pas à permettre la transition entre les études universitaires et l'accès à l'emploi. Ce rapport présente les résultats de l'analyse de l'expérimentation mise en place dans le cadre du projet Univers'Emploi.

[Disponible sur le site de l'INS-HEA](#)

Politiques d'éducation et de formation. L'inclusion des étudiants handicapés dans l'enseignement tertiaire et dans l'emploi

Serge Ebersold. INS-HEA. OCDE 2011

Le principal objectif de cet ouvrage est d'analyser les politiques élaborées pour stimuler la transition vers l'enseignement tertiaire et l'emploi et de cerner les facteurs qui lui sont favorables ou défavorables. Il décrit les tendances observables en la matière et examine les forces et les faiblesses des politiques menées, le soutien apporté aux jeunes adultes handicapés et les stratégies développées par les établissements d'enseignement secondaire de deuxième cycle et les établissements d'enseignement

tertiaire pour faciliter la transition. Il identifie par ailleurs les bonnes pratiques permettant aux acteurs de l'enseignement secondaire et tertiaire de faciliter l'accès des jeunes adultes handicapés à l'enseignement tertiaire et à l'emploi et d'être inclus dans la société. Un certain nombre de pays dont la France ont contribué à l'ouvrage. [Disponible sur le site de l'OCDE](#)

Autre support

Le cheminement vers la vie professionnelle des anciens étudiants handicapés

Tendances n°10 - La lettre des études et évaluations de l'Agefiph, novembre 2015

Suite à la loi du 11 février 2005, qui a conduit à la généralisation, dans les universités françaises, des Services d'Accueil des Etudiants Handicapés (SAEH), chargés notamment de mettre en place, pour les étudiants qui en font la demande, des aménagements techniques et humains leur permettant de poursuivre leurs études et de passer les examens dans des conditions adaptées, le nombre d'étudiants bénéficiant d'aménagements pour raison de santé ou de handicap a doublé durant la dernière décennie. L'enquête nationale sur « Les parcours des anciens étudiants handicapés » conduite entre 2013 et 2014 par l'équipe de recherche SantESiH, avec le soutien du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de l'Agefiph et le concours des SAEH des universités françaises, vise à améliorer la connaissance sur les parcours des anciens étudiants handicapés, notamment leur parcours d'entrée dans la vie active. Après le Tendances n°9, qui faisait état d'une première exploitation quantitative des données collectées, cette publication présente des éléments plus qualitatifs.

[Disponible sur le site de l'Agefiph](#)

Pratiques professionnelles

Articles

Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH

Caron Sandrine, Chasseriaud Silvère, Laubressac Christian et al. *Document d'études* 2016, n°201, 124p

Cette étude, fondée sur 18 monographies d'établissements, permet d'éclairer les logiques d'action des entreprises par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). [...] Au-delà de la réponse à l'obligation d'emploi, pour tous les établissements, couverts ou non par un accord, se pose la question des modalités d'intégration sur le long terme des salariés TH, notamment en termes d'ajustements dans l'organisation du travail ; ceux-ci reposent encore souvent sur les équipes ou le salarié en situation de handicap. De manière générale, la législation concernant l'OETH n'est pas connue finement et la réponse des établissements se limite le plus souvent à remplir leur "quota obligatoire". Cette appréhension de la loi contribue à faire de la question des salariés TH une politique spécifique, centrée sur l'atteinte du taux d'emploi. Elle incite avant tout au recrutement, au détriment du développement de politiques d'intégration et de maintien dans l'emploi, qui restent peu investies et peu outillées. La politique handicap reste ainsi souvent un sujet "à part", faisant l'objet d'un "consensus mou" qui a peu pénétré le corps social des entreprises.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

Sourds au travail : la communication en entreprise au prisme de la loi sur le handicap

Sylvain Kerbourc'h, Sophie Dalle-Nazébi. *Connaissance de l'emploi*, n°113, juin 2014, 4p.

Au-delà de l'obligation légale d'emploi de travailleurs reconnus handicapés, les entreprises ont vocation à soutenir l'activité et l'évolution professionnelle de ces derniers. Les ressources à mobiliser pour l'emploi de salariés sourds devraient alors se concentrer sur les enjeux de communication(s) et les conditions du travail collectif, car travailler se fait toujours en rapport aux autres. Mais les stratégies des entreprises en matière de handicap rendent difficile l'obtention de ces ressources. Celle-ci dépend alors d'une négociation et d'un « travail en plus » de la part des salariés sourds pour réunir les conditions de communication et d'organisation propices à la collaboration avec leurs collègues. Les salariés sourds sont sourds : ils usent de repères visuels pour travailler, accéder aux prises de parole et informations et évoluer dans leur entreprise. L'indifférence à cet aspect des échanges est pour eux le fait d'une organisation qui ne prend pas au sérieux leurs compétences, complique leur travail et renie ses propres discours sur l'efficacité de ses salariés.

Représentations / Attitudes

Articles

The Impact of a Disability on Labour Market Status: A Comparison of the Public and Private Sectors / L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public/privé.

Thomas Barnay, Emmanuel Duguet, Christine le Clainche, Mathieu Narcy, Yann Vide. Centre d'études de l'emploi. *Document de travail*, n°178. Janvier 2015

Cette étude analyse l'effet causal de la survenue d'un handicap sur le marché du travail selon le secteur (public ou privé). Elle fournit deux contributions originales. Alors que les caractéristiques sectorielles sont susceptibles d'affecter la relation entre le handicap et le marché du travail, les études précédentes ne font pas la distinction entre les secteurs public et privé. Deuxièmement, à partir des données de l'enquête SIP 2006-2007, nous mettons en œuvre une méthode de double différence combinée à une méthode d'appariement exact et dynamique, ce qui n'a jamais été mobilisé pour estimer l'effet d'un handicap sur le marché du travail. Les résultats indiquent que l'apparition d'un handicap joue un rôle négatif sur l'emploi dans le secteur privé, mais n'a pas d'effet significatif sur l'emploi public durant les cinq ans suivant son apparition. En outre, cette différence public/privé ne s'explique ni par des différences dans l'origine du handicap, ni par des différences dans la composition de la main-d'œuvre.

[Disponible sur HAL](#)

La reconnaissance des travailleurs handicapés en France

Bertrand, Louis; Caradec, Vincent; Eideliman, Jean-Sébastien.

Alter, European journal of disability research, Revue européenne de recherche sur le handicap, vol. 8, n°4 (octobre-décembre), 2014. pp.269-281

Cet article porte sur les enjeux de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en France, du point de vue des demandeurs et des décideurs. Alors que ces derniers s'évertuent à construire les travailleurs handicapés comme une sous-catégorie des personnes handicapées, le positionnement est plus ambivalent du côté des demandeurs. Avec leurs mots, beaucoup utilisent de fait la notion de situation de handicap, très présente dans les débats actuels sur le handicap mais non retenue par la loi française de 2005 : s'ils sont gênés dans certaines situations professionnelles, beaucoup ne se pensent pas pour autant comme des personnes handicapées. Pour comprendre ces décalages, nous proposons d'une part, de revenir aux fondements de la politique française d'emploi en faveur des personnes handicapées, d'autre part, d'explorer la variété des enjeux qui président aux demandes de reconnaissance, sans oublier le rôle d'interface essentiel des professionnels du champ du handicap. Notre réflexion s'appuie sur une enquête de terrain qui s'est déroulée des deux côtés du « guichet » des maisons départementales des personnes handicapées, auprès d'agents de l'institution et de demandeurs d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

[Disponible sur Science Direct](#)

Un travailleur handicapé est un salarié compétent comme les autres.

Carole Cuif, Ingrid Arnoux, Maguelone Brioude, et al. *Perspectives sanitaires et sociales*, n°274, 2011, pp.22-46

La loi " handicap " de 2005 a renforcé les droits des personnes handicapées et mis en place un certain nombre d'outils pour faciliter leur insertion dans le monde professionnel. Six ans après cette loi, où en est-on ? Les personnes handicapées sont-elles plus intégrées ? Quelles sont les différentes voies d'intégration dans le marché du travail ? Quelles en sont les difficultés ? La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (la HALDE) est saisie contre toute forme de discrimination. Parmi les dix-huit critères de discrimination, figurent la santé et le handicap qui constituent en moyenne 20% des saisines. Mais si la HALDE intervient contre les discriminations, elle promeut également l'égalité. Pourtant de plus en plus d'entreprises leur ouvrent leurs portes. Est-ce seulement pour répondre à l'obligation d'embauche des personnes handicapées qui devient très incitative ? Néanmoins, la discrimination sur la stabilité de l'emploi est encore bien réelle. La signature d'un accord de branche a permis d'impulser une politique commune, active et innovante en faveur des personnes handicapées.

Insertion professionnelle des personnes handicapées : représentations et attitudes à l'œuvre dans les processus d'insertion des personnes en situation de handicap

Ferre, Emmanuelle, Bauer, Frédéric. *Au fil du mois*, CREAL Provence, Alpes, Côte d'Azur, Corse, 2005, n° spécial, pp.58-61

A l'occasion de l'année européenne du handicap, les PDITH du Bas-Rhin souhaitent favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs handicapés par la réduction des freins à l'insertion liés aux représentations négatives véhiculées par le monde du travail. Cet article rend compte de la synthèse de l'étude des représentations, préalable à l'action des PDITH. 27 employeurs et 12 personnes handicapées ont ainsi été rencontrés. Ils ont permis de mettre en évidence, une certaine diversité de situations concernant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les auteurs ont d'abord analysé les représentations que les employeurs se font du handicap de la personne handicapée au travail, en invitant ceux-ci à décrire et à analyser leurs éventuelles embauches de travailleurs handicapés. Puis, à partir de l'entretien réalisé auprès des personnes handicapées, les auteurs permettent de mieux comprendre leurs attitudes dans les différentes situations liées au travail et de connaître les caractéristiques des représentations qu'elles se font d'elles-mêmes, de leur employabilité et de leur emploi.

Rapport

Le handicap dans le monde du travail : Enquête auprès des actifs et demandeurs d'emploi, en situation de handicap ou non

François De Sars. *Fonds Handicap & Société*, 2016, 34p.

Avec le concours d'Ipsos, le Club Handicap & Société s'est doté d'un outil d'observation à vocation barométrique en vue d'identifier des pistes nouvelles de réflexion et de solidarité vis-à-vis de la population handicapée. En 2014, "Handicap et Entreprise" a été la thématique choisie pour interroger 300 dirigeants et responsables RH d'entreprise de 10 salariés et plus. En 2015 et début 2016, sur cette même thématique c'est l'opinion des salariés d'entreprise et fonctionnaires / agents du secteur public (Etat, collectivités locales, hôpitaux, etc.) qui a été recherchée, mais aussi celle des personnes en situation de handicap (toutes salariées ou en recherche d'emploi).

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Données chiffrées (tous supports confondus)

Le tableau de bord : Emploi et chômage des personnes handicapées, France entière. Bilan au 1^{er} trimestre 2017

Chiffres clés et synthèses. AGEFIPH, 2017 - 2

L'enquête emploi est une enquête en continu réalisée par l'Insee. Elle permet de mener des analyses de la situation des personnes sur le marché du travail. Elle porte sur les personnes de 15 ans et plus résidant en ménages ordinaires, c'est à dire hors collectivités (en particulier les personnes handicapées vivant en institutions spécialisées). Dans le cadre de l'enquête emploi, un module de 4 questions sur la santé au travail a été intégré (problèmes de santé, état de santé en général, limitations, reconnaissance administrative).

[Disponible sur le site de l'Agefiph](#)

Chiffres Clés Septembre 2017 : Les personnes handicapées et l'emploi en 2016

AGEFIPH, FIPHFP, 2017

Au sommaire : La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur privé : les travailleurs handicapés employés dans les établissements privés assujettis ; La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public : la contribution annuelle au FIPHFP ; Les personnes handicapées et l'emploi ; Les personnes handicapées en emploi des secteurs privé et public ; Les demandeurs d'emploi handicapés ; Les moyens ; Les résultats.

[Disponible sur le site de l'Agefiph](#)

Tableau de bord 2017 : Statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes.

Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, 2017. 48p.

Ce tableau de bord est composé de 26 tableaux. Démographie générale ; Les jeunes en situation de handicap ; Les reconnaissances du statut de travailleur handicapé ; La structure de l'emploi privé ; L'obligation d'emploi dans le secteur privé ; L'emploi dans les entreprises adaptées, les ESAT et les SIAE ; La structure de l'emploi public ; L'obligation d'emploi dans le secteur public ; Les demandeurs d'emploi tout public ; Les entrées et sorties Pôle emploi tout public ; La mobilisation vers l'emploi ; L'immersion en entreprise des travailleurs handicapés ; Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu ordinaire ; Les actions d'orientation, de remise à niveau et de formation en milieu spécifique ; L'alternance ; Les offres d'emploi recueillies ; L'activité des missions locales ; L'activité du réseau Cap emploi auprès du public ; L'activité du réseau Cap emploi auprès des employeurs ; Les placements Cap emploi ; Les bénéficiaires des aides mobilisables dans le cadre de l'accès à l'emploi ; Les situations à risque ; Les situations de maintien ; Caractéristiques des personnes et employeurs accompagnés par les Sameth ; Les résultats de l'accompagnement ; Licenciements pour inaptitude.

[Disponible sur le site de Handiplace](#)

Handidonnées Corse : Panorama régional de données sur le handicap 2017

Bourgarel, Sophie. CREAL Provence, Alpes, Côte-D'azur, Corse Marseille, FRA. 2017. 56p.

Ce tableau de bord régional rassemble des données chiffrées sur le handicap en Corse. Une partie de ces données sont produites régulièrement par différentes administrations et caisses d'assurance. D'autres sont issues de travaux réalisés par le CREAL. Les auteurs proposent aussi des estimations fiables de population en situation de handicap, calculées à partir de taux de prévalence des déficiences. Le taux de prévalence d'un événement est défini à partir du nombre de cas observés dans une population donnée, à un moment donné, et rapporté à l'ensemble de la population. Mais le handicap est avant tout une construction sociale, et fixer la limite entre personne handicapée et personne sans handicap est un exercice parfois arbitraire. Les données chiffrées disponibles utilisent parfois des limites différentes pour placer la frontière mobile entre validité et handicap. Ceci conduit à disposer de photographies partielles de la population handicapée, et non d'un paysage d'ensemble fait de photos parfaitement emboîtées.

[Disponible sur le site du Creai Paca Corse](#)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015. Le taux d'emploi direct continue à augmenter

Bernardi Valérie, *Dares Résultats*. 2017, n°071, 6p.

En 2015, 431 000 travailleurs handicapés sont employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 325 400 équivalents temps plein sur l'année, pour un taux d'emploi direct de 3,4 %, soit +0,1 point par rapport à 2014. Les modalités de la mise en œuvre de l'obligation sont variées parmi les établissements assujettis : 8 % versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph tandis que 79 % emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Le recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité. En 2015, 42 000 nouveaux bénéficiaires sont embauchés dans les établissements assujettis : quatre sur dix sont recrutés en CDD et trois sur dix en CDI.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : Comment les établissements s'en acquittent-ils

Chabanon Léa, *Dares résultats*, 2016, n° 064, 10p.

Près de 100 000 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et des Epic sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en 2013. [...] 26 % des établissements assujettis à l'OETH atteignent le seuil légal par l'emploi direct de travailleurs handicapés. [...] Près d'un quart des établissements ont recours à l'emploi indirect mais seulement 11 % atteignent le seuil d'emploi légal en combinant emploi direct et indirect. Le recours à la sous-traitance est le plus fréquent dans le secteur industriel, avec 57 % des établissements concernés. 30 % des établissements sous-traitants sont des entreprises adaptées. 46 % d'entre elles appartiennent au secteur de l'administration, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, et 11 % à l'industrie. 9 % des établissements s'acquittent de leur obligation d'emploi uniquement en versant une contribution financière, et 2 % doivent s'acquitter d'une sur

contribution pour n'avoir engagé aucune action positive en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés depuis 4 ans. Il s'agit majoritairement d'établissements de petite taille, des secteurs du commerce, de la construction et des activités spécialisées.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

2016 : Les chiffres clés du handicap

Comité Interministériel du Handicap (CIH) : l'emploi des personnes handicapées, pp.3-4

Dans un contexte où un nombre croissant de personnes handicapées accèdent au marché du travail, le taux d'emploi de cette population en France progresse légèrement, à 36 %. Mais leur taux de chômage reste élevé, à 18 % fin 2015, soit environ 470 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap. Plus de la moitié des demandeurs d'emploi handicapés sont des chômeurs de longue durée.

[Disponible sur le site du gouvernement](#)

Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées

Synthèse. Stat'. n°17, nov. 2015

Mérim Barhouni, Léa Chabanon. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

La description de la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi comporte quatre parties. Le premier chapitre fournit des données de cadrage sur les personnes handicapées résidant en France, selon deux grandes approches. La première s'appuie sur l'exploitation des données du module « Santé au travail » de l'enquête Emploi de 2013 ; Le deuxième chapitre décrit la façon dont les personnes handicapées s'insèrent sur le marché du travail ; Le troisième chapitre est consacré à la formation professionnelle des personnes handicapées ; Le quatrième chapitre fait le point sur la place des personnes handicapées dans les interventions publiques dans le domaine de l'emploi.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012. Des recrutements plus nombreux en CDD qu'en CDI

Charline Babet. *Dares Analyses*. 2014, n°083, 8p.

En 2012, 361 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ces salariés représentent 3,1 % des effectifs de l'ensemble des établissements assujettis, soit 276 400 équivalent-temps plein sur l'année. En 2011, les travailleurs handicapés étaient plus nombreux (367 400) malgré une part dans l'effectif de l'ensemble des établissements assujettis légèrement inférieure (3,0 %)

[Disponible sur le site de la Dares](#)

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2010

Dares, analyses, 2012, 8 p

En 2010, 336 900 travailleurs handicapés ont été employés dans les 97 200 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Dans les établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, le nombre de ces bénéficiaires s'élève à 260 900. En équivalent-emplois à temps plein (EQTP) sur l'année, ces salariés représentent 2,8 % des effectifs des établissements assujettis n'ayant pas signé d'accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées (soit 197 300 bénéficiaires EQTP). La proportion des établissements employant directement au moins un bénéficiaire de l'OETH s'est accrue par rapport à l'année précédente pour atteindre 69 %. Cette proportion avait déjà augmenté sensiblement en 2009, suite aux incitations législatives introduites par la loi du 11 février 2005 et au nouveau mode de décompte des bénéficiaires instauré par la loi du 1er décembre 2008. La part des établissements couverts par un accord relatif à l'emploi de personnes handicapées reste relativement stable et concerne 9 % de l'ensemble des établissements assujettis. Le nombre des nouveaux bénéficiaires embauchés en 2010 au sein des établissements assujettis (hors ceux couverts par un accord) atteint 31 600, en augmentation par rapport à 2009 de 19 %. 36 % des nouveaux bénéficiaires ont été recrutés en CDI et 32 % l'ont été en intérim. La part des seconds augmente tandis que celle des premiers diminue avec la taille des établissements.

[Disponible sur le site de la Dares](#)

Handicap, bilan statistique 2010 : chiffres-clés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur

Mario Barsamian, Fanny Bremond. ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur. Marseille, FRA ; Agefiph, FRA. Novembre 2011. 22p.

Ce document, qui s'inscrit dans le cadre du suivi du Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH), est une synthèse des données chiffrées relatives à l'emploi et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en PACA pour l'année 2010. Il actualise la plupart des indicateurs présents dans le diagnostic préalable à la mise en œuvre du PRITH, réalisé par l'ORM en 2010. Les données sont présentées selon les axes d'intervention du PRITH (accès à l'emploi ; accès à la formation ; emploi et sensibilisation des entreprises ; maintien dans l'emploi) et déclinées pour les niveaux régional et départemental.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Handicap et insertion professionnelle en Région Rhône-Alpes. Données 2010 et évolutions 2009-2010

Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées. Valence, FRA ; Agefiph, Bagnaux, FRA. 2011, 102 p.

Ce rapport annuel synthétise les informations disponibles sur les personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle en région Rhône-Alpes. Il s'articule autour de cinq chapitres principaux relatifs au contexte socio-économique régional, à la population des personnes en situation de handicap, aux entreprises et à l'emploi, aux actions et moyens mis en place ainsi qu'aux résultats obtenus en matière d'accès à la formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi. Afin de faciliter les comparaisons d'une année sur l'autre, le plan reprend autant que possible les mêmes éléments que l'édition précédente. Cette 5ème édition porte sur les données de l'année 2010 et les évolutions enregistrées entre 2009 et 2010. Quand cela est nécessaire, les données des années antérieures sont également présentées. Par ailleurs, chaque fois que cela a été possible, des éléments comparatifs nationaux, régionaux, départementaux, voire infra départementaux sont apportés. Ils permettent de situer les départements rhônalpins par rapport à la moyenne régionale et les évolutions observées en Rhône-Alpes par rapport au niveau national...

[Disponible sur le site de Handiplace](#)

Thèses / mémoires

Politiques d'emploi des personnes en situation de handicap et politiques de santé au travail dans le secteur sanitaire et médico-social, quelles articulations ?

Sylviane Battajon, Murielle Plaza, Rémi Casalis et al. Module interprofessionnel de santé publique. Groupe n°14. Animatrices : Véronique Daubas-Letourneux, Emmanuelle Fillion. EHESP, Rennes, FRA 2017

[...] Il existe aujourd'hui des marges de progression importantes dans l'articulation des politiques de santé au travail et des politiques d'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur sanitaire et médico-social en France. Toutefois, le développement de la coordination des acteurs, qui interviennent à chaque étape du parcours professionnel de la personne en situation de handicap (recrutement, maintien et retour dans l'emploi, sortie de l'emploi), constitue une condition préalable absolument nécessaire pour favoriser sa réussite.

[Disponible sur le site de l'EHESP](#)

L'implication d'une direction en charge de la commande publique dans l'insertion des personnes éloignées de l'emploi

Perro, Anouk. Mémoire AAH, EHESP, Rennes, FRA. 2016. 41p.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2005 dite « loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », de nombreuses dispositions ont été mises en œuvre pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi dans les établissements publics. Des outils juridiques rénovés ont pour vocation de faciliter la contractualisation des établissements de santé avec les structures du secteur adapté et protégé que sont les établissements et services d'aide par le travail et les entreprises adaptées. Pour autant, il ressort de nombreuses études que le nombre de

marchés réservés passés entre le secteur public et le secteur protégé et adapté reste encore très faible. Ce travail de recherche s'articule ainsi autour d'une analyse et d'une réflexion sur les facteurs qui expliquent la difficulté que rencontrent les établissements de santé à ouvrir davantage leurs marchés publics aux entreprises du secteur adapté et protégé, ainsi que sur les points d'amélioration qui pourraient être apportés pour favoriser une progression dans cette démarche d'insertion.

[Disponible sur le site de la Documentation](#)

L'Emploi : composante obligatoire de la participation sociale des personnes souffrant de troubles psychiques ?

Morgane Collet. Mémoire SHPS, EHESP, Rennes, FRA. 2014. 66p.

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, dans le même temps, fait entrer la notion de handicap dans le champ de la psychiatrie et posé le modèle social du handicap, la situation de handicap étant définie comme une interaction entre les déficiences de l'individu et l'environnement qui l'entoure. Le terme de "handicap psychique" désigne ainsi l'interaction entre l'altération de certaines capacités induites par les troubles psychiques et l'environnement de l'individu. Les conséquences sur la vie sociale de l'individu sont reconnues et ouvrent droit à compensation. Il apparaît alors de cette étude que le travail est, pour tout individu et d'autant plus pour une personne en situation de handicap psychique, un élément essentiel de sa participation sociale et de sa santé mentale. Cependant des obstacles d'envergure se dressent tout au long du parcours vers l'emploi : les incapacités tout d'abord, puis la stigmatisation et, enfin, les conditions et l'organisation du travail. Cette étude met également en lumière les difficultés, pour les dispositifs d'insertion, de contribuer à combattre ces obstacles. Si les difficultés liées à l'individu et à son environnement personnel tendent à être prises en compte, les difficultés liées à l'environnement et à l'organisation du travail semblent peu travaillées. Récemment, de nombreuses voix s'élèvent pour une nouvelle conception de l'entreprise, qui associerait à l'exigence de rentabilité des objectifs sociaux et environnementaux afin que l'entreprise redevienne un lieu de bien-être, de solidarité et de participation sociale.

[Disponible sur le site de la Documentation](#)

Accessibilité et main-d'œuvre handicapée en France et en Europe : une analyse socio-politique des difficultés d'accès à l'emploi des handicapés diplômés : cas particulier

Ihabchiene, Hocine, Thèse de doctorat en sociologie. Bibliothèque numérique Paris 8, 2012, 388p.

Le taux de chômage chez les personnes handicapées est supérieur à celui de la moyenne nationale car le taux de 6% d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises publiques ou privées n'est pas atteint depuis 2005 à cause de la déficience et la faiblesse du niveau de formation. Ceux qui ont un niveau plus élevé sont confrontés aux difficultés d'accessibilité du lieu de travail et des transports en commun. J'ai réalisé une enquête de terrain. J'ai centré mes entretiens sur 19 personnes qui connaissent les difficultés que vivent les porteurs de déficience (10 travailleurs handicapés de haut niveau universitaire et 9 membres des associations). En somme, la déficience et les difficultés d'accessibilité demeurent toujours un problème majeur d'accès à l'emploi des personnes handicapées et influent sur leur avenir professionnel. La crise économique a favorisé l'exclusion de cette catégorie de population du marché de l'emploi en France et en Europe. Ainsi, les personnes handicapées seront jugées à travers leur déficience pour accéder à l'emploi. Leurs compétences professionnelles n'ont pas beaucoup d'importance dans le marché de l'emploi à cause du mauvais regard de la société. Cela aura des répercussions sur la main-d'œuvre handicapée. Cette analyse permet d'estimer l'énergie potentielle de productivité de chaque travailleur handicapé. Face au marché de l'emploi des personnes handicapées dans les pays de l'Union européenne, les dirigeants de ces pays jugent que le modèle français d'emploi des handicapés est très efficace et il est nécessaire de l'élargir dans l'Europe à 27 Etats.

[Disponible à la bibliothèque numérique Paris 8.](#)

La loi du 11 février 2005 : l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire

Lionel Marzials. Thèse de doctorat en droit privé et sciences criminelles. 2011. Montpellier 1

Depuis des décennies, la France a connu des avancées législatives successives au niveau de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire, des mesures ayant débouché sur des résultats d'ensemble décevants. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a l'ambition de relancer les

embauches au profit de cette population. Dans ce dispositif, qui privilégie plus globalement l'intégration des salariés en situation de handicap dans des établissements non spécialisés, de nombreuses mesures majeures sont prises comme la mise en place d'un quota de 6% pour les structures assujetties à la loi, des sanctions financières pour les employeurs non respectueux de cette obligation ou l'harmonisation de ces principes pour le secteur public et privé. Cette loi s'avère l'une des plus aboutie en Europe même si son efficacité reste nuancée.

[Accessible via le site Thèses.fr](#)

Lorsque les troubles psychiques deviennent un handicap : le salarié et l'entreprise à l'épreuve du maintien dans l'emploi : Le cas de cinq grandes entreprises menant des politiques en faveur des travailleurs : Air France, EDF, IBM, SNCF et Total.

Claire Le Roy-Hatala. Thèse de doctorat en sociologie. 2007. 473p.

Au cours de leur vie professionnelle, un certain nombre de salariés ayant des parcours plus ou moins accidentés présentent à l'âge adulte des troubles psychiques ou déclarent une maladie mentale. La dégradation de leur santé mentale peut fragiliser leur situation professionnelle... Les évolutions actuelles invitent à repenser l'incapacité de travail due à un problème de santé mentale non pas seulement comme une conséquence de la détérioration de l'état de santé mentale, mais également, comme une construction sociale déterminée par la relation des hommes et des femmes au travail.

[Disponible sur le site de la Cnam](#)

La politique d'emploi des personnes handicapées. Genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire (le cas de la Gironde).

Laure Gayraud. Thèse de doctorat en science politique. Université Victor Segalen - Bordeaux II, 2006. 621p.

L'évolution de la politique de l'emploi à destination des personnes handicapées constitue la trame générale de cette thèse. Ce thème n'est pas nouveau en soi, l'originalité du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées a déjà donné lieu à des travaux de nature historique, sociologique, statistiques, juridiques, etc. dont ce travail est largement nourri. S'ils apportent de nombreux éléments d'analyse et de compréhension, ils ont cependant pour point commun de focaliser leurs analyses au seul dispositif spécifiquement dédié aux personnes handicapées, alors que la gestion de ce public relève aussi de la politique de droit commun ouverte à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ces analyses donnent le sentiment d'un univers clos, quasiment étanche aux évolutions qui ont traversé la politique de l'emploi. La posture adoptée dans ce travail est sensiblement différente, elle consiste à considérer cette politique spécifique comme une politique « ordinaire », c'est à dire comme partie prenante des évolutions qui ont infléchi les logiques d'intervention sous tendant l'action des pouvoirs publics en matière d'emploi.

[Disponible sur HAL](#)

Valorisations scientifiques

Colloques / Congrès / Journées d'études

Emploi et handicap psychique : parlons-en !

Lille, FRA. 13 décembre 2017

Journée d'échanges organisée par le Centre de ressources sur le handicap psychique (Crehpsy) Nord - Pas de Calais et ses partenaires. Avec la participation de Claire Le Roy Hatala, Laurent Lequint, Bernard Pachoud (Université Paris Diderot).

[En savoir plus](#)

The including employment in France and in Europe, Supported employment promotion

Paris, Unesco House, FRA. Nov. 10th, 2016

Within the framework of the 20th edition of the European Disability Employment Week 2016, l'Adapt and his partners organize the fourth international conference, with the involvement of the economic world, as well as key political and civil society partners. This conference has been organized under the High

Patronage of François Hollande, President of the French Republic and the European Parliament as well as under the patronage of Jean-Claude Juncker, President of the European Commission.

[En savoir plus](#)

Handicap et aptitude à l'emploi

Actes de colloques. In Pedrot, Philippe; et al.; Kessler, Francis; Le Goff, Jacques
Revue de droit sanitaire et social RDSS n° 5 (Septembre, Octobre), 2011

Le dossier réunit des contributions issues d'un colloque qui s'est tenu le 30 mai 2011 à l'université Paris II. Au sommaire du dossier : Handicap, aptitude à l'emploi et vulnérabilité/Employabilité et handicap/Droit européen, handicap et intégration à l'emploi/La conceptualisation du handicap en droit français : l'aptitude à l'emploi à la lumière de la jurisprudence administrative/L'évaluation du handicap et de l'aptitude à l'emploi/Logique d'assurance et aptitude à l'emploi/Le contentieux de l'inaptitude à l'emploi en cas de handicap/Inaptitude, invalidité, handicap : l'image du "manque" en droit social/Réflexions conclusives sur "aptitude à l'emploi et handicap".

Emploi et travail au regard de la situation de handicap

Raul Morales, La Mura. 1 2L2S - Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales. Employabilité en question - Journée Nationale du CCAH, Mar 2010, 4p. Paris, France

Emploi et travail sont deux mots si familiers, si quotidiens, qu'ils nous paraissent être des concepts stabilisés et synonymes parfois. Pour autant, quand nous les utilisons ou quand nous les entendons dans les discours de nos gouvernants, il est bien difficile de comprendre de quoi nous parlons, tellement ces mots sont traversés par l'idéologie qui les produit et qui les convoque comme les arguments de l'existence elle-même. Aussi, cette conférence se propose de les définir en visitant les apports symboliques des discours politiques, avant de tirer des conclusions au regard de la situation de handicap.

[Disponible sur HAL](#)

Initiatives / Actions

« Handicap et emploi », Semaine européenne des personnes en situation de handicap (seeph) organisée par l'Adapt, l'agefiph et le Fiphfp. 13-19 novembre 2017.

Forte mobilisation de l'Adapt, l'Agefiph et le Fiphfp, leurs salariés, bénévoles, adhérents, partenaires en France et en Europe pour l'inclusion professionnelle pour tous.

[En savoir plus](#)

- **Vidéos**

[Visualiser les vidéos de la seeph sur youtube](#)

- **Dossier de presse**

[Consulter le dossier de presse de la seeph](#)

Conférence nationale du handicap, Paris, 2016

Amélioration des conditions d'insertion professionnelle et sécurisation des salariés handicapés : introduction dans le projet de loi Travail du concept « d'emploi accompagné » (porté par le service public de l'emploi et ses partenaires, avec l'appui des Esat) qui s'adresse tant aux salariés qu'aux employeurs en milieu ordinaire, rapprochement au sein d'un opérateur unique des missions relevant du placement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et nouvelle convention entre MDPH et service public de l'emploi pour évaluer les possibilités et conditions d'emploi des personnes handicapées. Mission confiée à Josef Schovanec, auteur et autiste Asperger, auprès de Ségolène Neuville, secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, sur l'insertion professionnelle des personnes vivant avec des troubles du spectre autistique. Incitation à la négociation collective sur le handicap (pour mémoire, feuille de route arrêtée à l'issue de la table ronde du 4 février 2016). Prime d'activité : adaptation des règles de calcul pour les personnes percevant l'Allocation adulte handicapé (AAH), une rente accident du travail ou d'invalidité, afin que leur effort d'activité soit mieux reconnu.

[Disponible sur le site du ministère des solidarités et de la santé](#)

Films / Vidéos / DVDs

3^{ème} Festival national du film d'entreprise Emploi et Handicap

Paris, novembre 2014

Sous le Haut Patronage de François Hollande, Président de la République, François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et de Axelle Lemaire, secrétaire d'Etat chargée du Numérique, rattachée au ministre de l'Économie

[Visualiser les films en compétition](#)

- **Cinq lauréats primés : nouvel élan à l'inclusion des travailleurs handicapés dans l'entreprise**

[Visualiser les films des Lauréats](#)

Sites à explorer

Ministère du travail

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/recrutement-et-handicap/article/emploi-et-handicap-travail-en-milieu-ordinaire>

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées

<http://www.sante.gouv.fr/handicap-sante.html>

Ministère du travail : Handicap et loi travail

<http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/handicap>

Comité interministériel du handicap

<http://www.gouvernement.fr/comite-interministeriel-du-handicap-cih>

Vie publique : Travail et handicap

<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/handicap-travail/>

Région Ile-De-France

L'emploi des personnes en situation de handicap : Grande cause régionale 2016

<https://www.iledefrance.fr/fil-presidence/emploi-personnes-situation-handicap-grande-cause-regionale-2016>

3. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : Les aménagements raisonnables

Articles

Lutte contre les discriminations : l'exemple des personnels hospitaliers

Thivet D., Fillion E., EHESP. *Les Cahiers de la fonction publique*, n° 373, janvier 2017, p. 28-32

Vers un droit de la non-discrimination dans l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Dans les suites de la Convention FIPHFP-EHESP, Delphine Thivet et Emmanuelle Fillion ont publié un article issu de leur enquête sur les « aménagements raisonnables » dans la fonction publique hospitalière. L'obligation d'aménagements raisonnables constitue un dispositif original et relativement récent concernant l'emploi des personnes en situation de handicap : en effet, elle y introduit, depuis le début des années 2000, un droit de la non-discrimination. Or les politiques françaises en la matière étaient jusque-là des politiques catégorielles, dédiées à des populations jugées fondamentalement moins capables de concourir sur le marché du travail et requérant à ce titre des mesures spécifiques. Ces politiques catégorielles se déclinent selon deux modalités essentielles : soit la construction d'un secteur de l'emploi des personnes en situation de handicap complètement à part (le travail protégé), soit des dispositifs d'intégration professionnelle dans l'emploi ordinaire réservés aux personnes dont le handicap est reconnu administrativement (obligation et quota d'emploi notamment). L'obligation d'aménagement raisonnable et l'émergence d'un droit de la non-discrimination se distingue de ces deux modalités : il s'agit en effet de produire les conditions d'une égalité réelle entre personnes « valides » et « handicapées » face à l'emploi, quel que soit le type d'emploi, d'employeur, le moment de la vie professionnelle... Mais si elles s'en distinguent, mais elles n'annulent pas les politiques préexistantes.

Cet article propose donc d'éclairer la manière dont s'accordent – ou non – une politique sociale catégorielle et une politique universaliste de non-discrimination. Il analyse d'abord ce que dit précisément le droit de l'obligation d'aménagements raisonnables, avant d'analyser ses déclinaisons concrètes à partir d'une enquête sociologique qualitative dans la fonction publique hospitalière. Enfin, il propose des pistes explicatives de l'écart constaté entre l'obligation légale et sa faible effectivité.

Adaptation au travail ou travail adapté ?

Voir Demain. n°467, avril 2017.

Point sur l'adaptation au travail et le travail adapté. En effet, le travail est un élément essentiel d'une intégration sociale réussie.

Aménagements raisonnables et situations de handicap, quels usages d'un nouveau cadre juridique ?

Actes électroniques de la Journée d'études du 11 février 2016. 76P.

Fillion Emmanuelle, Guével Marie-Renée, Roussel Pascale, EHESP

Organisée dans le cadre du programme de recherche « Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique » par l'EHESP et le FIPHFP en partenariat avec le Défenseur des droits et l'IFRH, cette journée avait pour objectif de s'interroger à la fois sur le cadre juridique de l'aménagement raisonnable et sur les usages sociaux de ce nouvel outil dans le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les nombreuses discussions qui ont eu lieu tout au long de cette journée sont regroupées dans ces actes électroniques. Une table ronde a permis de mettre l'accent sur : Les difficultés à faire des aménagements raisonnables un véritable outil pour l'emploi des personnes handicapées ; La question récurrente des coûts financiers ; La nécessité de continuer à faire évoluer les représentations du handicap dans l'emploi et, Une approche à promouvoir : inscrire la réflexion dans une perspective de durabilité et de soutenabilité.

Disponible sur le site de l'EHESP

Un milieu de travail diversifié : l'apport de l'obligation d'accommodement raisonnable selon le droit international et le droit canadien

Pierre Verge, Dominic Roux, in « Maintien en emploi des travailleurs handicapés ou porteurs d'une incapacité fonctionnelle, regards croisés en France et au Québec » *Pistes*, 12-1, 2010

L'accommodement ou l'aménagement dit « raisonnable » : la diversité humaine du milieu de travail est distinctement subordonnée à une pratique en ce sens. L'enjeu : le droit au travail, surtout porté par le droit à l'égalité dans sa reconnaissance et son exercice. Cela implique, de la part de l'ordre juridique en cause, de prohiber la discrimination dans toutes les facettes de l'emploi et son corollaire, pour l'employeur, l'obligation d'accommoder raisonnablement la personne victime d'une telle discrimination. Quelle place le droit international et le droit canadien réservent-ils à cette obligation d'accommodement raisonnable ? Ceux-ci, dans leur sphère d'application respective, sont appelés à assurer le droit à l'égalité : ils doivent rendre possible la diversité dans le milieu de travail, en la protégeant spécifiquement, mais aussi la promouvoir par des mesures appropriées et des pratiques de gestion qui tiennent compte de la situation réelle des travailleurs en cause. La place des travailleurs handicapés dans les milieux de travail illustre, d'une façon particulière, la problématique.

Disponible sur le site de la revue *Pistes*

L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi?

Anne-Marie Laflamme. *Revue du Barreau*, Tome 62, 2002, pp.125-157

Quelle est l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard de l'employé qui devient incapable d'exercer son emploi en raison d'un handicap? Les employés handicapés bénéficient-ils d'un véritable droit au maintien du lien d'employant qu'il demeure dans l'entreprise destâches qu'ils sont susceptibles de pouvoir exercer? Telles sont les questions essentielles abordées par l'auteure dans cet article. En effet, le droit à l'égalité pour les personnes handicapées a connu une évolution telle au cours des dernières années que certains auteurs et tribunaux leur ont reconnu un accès privilégié au travail et au maintien du lien d'emploi qui n'a jamais été reconnu à l'égard d'autres catégories d'employés. En procédant à une analyse des théories et de la juris-prudence qui s'opposent sur cette question, l'auteure soutient que cette interprétation n'est pas nécessairement conforme aux enseignements de la Cour suprême et risque de nuire à une véritable et durable intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

Disponible sur le site de la revue du *Barreau*

Ouvrages

L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité

Laurène Joly, Antoine Lyon-Caen. Dalloz, 2015, 484p.

Issue de la thèse de l'auteur, cette publication a pour objet de déterminer comment le droit antidiscriminatoire peut contribuer à améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La première partie est consacrée à la conception juridique du traitement des personnes handicapées. Celle-ci se caractérise par son évolution. La première approche du traitement juridique des personnes handicapées est liée à une conception du handicap comme attribut de l'individu, appréciée à l'aune d'une conception biomédicale de la normalité. Le traitement juridique, fondé sur un traitement catégoriel, coïncide alors avec un mécanisme de protection par les techniques classiques de la solidarité, mais emporte aussi des effets de stigmatisation. Sous l'influence du droit international et du droit européen, un changement s'opère en faveur d'un traitement égalitaire. La conception du handicap devient sociale. Le handicap est désormais perçu comme la résultante d'une interaction entre la personne et son environnement. Une telle évolution a nécessairement des répercussions sur la façon de concevoir l'égalité pour les personnes handicapées. L'exigence d'égalité nécessite de s'intéresser au dispositif antidiscriminatoire en matière de handicap. Celui-ci présente une spécificité dont la légitimité est fondée sur la prise en compte du handicap comme facteur de différence et la pertinence de mettre en oeuvre un traitement différencié. La seconde partie est dédiée à l'étude des voies de réalisation de l'égalité qui empruntent les traits de deux instruments distincts. En premier lieu, l'aménagement raisonnable constitue une voie novatrice : la voie de l'édition d'une norme antidiscriminatoire créant une obligation positive à la charge de l'employeur. Pour ne pas se contenter d'une étude des dispositifs législatifs internes - seule étude que le droit positif permet à l'heure actuelle - c'est une analyse de l'aménagement raisonnable à la

lumière du droit canadien qui a été entreprise. Cette analyse vise à comprendre quelle peut être la portée de ce mécanisme en droit français. En second lieu, les actions positives constituent une autre voie de mise en oeuvre de l'exigence de non-discrimination. Dans le domaine du handicap, l'action positive se traduit principalement par une obligation d'emploi de travailleurs handicapés sous forme d'un quota à respecter. Elle revêt parfois une forme plus atypique par le biais de la conclusion d'accords collectifs, le dialogue social pouvant alors être considéré comme l'instrument d'une action publique négociée.

Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap

Christine Naschberger, Dominique Bellion. Association française des managers de la diversité -AFMD Paris, FRA, Audencia Nantes, School of management, Nantes, FRA. Association française des managers de la diversité, 2010, 103 p

Les facettes du management des personnes en situation de handicap en entreprise sont multiples et complexes. Dans ce cadre, c'est à l'entreprise d'aménager les situations de travail aux spécificités de la personne en situation de handicap et non l'inverse. En réalité, c'est encore trop souvent le travailleur handicapé qui est contraint de se conformer au fonctionnement de l'entreprise. L'enjeu se situe également au niveau sociétal, où c'est aussi à la cité de s'adapter au handicap. Ce guide présente, dans un premier temps les résultats de travaux et de réflexions menés au sein de la commission de travail AFMD, complétés par des questionnaires. Dans un second temps, une dizaine d'entretiens téléphoniques ont été réalisés auprès de missions handicap d'entreprises d'adhérentes de l'AFMD. Les objectifs principaux du guide sont de : - Rappeler quelques définitions et définir les différents types de handicap ; - Dresser un état des lieux de la thématique du handicap en France ; - Fournir un canevas de réflexion et d'action pour un ensemble d'acteurs, notamment les responsables RH, les managers diversité, les missions ou les référents handicap ; - Parler des politiques d'accompagnement et d'emploi pour aider les différents acteurs à optimiser le maintien dans l'emploi et la gestion de carrière des travailleurs handicapés dans leurs entreprises ; - Alimenter le débat public autour de la question du handicap dans l'entreprise avec des propositions de praticiens engagés et responsables.

Disponible sur le site de la revue du Barreau

Rapports

Handicap et aménagements raisonnables au travail : Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique

Rapport de Recherche 2017. 207p.

Aude Lejeune, Joël Hubin, Julie Ringelheim, Sophie Robin-Olivier, Frédéric Schoenaers, Hélène Yazdanpanah. CERAPS - Centre d'Etudes et de Recherches Administratives, Politiques et Sociales. Université de Lille. Avec la collaboration d'Emmanuelle Fillion et Delphine Thivet, CRAPE/ARENES.

La notion d'aménagement raisonnable désigne toute tentative, dans une société, de s'accommoder ou de s'ajuster aux besoins d'un individu qui découlent de son appartenance à une minorité, dans le respect de l'égalité de traitement entre tous les êtres humains et des libertés fondamentales. Centrée sur les aménagements à destination des travailleurs en situation de handicap, cette enquête interroge l'émergence de cette catégorie en droit, ainsi que les usages qu'en font les acteurs sociaux dans le domaine du travail. Ce rapport examine les législations en vigueur, la jurisprudence et la doctrine. Il donne à voir les conditions d'importation de cette catégorie juridique en France et en Belgique et son articulation avec d'autres législations qui encadrent les relations de travail (obligation de reclassement, bien-être au travail, etc.). Il présente, ensuite, les résultats d'une enquête inédite menée auprès de professionnels – syndicalistes, avocats et agents des organismes publics de lutte contre les discriminations –, d'employeurs et de travailleurs avec un handicap, et met en lumière la façon dont cette catégorie juridique est mobilisée, contournée ou évitée. Les mobilisations syndicales et professionnelles, ainsi que les expériences du handicap au travail, s'inscrivent dans des configurations de relations professionnelles et des catégorisations administratives et juridiques du handicap différentes en France et en Belgique.

Disponible sur HAL

Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire : Aménager les postes et accompagner les personnes.

Le Houérou Annie. Assemblée Nationale. Rapport au Premier Ministre. 2014. 86p.

L'objet de la mission : l'accompagnement des personnes handicapées en milieu ordinaire d'emploi, couvre un champ très large, handicap mental, psychique, cognitif et une large population potentiellement concernée, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes de plus de 50 ans, personnes lourdement handicapées. C'est par de nombreux échanges approfondis que la mission s'est efforcée de comprendre les enjeux soulevés et de mieux cerner le champ des possibles. Elle a reçu les acteurs de l'emploi des personnes handicapées, tant les associations et les institutions que les partenaires sociaux dont les responsabilités sont centrales sur un tel chantier qui doit être une préoccupation largement partagée, au-delà des militants qui s'y consacrent depuis des années avec beaucoup d'énergie. Les propositions qui sont présentées dans ce rapport et qui prennent en compte les particularités du handicap psychique, répondent à la question posée : faut-il concevoir et mettre en oeuvre de nouveaux outils d'accompagnement dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes handicapées ?

[Disponible sur le site de la Documentation française](#)

Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé

Les cahiers de l'Agefiph, septembre 2012. 12p.

L'aménagement de la situation de travail l'aménagement de la situation de travail vise à apporter des solutions tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées

[Disponible sur le site de Handipole](#)

Aménagement du temps de travail

Cinergie, 2008, 16p.

La Loi du 11 février 2005 fixe au travers de l'Article L.122-24-4 du Code du Travail l'obligation pour l'employeur de proposer un reclassement à un salarié déclaré en inaptitude au poste de travail. Concrètement l'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié, au besoin par la mise en oeuvre de mutation, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Ce dernier point élargit le champ des propositions d'adaptation de poste, en incluant l'aspect organisationnel.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

L'insertion professionnelle des personnes souffrant de troubles psychiques : handicap, compensation et aménagement approprié

Vidal-Naquet Pierre A., Molho Noémie, Eyraud Benoit, Arrive D., Colombo C., Leroux M.

CERPE, Lyon, FRA, 2007, 86p

Les personnes atteintes de troubles psychiques ont tendance à considérer souvent comme stigmatisantes les mesures spécifiques destinées à compenser les conséquences de leur handicap et à leur faire bénéficier d'un "régime à part" dans le milieu de travail. Leurs parcours les ont en général conduites de l'hôpital à un milieu de travail qualifié d'ordinaire. A ce moment de leur vie, elles souhaitent accéder à la normalité, se délester de l'étiquetage de "malade mental" et par conséquent éliminer tous signes distinctifs quand bien même ceux-ci sont crédités d'une valence positive. A partir d'interview de personnes en situation de handicap psychique en emploi, et ayant suivi différents parcours de transition, le centre de recherche en sociologie "CERPE", avec une équipe menée par Pierre Vidal Naquet, sur commande du Réseau Galaxie, a exploré et analysé le point de vue des personnes elles-mêmes sur les besoins, les attentes et les leviers favorisant l'accès et le maintien sur leur poste de travail. On trouvera en annexe : les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap psychique au regard de l'emploi

[Disponible sur le site de Handipole](#)

Thèses / Mémoires

Le droit de la discrimination fondée sur le handicap et l'état de santé et sa contribution à la lutte contre la discrimination multiple

Anna Benioudaki, thèse de doctorat en droit. 2017. Toulouse 1 en cotutelle avec l'Université Aristote Thessalonique, Grèce.

Dans la première partie de cette étude, nous avons examiné le handicap et la santé comme motifs de discrimination interdits. Ainsi, tout d'abord, nous sommes arrivés à l'analyse de la construction sociale du handicap qui, contrairement au modèle médical, déplace le problème loin de la personne et le situe dans les processus sociaux liés à la diversité des hommes. Nous avons examiné l'obligation législative des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées et son application par la jurisprudence, les actions positives et leur rôle contre la discrimination sur le handicap ainsi que la justification des différences de traitement fondées sur le handicap. Nous avons étudié la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées qui est devenue le noyau central de la législation et de la politique européenne sur le handicap en soulignant ses nouveautés. En outre, au-delà de la notion de « handicap », nous nous sommes posé la question de savoir si la maladie et l'inaptitude sont en mesure de justifier un licenciement ou si elles constituent causes de discrimination. Il ne semble pas que le législateur européen souhaite de les inclure parmi les raisons interdites de discrimination. En étudiant la législation de protection contre la discrimination fondée sur le handicap nous avons vu qu'elle a apporté des solutions là où la protection contre la discrimination fondée sur l'état de santé n'est pas réglementée. Ensuite, dans la deuxième partie, nous avons examiné la discrimination multiple et nous avons relevé l'inefficacité de la législation européenne et, par conséquence, de la plupart des législations des États membres de l'Union européenne dans la lutte contre elle. Nous avons noté que c'est le système législatif de catégorisation lui-même qu'il convient de contester car il est totalement inadéquat et ne permet pas de reconnaître le sens réel de l'identité des personnes ni, par conséquent, la discrimination fondée sur plus d'un motif qui interagissent entre eux de sorte qu'ils sont complètement indissociables. Sur ce point, nous sommes arrivées à la conclusion que le régime de protection contre la discrimination fondée sur le handicap peut également conduire à des solutions portant sur la reconnaissance de la discrimination multiple et la protection contre celle-ci, grâce à l'approche individuelle et à l'évaluation du contexte qu'il exige. Enfin, cette étude vise à encourager l'introduction du concept de « discrimination multiple » dans la législation, tant de l'Union que des États membres. Cela donnerait une nouvelle impulsion à la lutte contre les discriminations et permettrait de combler le vide législatif existant.

Accessible via le site [Theses.fr](http://theses.fr)

Projet de recherche

Aménagements raisonnables et non-discrimination

Tatiana Gründler, Maître de conférences, Université Paris Nanterre, CTAD-CREDOF, Thomas Dumortier, Docteur, Post-doctorant sur le projet Recherche financée par l'Ardis. Oct. 2016. 120p.

La théorie des accommodements raisonnables, forgée dans le cadre juridique nord américain à propos de la prise en compte par l'employeur des obligations religieuses de ses employés, est largement ignorée du droit français. Elle a pourtant à voir avec la notion d'aménagement raisonnable expressément consacrée, s'agissant des personnes handicapées, en matière d'emploi dans l'article 5 de la directive n°2000/78/CE. La loi du 11 février 2005 a transposé cet article en introduisant un nouvel article L. 5213-6 dans le code du travail évoquant non pas un « aménagement raisonnable » mais des « mesures appropriées ». Indépendamment de cette consécration de la notion, le concept attaché à l'aménagement des conditions de travail dans le but de favoriser l'accès puis le maintien dans l'emploi des personnes handicapées préside à l'élaboration d'un certain nombre de dispositions de nature juridique variable: lois, règlements, circulaires, conventions collectives, accords d'entreprise. L'objectif du présent projet était de rendre compte de l'étendue des dispositions consacrées à l'aménagement raisonnable des conditions de travail au bénéfice des personnes handicapées et d'évaluer leur portée. L'examen des différents textes constituant le droit positif permet de dessiner les potentialités d'un tel concept tandis que l'étude de sa réception par les différents acteurs concernés donne la mesure de son efficacité. A cette fin trois volets ont pu être distingués dans cette recherche.

Disponible sur le site de l'Ardis

Valorisations scientifiques

Colloques / Congrès / Journées d'études

Pour qui, quand et comment procède-t-on à des aménagements raisonnables ?"

Emmanuelle Fillion et Delphine Thivet. Journée d'étude : Les aménagements raisonnables comme réponse aux discriminations. Une révolution juridique pour quels effets ? Organisé par l'Ardis et l'Université Paris Ouest Nanterre la Défense, 1er juillet 2016

Une journée d'étude est organisée le 1er juillet à l'université de Nanterre pour rendre compte des principes et des potentialités des aménagements raisonnables, technique juridique originale de lutte contre les discriminations. Venus d'Outre-Atlantique où ils sont nommés "accommodements raisonnables", les aménagements raisonnables ont en effet été introduits dans la législation française sous l'influence du droit de l'Union européenne, comme réponse aux discriminations dont sont victimes les personnes en situation de handicap.

[En savoir plus](#)

Aménagements raisonnables et situations de handicap : quels usages d'un nouveau cadre juridique ?

Journée organisée dans le cadre du partenariat entre L'EHESP et le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et réalisée en collaboration avec le Défenseur des droits et l'Institut fédératif de recherche sur le handicap (IFRH).
EHESP, 20 avenue George Sand, 93210 La Plaine Saint Denis, 11 février 2016

L'objectif de la journée d'études sur les aménagements raisonnables est de s'interroger à la fois sur le cadre juridique de l'aménagement raisonnable et sur les usages sociaux de ce nouvel outil dans le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap. La journée sera organisée autour de deux grands axes : des conférences de chercheurs spécialistes du droit et de la sociologie qui précisent et analysent la définition de la notion d'aménagement raisonnable ; des tables rondes centrées sur les déclinaisons concrètes de l'aménagement raisonnable.

[Disponible sur le site de l'EHESP](#)

« L'obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des salariés handicapés »

Interview de Fabienne Jégu, Conseiller (expert handicap). Mission expertise du Secrétariat Général chez le Défenseur des droits. Droit Pluriel, le 29 juin, 2016

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Les concepts de handicap et d'aménagement raisonnable

Intervention du Prof. Lisa Waddington, European Disability Forum Chair in European Disability Law, Maastricht University (Faculty of law). 2011

Le contexte de l'obligation de fournir un aménagement raisonnable ; La directive relative à l'égalité de traitement et à l'aménagement raisonnable - que faut-il entendre par aménagement? - que faut-il entendre par charge disproportionnée? - qui peut demander un aménagement? ; Quelles sont les personnes considérées comme handicapées? ; La personne soit être compétente et capable de remplir les fonctions essentielles du poste concerné - Liens entre l'aménagement raisonnable et d'autres dispositions de la directive ; La jurisprudence et la législation nationales relatives à l'aménagement raisonnable

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Pour aller plus loin (tous supports confondus)

La théorie des accommodements raisonnables et sa réception en France

Tatiana Gründler. *Délibérée*, 2017, vol.2, n°2, pp.60-64

Au milieu des années 1980, au Canada, une vendeuse de grand magasin demande à son employeur un aménagement de ses horaires de travail afin de respecter le sabbat comme le lui prescrit sa religion adventiste. Face au refus de celui-ci, le juge est saisi du cas. La Cour suprême canadienne déduit alors pour la première fois des principes d'égalité et de non-discrimination l'obligation pour l'employeur...

Les travailleurs handicapés ? Des travailleurs !

Le Médiateur de la Wallonie. 2017. 15p.

Employeurs privés et publics doivent respecter des réglementations ; l'interdiction de toute discrimination, l'obligation d'apporter des aménagements raisonnables ; l'obligation de respecter la rémunération normale, l'obligation de veiller au bien-être au travail de leurs employés, l'obligation d'examiner les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise avant de décider d'un éventuel licenciement.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Droits de l'Homme : une réalité pour tous. Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap 2017-2023

Strasbourg : Conseil de l'Europe, 2017, 42 p.

Le Conseil de l'Europe promeut, protège et assure le suivi de la mise en œuvre des droits de l'homme pour tous, y compris pour les personnes handicapées. L'objectif général de cette Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap 2017-2023 est de réaliser l'égalité, la dignité et l'égalité des chances des personnes handicapées dans les domaines particuliers d'intervention du Conseil de l'Europe. Pour y parvenir, il convient d'assurer l'indépendance, la liberté de choix et la participation pleine et active des personnes handicapées dans tous les domaines de l'existence et de la société. La réalisation de cet objectif passe par une série d'actions et d'activités menées dans cinq domaines prioritaires : l'égalité et la non-discrimination ; la sensibilisation ; l'accessibilité ; la reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité ; le droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et aux abus. L'action du Conseil de l'Europe privilégiera également cinq thèmes transversaux : la participation, la coopération et la coordination, la conception universelle et l'aménagement raisonnable, la perspective d'égalité de genre, la discrimination multiple et l'éducation et la formation.

[Disponible sur le site du Conseil de l'Europe](#)

Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail : guide pratique

Organisation Internationale du Travail. Genève : BIT 2017, 75p.

L'objectif d'un aménagement raisonnable au travail n'est pas d'indûment imposer une charge à un employeur, ni d'accorder à un employé un bénéfice ou un avantage indu par rapport à un autre. Un aménagement raisonnable sur le lieu de travail implique d'apporter les modifications ou ajustements appropriés et nécessaires aux caractéristiques ou différences personnelles d'un travailleur ou d'un candidat à un emploi afin qu'il puisse bénéficier des mêmes droits que les autres. Souvent, un aménagement raisonnable peut être apporté à peu de frais ou sans aucun coût pour l'employeur, et se traduire par des avantages concrets tant pour l'employeur que pour le travailleur.

[Disponible en texte intégral sur le site du BIT](#)

Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination

Julie Ringelheim. *Journal européen des droits de l'homme*. 2013, n°1, pp.57-82

Cet article se penche sur une figure particulière du droit européen de la non-discrimination : l'obligation, imposée dans certaines circonstances à l'employeur, d'adapter les conditions de travail d'un travailleur pour lui permettre de s'intégrer ou de demeurer dans l'entreprise. Seuls deux motifs de discrimination ont conduit à la reconnaissance expresse d'une telle obligation : la grossesse et la maternité, dans le cadre de la non-discrimination à raison du sexe, d'une part, le handicap, d'autre part. Cet article soutient cependant que, loin de représenter un dispositif marginal, l'obligation d'aménagement, telle que reconnue dans ces deux contextes, met en lumière une dimension majeure du droit européen de la non-discrimination. Elle révèle qu'au regard de ce droit, l'entreprise peut être requise de transformer ses normes et pratiques pour éliminer les obstacles indirects à l'accès à l'emploi de certains groupes protégés et s'adapter ainsi à la diversité des travailleurs, même si cela implique pour elle un certain coût. L'article s'interroge aussi sur la possibilité de déduire de l'interdiction de la discrimination indirecte une obligation d'aménagement de portée générale, qui pourrait notamment concerner le critère de la religion.

Personnes handicapées : l'obligation d'accommodement raisonnable selon le droit international et le droit canadien

Verge, Pierre; Roux, Dominic , *Droit social* n°9-10, 2010, pp. pp.965-973

L'obligation d'accommodement envisagée par le droit international est bien présente dans le droit canadien. Sa formulation, surtout jurisprudentielle, lui confère une dimension individuelle particulièrement intense, en droit du travail, s'agissant de protéger et de promouvoir le droit à l'égalité pour les personnes handicapées. L'"accommodement", ou l'"aménagement" raisonnable consiste en des "ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer la jouissance ou l'exercice sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme. La diversité humaine du milieu de travail est manifestement et distinctement subordonnée à une pratique en ce sens. En d'autres termes, "si on voulait caractériser la notion d'accommodement, il faudrait dire : l'égalité dans la différence". C'est ainsi que l'obligation d'accommodement raisonnable est appelée à jouer son rôle de vecteur du droit au travail pour les personnes handicapées, à travers la "prohibition de la discrimination en matière d'emploi" : elle doit alors non seulement, à l'égard de ces personnes, rendre possible l'égalité dans le milieu du travail, mais également promouvoir celle-ci. Les auteurs de cet article s'interrogent donc sur la place que le droit positif international et canadien réserve à cette obligation d'accommodement en milieu de travail, plus spécifiquement à l'endroit des personnes handicapées

Un milieu de travail diversifié : l'apport de l'obligation d'accommodement raisonnable selon le droit international et le droit canadien

Pierre Verge et Dominic Roux. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol.12, n°1, 2010

L'accommodement ou l'aménagement dit « raisonnable » : la diversité humaine du milieu de travail est distinctement subordonnée à une pratique en ce sens. L'enjeu : le droit au travail, surtout porté par le droit à l'égalité dans sa reconnaissance et son exercice. Cela implique, de la part de l'ordre juridique en cause, de prohiber la discrimination dans toutes les facettes de l'emploi et son corollaire, pour l'employeur, l'obligation d'accommoder raisonnablement la personne victime d'une telle discrimination. Quelle place le droit international et le droit canadien réservent-ils à cette obligation d'accommodement raisonnable ? Ceux-ci, dans leur sphère d'application respective, sont appelés à assurer le droit à l'égalité : ils doivent rendre possible la diversité dans le milieu de travail, en la protégeant spécifiquement, mais aussi la promouvoir par des mesures appropriées et des pratiques de gestion qui tiennent compte de la situation réelle des travailleurs en cause. La place des travailleurs handicapés dans les milieux de travail illustre, d'une façon particulière, la problématique.

Disponible sur le site de la revue Pistes

L'obligation de "reclassement" à la lumière de la notion d'"accommodement raisonnable" du droit canadien

Fantoni-Quinton, Sophie; Laflamme, Anne-Marie. *Droit social* n°2, 2009, pp.215-220

En France comme au Canada, la jurisprudence relative au maintien dans l'emploi des travailleurs malades ou inaptes pour des raisons médicales est particulièrement fournie. En France, on parle d'obligation de reclassement, au Canada, d'obligation d'accommodation. Les raisons d'un tel phénomène sont multiples, liées sans doute aux aspirations sociales à plus de bien-être notamment au travail, mais aussi aux exigences du respect de l'égalité. L'étendue de ces obligations est toutefois difficile à circonscrire mais il semble clair que malgré certaines divergences, les deux systèmes juridiques convergent, portés par la volonté des juges soucieux d'apporter des réponses concrètes aux attentes des salariés victimes d'un handicap ou des salariés malades. Mettre en perspective le droit français et le droit canadien en matière de reclassement permet d'affiner l'analyse des concepts de maladie, d'aptitude, d'incapacité et d'adaptation.

Sites à explorer

Sénat : Principe de non-discrimination. Article 9 (art. L. 214-4-1-1 nouveau et L. 323-9 du code du travail)

Issu des travaux du Sénat : <https://www.senat.fr/rap/I04-020/I04-02020.html>

Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/mots-cles/amenagement-raisonnable-lie-a-handicap>

4. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : le secteur public

Contextes et analyses

Articles

L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France : analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles

Valdes, Béatrice. *Revue française des affaires sociales*, n° 4 (octobre-novembre-décembre), 2016, pp.307-332

En France, l'État s'est engagé dans des politiques dont le but est d'activer les rôles sociaux, de promouvoir la participation sociale des personnes handicapées. Ainsi, la loi du 11 février 2005 étend l'obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées au secteur public. Mais l'analyse des données d'enquêtes nationales révèle le non-respect de ce quota d'emploi de travailleurs handicapés en France, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Cette recherche s'interroge sur la mesure de ce taux et permet de mettre en évidence certaines caractéristiques des travailleurs handicapés par rapport aux travailleurs sans handicap, en distinguant plus spécifiquement ceux qui exercent leur métier dans le secteur public. Par exemple, les travailleurs handicapés du secteur public sont nettement plus âgés que les travailleurs sans handicap. En outre, le taux d'emploi légal est plus bas dans la fonction publique d'État que dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ainsi, l'État, en tant qu'employeur, a des difficultés à mettre en œuvre la politique sociale d'insertion professionnelle des personnes handicapées, qu'il a lui-même instaurée avec la loi de 2005.

L'emploi 10 ans après la loi

Michaël Couybes, Laetitia Delhon, Stéphane Bardinet, et al. *Etre*, 2016, pp.11-54

Après un état des lieux de la situation de l'emploi des personnes handicapées et de ses évolutions entre 2005 et 2015, le dossier dévoile une enquête et les recommandations des 230 entreprises membres du Club Etre pour aller plus loin dans cette politique d'inclusion. Celles-ci font connaître l'application de la loi au quotidien et apportent des préconisations pour y remédier. Les acteurs des politiques d'emploi des personnes handicapées en entreprise sont au cœur des réflexions essentielles pour l'avenir : la santé et la qualité de vie au travail, le vieillissement des salariés, l'accompagnement de la fragilité. Dans leurs pratiques quotidiennes, ils développent des innovations sociales et managériales et sont les fers de lance du "vivre et travailler ensemble". Sur la base des constats et recommandations des entreprises, la rédaction de ce dossier offre de nombreux témoignages, reportages et interviewes de leurs représentants, mais également de leurs interlocuteurs ou partenaires.

Emploi des personnes handicapées dans le secteur public. Premiers résultats des échanges d'un groupe de recherche européen

Guével, Marie-Renée. *Info Public*, 2014, n°127, pp. 12-13

La contractualisation de l'action publique en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées

Augustin Boujeka. *Revue de droit sanitaire et social RDSS*, n°3, 2010, pp. 544-551

Tout employeur public ou privé ayant un effectif de 20 salariés et plus, doit employer au moins 6% de travailleurs handicapés. Ce dispositif se situe au cœur des politiques publiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le déploiement de ces politiques emprunte de plus en plus la méthode du contrat. La contractualisation opère ici en cascade, mettant en relation l'Etat et les fonds d'insertion, ces fonds d'insertion entre eux, les fonds d'insertion et les employeurs publics et privés... L'état des lieux de la démarche ainsi mise en œuvre permettra à terme d'évaluer les politiques publiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées rénovées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique après la loi du 11 février 2005

Hervé Rihal. *Revue de droit sanitaire et social RDSS*, 2005, 394-404

Jusqu'à la nouvelle loi, le non-respect des quotas des travailleurs handicapés n'était pas sanctionné dans la fonction publique et rien n'obligeait l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé, à doter leurs agents handicapés d'appareils utilisant les nouvelles technologies. Les premières mesures de la nouvelle loi concernant le statut des fonctionnaires modifient plusieurs points. En ce qui concerne la fonction publique, l'élément le plus important de la loi concerne son article 36 qui confie à un établissement public la gestion d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées et dont le fonctionnement sera proche de celui de l'Agefiph. La loi du 11 février 2005 instaure enfin une efficace méthode de quotas d'emploi dans la fonction publique. L'auteur examine dans cet article, les nouvelles règles qui facilitent le recrutement et qui permettent d'aménager la carrière des personnes handicapées.

Ouvrage

Le travailleur handicapé et l'emploi dans la fonction publique territoriale

Sudre Guy, Lamarche Jean-Philippe. Voiron : Territorial éditions, 2007, 103p.

Cet ouvrage traite dans le détail la réglementation et l'ensemble des statistiques relatives aux travailleurs handicapés en France. Dans cette documentation spécialisée, qui offre une vision globale, la focalisation sur la fonction publique territoriale lui apporte des réponses quant à ses droits s'il est "bénéficiaire de l'obligation d'emploi" ou ses devoirs s'il est en charge du personnel dans une structure de la fonction publique territoriale. Largement écoutées pour l'élaboration et la préparation de ce livre, les personnes handicapées sont ici présentées comme des acteurs. Leur désir que l'on fasse "avec elles et non pour elles" contribue à élargir le débat au delà des polémiques sur les seuils d'application et les quotas. Au fil des pages, la notion de solidarité va de pair avec une nouvelle conception du recrutement des personnes handicapées pour faire en sorte que ces embauches soient une chance et non une contrainte pour les collectivités.

Rapports

Rapport d'activité 2016. FIPHFP

L'année 2016 a surtout confirmé la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques en matière d'agents en situation de handicap avec un taux d'emploi légal de 5,32 % représentant plus de 232 200 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les résultats de la fonction publique territoriale sont particulièrement à souligner avec un taux de 6,39 %, la fonction publique hospitalière se situe à 5,51 % et la fonction publique de l'Etat à 4,34 %. En 2016, les recrutements se sont élevés à plus de 27 000 agents et les maintiens à près de 17 000 agents.

[Disponible sur le site du Fiphfp](#)

L'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales.

Emploi-Collectivités : Synthèse de l'enquête nationale réalisée entre 2013-2015

Cette enquête nationale menée auprès de 228 collectivités locales de tous types et de toutes régions propose un éclairage sur la situation de l'emploi des personnes handicapées. Destinée aux élus, aux dirigeants, agents territoriaux, aux médias, elle a pour ambition de devenir un levier supplémentaire en vue de favoriser le recrutement des personnes handicapées, de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes et d'informer les observateurs. Quelles aides au recrutement des personnes handicapées sont les plus utilisées ? Comment réussir le reclassement des Personnes en Situation de Handicap ? (PSH) Quels dispositifs sont utilisés pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ? Quelques questions parmi d'autres auxquelles l'enquête apporte des éléments de réponse. Cette enquête est conclue par une série de témoignages sous forme d'interviews réalisées auprès de 7 collectivités représentatives.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Atlas régional de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Rhône-Alpes.

FIPHFP, Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes, CRDI Rhône-Alpes, 2013. 52p.

La situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Rhône-Alpes en 2013 laisse apparaître l'ampleur des actions d'insertion à entreprendre pour chacune des fonctions publiques. L'Atlas traite la thématique de l'emploi en partie : L'obligation d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique avec un focus dans les trois fonctions publiques ; Les personnes en situation de handicap dans la fonction publique ; La situation de l'emploi des personnes handicapées

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Les politiques publiques d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique territoriale.

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
Paris, FRA, Centre national de la fonction publique territoriale -CNFPT, Paris. CNFPT, 2010, 39 p.

Cette étude a été menée dans le cadre du programme de travail 2009 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT. Elle vise à présenter et analyser la gestion de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis par la loi du 11 février 2005 dans la fonction publique territoriale et plus particulièrement les bonnes pratiques des collectivités en matière d'intégration professionnelle et de maintien dans l'emploi de ces agents.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique : cadre légal et éléments statistiques

Ministère de la fonction publique, DGAFP, Paris, FRA. 2006, 61 p.

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à 6 % le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public. Ce taux d'emploi des personnes handicapées dans les différentes fonctions publiques n'est pas atteint pour le moment, pas plus que chez les employeurs privés : 4,7 % pour la Fonction publique d'Etat en 2004, 4,5 % pour la Fonction publique territoriale en 2003, 4,5 % pour la fonction publique hospitalière en 2002. Ces taux d'emploi paraissent assez honorables, au regard de la performance du secteur privé et de la sous-évaluation chronique des bénéficiaires. Toutefois, un examen plus attentif des données permet de constater que l'essentiel du nombre des bénéficiaires sont des agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, le recrutement de travailleurs handicapés ou le maintien dans l'emploi de fonctionnaires devenus inaptes demeurant délicat et difficile. Le renouvellement massif des fonctionnaires qui sera prochainement imposé par la démographie constitue une chance pour améliorer l'insertion des travailleurs handicapés dans le milieu de travail. Le protocole d'accord du 8 octobre 2001 dans un premier temps, puis la nouvelle loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, donnent à l'administration des outils destinés à saisir cette chance.

[Disponible sur le site du ministère](#)

Accès à l'emploi

Articles

L'emploi des personnes handicapées : du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales

Flamant, Anouk. *Revue française des affaires sociales* n° 4 (octobre-novembre-décembre), 2016, pp.333-352

Cet article interroge la manière dont les politiques d'emploi des personnes handicapées sont appréhendées dans les collectivités territoriales. Malgré le renforcement des orientations nationales pour promouvoir l'emploi de cette catégorie de la population, les collectivités territoriales ne se sont pas emparées massivement de cette démarche. Celles-ci contestent le fait que l'État les oriente dans leurs politiques internes de recrutement, d'autant plus qu'elles sont invitées dans le même temps à réduire leur masse salariale. D'autre part, les politiques d'emploi adoptées ne se focalisent pas sur la lutte contre les

discriminations, mais sur la montée en compétence des travailleurs handicapés, ce qui continue de fortement pénaliser ce groupe sur le marché de l'emploi. Cet article contribue ainsi à une réflexion sur les freins, toujours multiples, auxquels sont confrontées les personnes handicapées pour travailler en milieu ordinaire et ce, onze ans après la loi de 2005.

Accès à l'emploi et handicap dans la fonction publique hospitalière

Patrice Thuaud ; Marie Houssel ; Matthias Anquetil. *Revue hospitalière de France*, n° 568, (janvier-février) 2016, pp.16-34

Le taux de chômage des personnes reconnues "travailleur handicapé" représente aujourd'hui plus du double de la moyenne nationale. Obligation est pourtant donnée -depuis 1987 au secteur privé, 2005 au secteur public- d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de vingt salariés. Qu'en est-il dans la fonction publique hospitalière ? Ce dossier se penche sur les politiques d'emploi de personnes en situation de handicap au sein des établissements de santé et médico-sociaux et présente les points suivants : Le partenariat national signé le 18 novembre 2014 entre la Fédération Hospitalière de France (FHF) et le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans l'objectif de promouvoir les politiques du handicap dans les établissements et de favoriser l'accessibilité des métiers de la santé dès la formation initiale ; Le rôle des référents handicap mutualisés (RHM) mis à disposition des adhérents de la FHF ; Les démarches conduites par l'IFSI-IFAS de Châteaubriant-Nozay-Pouancé (Pays de Loire) et le centre de rééducation et d'insertion professionnelle de Castelnau-le-Lez (Hérault) pour ouvrir les formations sanitaires et médico-sociales aux apprenants en situation de handicap ; La politique menée par l'Institut Le Val-Mandé (Val-de-Marne), établissement médico-social, qui dépasse depuis plusieurs années les 6% du taux d'emploi de travailleurs handicapés fixés par la loi.

Aides / Accompagnements à l'emploi

Article

En faveur de l'insertion des handicapés

Universitaire de Toulouse. *Trait d'Union - Magazine du centre hospitalier*, n° 143, 2014, pp.26-27

Le CHU de Toulouse conforte son engagement et renforce ses actions permettant d'intégrer, et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Rapports

Maintenir dans l'emploi public un agent en situation de handicap en Ile-de-France : les expériences et solutions face à chaque difficulté rencontrée

FIPHFP, Handi-pacte Ile-de-France, 2016, 49p.

L'emploi des personnes en situation de handicap est donc un objectif poursuivi par chaque employeur public. Cet objectif, traduit dans la loi de 2005, est régulièrement réaffirmé et renforcé dans différents instances (Comité national handicap de 2014, Comité interministériel du handicap de septembre 2013 ou la récente convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés, signé en novembre 2013). Handi-Pacte est un nouvel outil, lancé depuis le début de l'année 2014 à l'initiative du Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et demain tien dans l'emploi des agents en situation de handicap

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Maintien dans l'emploi

Service Handicap du CIG, 2014, 20p.

Soucieux d'accompagner au mieux les collectivités territoriales dans leurs politiques d'emploi, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le CIG (Centre Interdépartemental de Gestion)

propose ce guide consacré au reclassement et au maintien dans l'emploi d'agents en situation d'inaptitude. En effet, le vieillissement de la population, le recul de l'âge de départ à la retraite, les problématiques d'usure sur certains métiers ou les accidents de vie obligent les collectivités à trouver des solutions afin de maintenir dans l'emploi leurs agents. Ce guide, à destination des collectivités, fait le point sur les différents dispositifs existants permettant à l'agent de poursuivre une activité professionnelle. Enfin, dans le cadre d'une convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le service handicap du CIG se tient à disposition des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés pour les accompagner dans leurs démarches d'insertion et de maintien dans l'emploi d'agents confrontés à des difficultés de santé.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Représentations / Attitudes

Articles

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

Savy, Jean, éd., Allart, René, Andriamahemina, Catherine et al. *Réadaptation*, n° 538, 2007, pp. 5-53

La mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 garantit la promotion effective de l'emploi des personnes handicapées dans les services de l'Etat, des collectivités locales, de leurs établissements publics et des hôpitaux. Ce dossier rend compte de la politique actuellement suivie par les pouvoirs publics pour intégrer les personnes handicapées dans la vie professionnelle et sociale. Les interviews recueillies auprès des Missions handicaps de plusieurs ministères vont dans le sens de la loi. De même, les reportages réalisés sur les personnes handicapées montrent que les personnes lourdement handicapées sont capables d'occuper des postes dans la fonction publique. Le FIPHFP créé par la loi et son comité national présentés dans ce dossier devraient selon les auteurs, donner aux personnes handicapées un nouvel élan.

Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ?

O. Rohmer, É. Louvet. *Le travail humain*, 2006, Vol. 69, n°1, pp.49 - 65

Dans nos sociétés occidentales, le travail représente une valeur importante : il constitue un indicateur pertinent dans l'appréciation de la qualité de vie (Garcia, Laroche & Barrette, 2002) et participe de façon substantielle à la définition de l'identité psychosociale (Ville, 2000). Or le travail n'est pas réparti de façon équitable entre tous les individus. De ce point de vue, les personnes en situation de handicap sont particulièrement défavorisées en matière d'emploi (Boulinier, 2000 ; Filpa et al., 2000), et ce malgré les différents dispositifs législatifs et politiques particulièrement mis en avant dans le cadre de l'Année européenne des personnes handicapées.

Rapports

Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées : guide de l'employeur public

Daniel François, Agathe Fossier. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique -FIPHFP (Paris, France). FIPHFP, 2007, 72p.

Comment calculer le taux d'assujettissement à l'obligation d'emploi, à quels intervenants faire appel, quelle procédure engager pour le recrutement d'un travailleur en situation de handicap ou pour obtenir une aide pour l'aménagement d'un poste pour un travailleur malentendant, quelle attitude quotidienne adopter dans l'entreprise face à une personne souffrant d'un handicap physique... Ce guide pratique balaie l'ensemble des questions que peuvent se poser les employeurs publics qui décident d'embaucher ou de maintenir en activité une personne en situation de handicap plutôt que de payer la contribution au FIPHFP. Il revient sur les fondements de la loi qui a mis en œuvre le FIPHFP, retrace les changements de regard sur le handicap dans la société. Illustré de témoignages de travailleurs handicapés et d'employeurs, il donne également la parole aux spécialistes qui ont fait progresser la réflexion dans ce domaine et propose les outils qui permettraient d'atteindre enfin, les 6 % d'emplois de travailleurs handicapés escomptés.

[Disponible sur le site du ministère de l'emploi](#)

Audit sur le développement de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés au sein du ministère de l'équipement, du tourisme et de la mer

Lhostis Alain, Ministère de l'équipement, du tourisme et de la mer, 2005. 30p.

Le présent rapport est consacré au développement de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés au sein du ministère et notamment les améliorations à apporter en la matière. Le rapport s'appuie sur des entretiens avec différents acteurs (organisations syndicales et services de l'administration centrale).

[Disponible sur le site de la Documentation française](#)

Autre support

Résultats 2015 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction

Dossier de presse, mai 2016

Publication des résultats du Fiphfp en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques. Pour la première fois, le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dépasse le seuil des 5% pour atteindre 5,17%.

[Disponible sur le site du Fiphfp](#)

Thèses / Mémoires

Handicap et emploi dans la fonction publique dans un contexte budgétaire contraint

Maud Allanic, Séverine Audouys, Cécile Cristina, et al. Module interprofessionnel de santé publique, (MIP). Groupe 7. EHESP, Rennes, 2015, 57p

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » est l'aboutissement de trente ans de politiques sociales en faveur des personnes en situation de handicap. En effet, depuis 2005, les administrations publiques qui emploient plus de 20 salariés sont tenues d'employer au moins 6% d'agents en situation de handicap sous peine de se voir infliger une amende par le Fiphfp. Les administrations publiques ont développé des politiques d'insertion des travailleurs handicapés, en s'appuyant notamment sur les aides financières allouées par le Fiphfp. Toutefois, le taux de personnes en situation de handicap dans la fonction publique n'atteint toujours pas à ce jour les 6%. Par ailleurs, alors que les employeurs publics sont soumis à des contraintes financières de plus en plus fortes (plan de retour à l'équilibre financier dans les hôpitaux, réduction des dotations globales de financement des collectivités), les coûts induits par l'embauche ou le maintien dans l'emploi de PSH sont un élément qui défavorise l'insertion professionnelle de ces travailleurs. L'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique s'inscrit dans une politique sociale globale des établissements : la sensibilisation des agents à l'accueil des TSH, la formation des managers de proximité et les efforts réalisés par les différents acteurs pour garantir le maintien dans l'emploi sont autant de clés qui participent à une réelle insertion professionnelle de ces travailleurs. Toutefois, force est de constater que des marges de progression sont encore nécessaires notamment pour développer les possibilités de reclassement, les perspectives de mobilité et le recrutement des TSH de catégorie A et B. L'accès à l'emploi pour tous demeure un objectif à atteindre dont les DRH des administrations publiques doivent se saisir.

[Disponible sur le site de la documentation](#)

L'impact de la loi du 11 février 2005 sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique et plus particulièrement dans la fonction publique hospitalière.

Monique Baudron, Damien Bruggeman Evelyne Lechevalier et al. ENSP, Rennes, FRA, Module Interprofessionnel (MIP). Groupe n° 24. 2007, 27p.

En 2004, un rapport du Sénat fait un état peu flatteur de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Aussi, la loi du 11 Février 2005 transpose à la fonction publique le mécanisme de pénalités en vigueur dans le secteur privé et crée le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, (Fiphfp). Ce dernier, entré en vigueur le 1 Février 2006, est un établissement public sous tutelle de l'Etat géré par la caisse des dépôts et consignations. Deux ans après la promulgation de la loi du 11 Février 2005, un bilan mitigé ressort des déclarations adressées au Fiphfp. En effet, on constate que le taux d'emploi des personnes handicapées est de 3,69 % pour l'ensemble de

la fonction publique : la fonction publique hospitalière dénombre un taux de 3,77 %. Toutefois, ces résultats ne reflètent pas la réalité du terrain. En effet, de nombreux agents publics dissimulent leur handicap en raison des conséquences que sa révélation peut entraîner. En outre, l'Agefiph a récolté des fonds conséquents qui n'ont pas été utilisés par les employeurs privés. Il conviendra dès lors à ne pas faire les mêmes erreurs dans le secteur public. Les résultats des enquêtes de terrain menées dans la fonction publique hospitalière révèlent que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est difficile à mettre en œuvre même s'il existe des outils. En effet, l'hôpital est également confronté à plusieurs problématiques majeures. D'une part, la pénibilité du travail en secteur hospitalier entraîne de nombreux reclassements professionnels pour inaptitude au poste de travail. D'autre part, la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés résulte d'une démarche volontariste de la part des personnels concernés qui craignent de se faire " étiqueter ". Enfin, des propositions d'amélioration sont présentées en vue de remplir l'obligation minimum d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière.

[Disponible sur le site de la documentation](#)

Valorisations scientifiques

Colloques / Congrès / Journées d'études

Inclure sans stigmatiser, l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

EHESP, FIPHFP en collaboration avec le GEPSO. Colloque du 24 et 25 novembre 2016
Maison des Sciences de l'Homme, Paris Nord, EHESP, La Plaine Saint-Denis

Depuis 2012, l'EHESP et le FIPHFP ont développé un partenariat de recherche, en collaboration avec le GEPSO. Les objectifs de ce partenariat étaient de mieux connaître les évolutions relatives à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans l'emploi, documenter les pratiques professionnelles en France et en Europe, et mobiliser l'expertise acquise dans les fonctions publiques. De ce partenariat est né le programme de recherche Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (Emploi PHFP). Fort de ses travaux et de ses résultats, il a permis de créer une dynamique de recherche et d'échanges autour des problématiques de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique durant quatre années. Les 24 et 25 novembre 2016 seront l'occasion de rendre compte et de discuter de ces travaux.

[Disponible sur le site de l'EHESP](#)

Loi de 2005 et obligation d'emploi des personnes handicapées : comment les employeurs publics s'en sont saisis ?

Jaffrès, F., Guével Marie-Renée. Colloque international « Handicap, inclusion et accessibilité. Approches comparatives dans l'espace francophone », INS HEA, Suresnes, 24, 25 et 26 octobre 2016.

Employment of persons with disabilities: feedback from future social and medico-social professionals in France

Azzedine Fabienne, Jaffrès F., Guével Marie-Renée. Joint World Conference on Social work, Education and Social Development, Promoting the dignity and worth of people, Seoul (South Korea), 27-30 June 2016.

Employment and Disability across Europe: Thoughts from the public sector

Guével Marie-Renée, Gustafsson, J., Jaffrès, F., Ondrusova, D. et al. ALTER-Conférence annuelle « Inclusion, Participation et Droits de l'Homme, Avancées de la recherche en sciences sociales et humaines sur le handicap », Stockholm, Suède, 30 June, 1st July 2016

Emploi des personnes handicapées, le rôle du secteur public en tant qu'employeur : perspectives européennes – 28 et 29 novembre 2013

EHESP, FIPHFP. 1er séminaire de recherche organisé à Paris au sein de la Maison des sciences sociales du handicap.

Ce séminaire a réuni 18 participants de 11 pays européens (Belgique, Danemark, Finlande, France, Hongrie, Pays-Bas, Portugal, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie et Suède). Il avait pour ambition

de porter un regard transversal sur les politiques de l'emploi dans différents pays, et de s'intéresser en particulier au rôle du secteur public en tant qu'employeur. Les réflexions se sont articulées autour de 4 thématiques : Quel est le périmètre pour le secteur public ? ; Les politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées ; La gouvernance et la mise en œuvre des politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées ; L'efficacité des politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées

Disponible sur le site de l'EHESP

Anniversaire cinq ans après la loi handicap : cinquante questions pour bien gérer l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : moments forts du colloque du 11 février 2010 : formation, proximité, recrutement et carrière

Didier Fontana, Anne Baltazar, Jean-Marie Barbier, et al. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique -FIPHFP, Paris, France. 2010

Ce colloque, cinq ans après le vote de la Loi Handicap, organisé par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique fait un point d'étape et prépare l'avenir. Quelles réponses concrètes apporter à la question cruciale du manque de formation des personnes handicapées ? Comment proposer des solutions de proximité aux travailleurs handicapés des trois fonctions publiques ? Comment recruter, maintenir dans l'emploi et favoriser l'évolution de carrière des personnes handicapées sans discrimination ? Ce document en présente les contributions ainsi que 50 questions-réponses concernant la gestion de l'emploi des personnes handicapées : l'obligation d'emploi, le recrutement, le maintien dans l'emploi...

Sites à explorer

FIPHFP

<http://www.fiphfp.fr>

EHESP

Emploi des personnes handicapées dans la fonction publique – Programme de recherche EHESP soutenu par le FIPHFP

<https://www.ehesp.fr/recherche/domaines-de-recherche/politiques-sociales-et-de-sante/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique/>

Le portail de la Fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes>

Le pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques

<http://www.handipacte-alsace.fr/index.php/26-actualites/167-l-atlas-de-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-fonction-publique-et-les-chiffres-cles-en-grand-est>

5. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : le secteur privé

Contextes et analyses

Articles

L'obligation d'emploi en échec : pour une refonte de la loi de 1987

Serge Milano. *Revue de droit sanitaire et social RDSS*, n°3, (mai-juin) 2017, pp.545-561

La loi du 10 juillet 1987 a créé une obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées, qui présente l'originalité de pouvoir être mise en œuvre selon différentes modalités. Les législateurs successifs ont progressivement sacrifié l'objectif originaire d'emploi en milieu ordinaire au bénéfice d'autres formes de participation à l'emploi : sous-traitance avec le secteur protégé, stages. Ce dévoiement des intentions initiales du législateur et les résultats médiocres obtenus jusqu'ici conduisent à souhaiter une refonte de la loi de 1987, qui restituerait sa cohérence à la loi et sa vérité au taux d'emploi, reconnaîtrait la liberté et l'autonomie des personnes et des entreprises, et rationaliserait les moyens à mettre en œuvre.

L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche

Nathalie Le Roux, Anne Marcellini. *ALTER - European Journal of Disability Research*

Revue Européenne de Recherche sur le Handicap, vol.5, n°4, October-December 2011, pp.281-296

À partir des connaissances établies sur l'insertion professionnelle des jeunes et des jeunes diplômés, cet article identifie un ensemble de questions susceptibles d'être spécifiques si l'on analyse la population des diplômés handicapés. Les connaissances disponibles sur l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes handicapés et leur devenir professionnel sont encore incertaines et limitées en France. L'objectif de cet article est donc de proposer des axes de recherches innovants pour étudier le processus d'insertion professionnelle des étudiants handicapés. Le premier porte sur l'étude du(es) modèle(s) de compensation du handicap proposés par les universités et leur(s) capacité ou non à réduire les situations de handicap pour des étudiants présentant des déficiences diverses. Le deuxième pose la question de la spécificité de la transition vers l'emploi pour les jeunes présentant des troubles dits « invisibles » ou au contraire ayant des incapacités comportementales ou de communication directement perceptible. Ces derniers particulièrement discriminés dans l'entreprise (mais pas seulement), permettent de poser la question de l'évolution des représentations des entreprises vis-à-vis de l'emploi des différentes catégories de personnes handicapées et plus généralement des conditions de leur inclusion ou exclusion de certaines sphères de la participation sociale.

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France : principes et réalités

A. Blanc., *Pratiques psychologiques*, vol. 16, n°1, mars 2010, pp.3-19

Le principe de la discrimination positive – donner plus à ceux qui ont moins – guide la compréhension que nous avons de l'insertion professionnelle visant les travailleurs handicapés. Elle se traduit par des actions renouvelées dans leurs modalités depuis leur mise en route durant l'entre-deux-guerres mais néanmoins toujours fidèles à cet esprit initial et protecteur. Si au fil des décennies, le nombre des bénéficiaires s'est élargi, leurs reconnaissances ont toujours été le fait d'instances médicosociales au sein desquelles se construit le dialogue entre État et territoires. Simultanément, les voies de l'insertion professionnelle se sont traduites par une triple option : la définition d'un secteur protégé, jamais remis en cause et se développant, accueillant les travailleurs les plus handicapés ; la multiplication des instances de placement, aujourd'hui le réseau Cap-Emploi, dédiées à l'accroissement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire et rationalisant leurs actions en vue d'un surcroît d'efficacité ; la mise en œuvre de dispositifs novateurs incarnés aujourd'hui par l'Agefiph. Enfin, l'accent est mis sur les réticences des employeurs à accueillir des populations handicapées présentant une employabilité limitée. C'est donc une évaluation d'objectifs collectifs que cet article propose, notamment de l'action publique comprise via le

triptyque reconnaissance–insertion–réception. S'interrogeant sur les raisons d'une récurrente faible employabilité des travailleurs handicapés, l'article signale les effets induits par les dispositifs que leur augmentation en nombre ne limitent pas, la segmentation et la substitution des bénéficiaires par exemple. Il interroge donc les multiples biais logiques pris par des dispositifs en prise avec les limites de populations et les exigences fondées de la réception. Il pose donc la question du statut et de la gestion collective d'une main-d'œuvre peu qualifiée aux prises avec de sensibles modifications des conditions d'emplois dont elle est encore trop éloignée.

Maladie mentale, société, travail

Stiker Henri-Jacques. *Vie sociale*, 2009, n°1, pp.51-59

Cet article parcourt l'histoire du handicap en général, représenté d'abord comme une infirmité. Il fait découvrir que handicap et folie sont liés depuis toujours. Mais en faisant officiellement entrer la maladie mentale dans le champ du handicap, on induit qu'il y avait moins besoin de soins et de thérapie et davantage d'insertion... Les images négatives sur la maladie mentale, partagées par tous et donc aussi par les gens d'entreprise, sont partiellement compensées par les droits accordés aux personnes relevant de la loi sur le handicap et par la vigueur de l'autonomie manifestées par les malades eux-mêmes. La maladie mentale demeure une maladie au long cours, il y a donc nécessité d'un accompagnement sur le long terme. Même si le médico-social et la psychiatrie ont eu le plus grand mal à faire alliance, c'est la seule voie raisonnable pour offrir aux personnes handicapées dignité et citoyenneté "du" et "par" le travail.

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en France

Ph. Watine. *Toxicologie-Pathologie*, vol.2, n°3, 2005, pp.111-136

L'attitude à l'égard des « personnes handicapées » se situe entre deux tendances, allant du refus de l'altérité à son acceptation. Depuis 30 ans, le devoir de solidarité est inscrit dans la loi, en privilégiant l'intégration sociale par le travail. C'est dans ce contexte que s'inscrit l'obligation d'emploi des « travailleurs handicapés ». Un dispositif complexe de mesures contraignantes ou incitatives s'est progressivement mis en place pour « égaliser les chances ». La déclinaison du handicap en trois notions – déficience, incapacité et désavantage – a apporté une contribution décisive pour la compréhension du concept. Ce vocabulaire doit cependant tendre à s'effacer pour laisser la place à des mots positifs : efficience, capacité de travail, participation sociale. Si toutes les disciplines médicales ont un rôle à jouer pour favoriser cette participation, trois spécialistes se distinguent en France par l'originalité de leurs missions dans le domaine de l'insertion professionnelle : le médecin de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) lors de l'évaluation de l'incapacité au travail, le médecin de l'organisme d'assurances sociales au regard de la protection sociale et le médecin du travail pour l'estimation de l'aptitude médicale à un poste de travail identifié. L'évaluation de l'aptitude est à la croisée du domaine médical et du champ social. Confrontée aux différentes formes de discrimination sociale, elle permet de repérer la place originale du médecin du travail parmi les acteurs du réseau de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi.

Ouvrage

Travail et handicap : 20 questions réponses pour sortir du labyrinthe

Association des accidentés de la vie -Fnath, Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées -Agefiph, Bagneux, FRA. 2013, 40p.

Ce guide est découpé autour de 6 thématiques : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'accès à un emploi, le maintien dans l'emploi, les contrats aidés, l'accès à une formation et les aides à destination des entreprises. Avec un taux de chômage largement supérieur à celui du reste de la population et une exclusion parfois rapide du monde de l'entreprise dès lors que des problèmes de santé ou un handicap interviennent, les travailleurs handicapés se sentent souvent isolés et démunis dans leur recherche. Selon une récente étude réalisée auprès des adhérents de la Fnath, 55 % d'entre eux n'avaient pas retrouvé leur emploi après leur accident de la vie. Ils sont confrontés à un véritable labyrinthe dont il semble difficile de sortir, sans connaître avec précision les contours, les acteurs et les aides sur lesquels ils peuvent s'appuyer.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Rapports

Rapport d'activité, Agefiph 2016

Au cours de l'année 2016, l'AGEFIPH a mené d'importants travaux mobilisant ses administrateurs, son management, ses équipes et ses partenaires afin de refonder son identité, clarifier son positionnement, définir de nouvelles orientations stratégiques en vue notamment de rénover son offre d'intervention pour mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et des entreprises.

[Disponible sur le site de l'Agefiph](#)

Travail Handicap Entreprises 2025

Société Générale, L'Adapt, Agefiph, Synthèses et principaux résultats 2015

Après les dix ans de la loi de 2005, une étape supplémentaire doit être franchie dans les prochaines années pour mieux répondre aux aspirations des personnes handicapées et à leurs besoins en matière d'emploi et, en même temps, mieux tenir compte de la réalité du travail au sein des entreprises aujourd'hui et demain, de leurs objectifs, de leurs contraintes, de leur capacité à innover, expérimenter... C'est pour cette raison que la Société Générale, L'ADAPT et huit entreprises et organisations partenaires ont entrepris de réaliser, cette étude prospective, avec le soutien de la Chaire de prospective et développement durable du Cnam (Conservatoire National des Arts et Métiers). Son objectif est de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer aux changements et de permettre aux acteurs de détenir des clés pour mieux agir.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Accès à l'emploi

Article

Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail

Fanjeau Claire. Dares, Paris, FRA. Document d'études, 2007, 126, 116 p.

De nombreuses études quantitatives cherchent à évaluer l'emploi des personnes handicapées, mais rares sont celles qui ont abordé le sujet de manière qualitative. Ce rapport répond à une demande exprimée par la DARES d'analyser à travers une approche qualitative l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Cette enquête s'est déroulée en 2005-2006 et a été réalisée à partir d'entretiens avec des personnes handicapées (tous types de handicaps confondus et quelles que soient leurs situations professionnelles) et des entreprises (de plusieurs tailles et secteurs). Les questions posées sous forme de guides d'entretiens aux entreprises et aux personnes handicapées ont permis d'identifier les barrières à l'emploi des personnes handicapées à deux niveaux : l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. Cette enquête qualitative a également permis d'émettre quelques hypothèses sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Rapports

Accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'asperger et autistes de haut niveau

Fondation Médéric Alzheimer, Paris, FRA, 2016, 81p.

L'Étude de terrain initiée par Ethik Management et la Fondation Malakoff Médéric Handicap permet aux entreprises d'avoir une vision claire des expériences concrètes, des bonnes pratiques et des écueils à éviter lors du recrutement de personnes avec autisme. Elle constitue la première étape d'un projet visant à modéliser les outils duplicables et transférables indispensables à tous les acteurs de l'insertion professionnelle afin d'intégrer durablement dans l'emploi ce public.

[Disponible sur le site de la Fondation](#)

Handicap et insertion professionnelle en Rhône-Alpes.

Rapport annuel 2014. Putoud C., Benifei E., Chartier C., Batent C., Friess B.. Centre Ressources Directe IDESS. (C.R.D.I.). Valence. FRA, Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées. Valence. FRA, CRDI. 2015. 136p.

Ce rapport annuel synthétise les informations disponibles sur les personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle en région Rhône-Alpes. Il s'articule autour de trois parties principales relatives à la population handicapée, aux travailleurs handicapés et au marché du travail ainsi qu'aux actions et moyens mis en œuvre en matière d'accès à la formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé

Le Défenseur des droits. 2012. 48p.

Afin de clarifier les concepts juridiques applicables, la HALDE a rendu une délibération le 14 portant sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Un groupe de travail, animé par le Défenseur des droits et réunissant des représentants de l'APF (Association des paralysés de France), de Pôle emploi et de l'UNAPEI (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) a assuré le suivi de cette délibération. Le cabinet Ariane Conseil a également apporté sa collaboration active à ce projet. Dans ce cadre, des auditions menées auprès de divers acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (entreprises, intermédiaires de l'emploi, service public de l'emploi, syndicats, médecins du travail, associations, experts...) ont permis d'identifier des questionnements et des bonnes pratiques, à partir desquels a été élaboré le questions/réponses sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

[Disponible sur le site du Défenseur des droits](#)

Etude sur l'accès des travailleurs handicapés aux emplois de la plateforme aéroportuaire de Roissy CDG

SPEI de Roissy CDG, AGEFIPH Ile de France, OPCAREG. Rapport final 2005

En l'absence d'éléments de connaissance suffisamment significatifs et précis concernant la situation de l'emploi des bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 sur la zone aéroportuaire de Roissy-CDG, le Service Public de l'Emploi interdépartemental de Roissy et l'AGEFIPH ont décidé d'engager une étude qui puisse : proposer un état des lieux de l'emploi des travailleurs handicapés sur des secteurs cibles dans les entreprises présentes sur le site de Roissy-CDG ; repérer, pour les travailleurs handicapés, les opportunités d'emploi sur certains métiers du site de Roissy-CDG ; ajuster la programmation future en terme d'actions d'information et de sensibilisation des entreprises d'une part, de préparation et d'accompagnement vers l'emploi du public d'autre part (concourant à l'élévation de la qualification des travailleurs handicapés en adéquation avec les besoins des entreprises de la zone).

[Disponible sur le site de Handipole](#)

Aides / Accompagnements à l'emploi

Article

Un "fil rouge" pour tirer les handicapés psychiques vers l'emploi

Pagneux Florence, *Actualités sociales hebdomadaires*, 2008, n°2585, pp. 33-34

Expérimenté depuis 2005 en Ile-et-Vilaine, le dispositif "Fil rouge" offre un accompagnement sur mesure aux personnes souffrant de troubles psychiques, via un partenariat entre les acteurs du soin, du social et de l'entreprise. L'objectif étant de faciliter leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi et favoriser leur ancrage dans la vie sociale.

Ouvrages

Troubles psychiques et emploi – Guide pratique à l’usage des managers

Agirc-Arrco, CCAH. 2017, 50p

Ce guide décrit les principaux troubles psychiques et leurs conséquences dans l’emploi. Deux chapitres présentent les spécificités et les modalités pratiques liées au maintien dans l’emploi et au recrutement d’une personne handicapée psychique. L’ouvrage est illustré de nombreux témoignages de personnes présentant des troubles psychiques et de professionnels de l’accompagnement dans l’emploi. Des récits d’expériences de maintien et d’insertion réussis dans le milieu professionnel, un carnet d’adresses utiles et des conseils pratiques pour les managers complètent cet ouvrage.

[Disponible sur le site du CCAH](#)

Handicap psychique et emploi : pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle

Le Roy-Hatala, Claire, Plan d’insertion des travailleurs handicapés des Hauts-de-Seine -PDITH des Hauts-de-Seine, Nanterre, FRA. 2011. 40 p.

L’environnement économique et professionnel, les exigences accrues de performances et de compétitivité contribuent parfois à la détérioration de la santé mentale d’une partie de la population. Ils posent la question du maintien dans l’emploi et des conditions de travail mais également des réelles possibilités d’insertion professionnelle pour un public fragilisé, car les troubles psychiques entraînent une forte exclusion du monde du travail. 2 % de la population souffre de troubles psychiques. Au lendemain de la réaffirmation du droit des personnes handicapées dans la loi handicap du 11 février 2005, la question de la place des personnes handicapées psychiques dans le milieu de travail ne peut plus être contournée ou ignorée. Elle doit être posée de façon éclairante à deux titres : tout d’abord en ce qui concerne le renforcement de l’obligation d’embauche pour les entreprises publiques ou privées, ensuite, du fait de la reconnaissance explicite, dans la loi, des troubles psychiques comme pouvant être à l’origine d’une situation de handicap. Ce guide est destiné à l’ensemble des professionnels de l’insertion et de l’accompagnement des personnes handicapées.

Accueillir et intégrer un salarié handicapé psychique dans l’entreprise : pistes de réflexions et propositions d’actions

Le Roy-Hatala Claire. Paris : CNAM, 2007, 34 p.

Un guide de sensibilisation et d’information destiné à l’ensemble des professionnels de l’entreprise amenés à intégrer et accompagner un salarié handicapé psychique dans l’entreprise tout au long de son parcours professionnel. Il propose des axes de réflexions pour favoriser l’accueil et l’intégration de ces salariés.

Rapports

Mettre en place une politique d’emploi des personnes handicapées

Agefiph, 2017

Au-delà du recrutement, la mise en œuvre d’une politique d’emploi des personnes handicapées vise à améliorer durablement la situation de votre entreprise dans plusieurs domaines : le maintien dans l’emploi, la formation et l’accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés, la collaboration avec le secteur protégé, la sensibilisation au handicap et donc l’information et la communication auprès des salariés sur le sujet. L’enjeu à terme est d’intégrer la politique handicap au sein de votre politique de gestion des ressources humaines et de la vie de l’ensemble de votre entreprise.

[Disponible sur le site de l’Agefiph](#)

Favoriser l’insertion professionnelle des jeunes handicapés

Lachaud Yvan. Ministère de la sécurité sociale, des personnes âgées, des personnes handicapées et de la famille. Ministère de l’éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la recherche. 2006, 65p.

Le groupe de travail présidé par Yvan Lachaud privilégie l'insertion professionnelle des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail, et ce, même s'il n'écarte pas la question de l'insertion en milieu protégé. Le rapport replace la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés dans son contexte, analyse les dispositifs existants et aborde successivement les difficultés et besoins des jeunes handicapés, des structures existantes et des entreprises. Les propositions du groupe de travail tournent autour de six axes : promouvoir une "mise en situation professionnelle" pour éviter la rupture entre la sortie de l'école et l'entrée dans le monde du travail ; favoriser la voie de l'alternance ; favoriser le tutorat pour les travailleurs handicapés ; créer un guichet unique pour les entreprises et un interlocuteur référent pour les jeunes handicapés ; mieux valoriser toutes les actions favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, et pas uniquement l'embauche ; créer un label « Solidaire handicap », décerné par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) pour récompenser les entreprises qui organisent l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés.

[Disponible sur le site de la documentation française](#)

Pratiques professionnelles

Articles

Travailler : de l'espoir aux actions

Durand, Bernard, Perrot, Emilie, Benarosch, Jacob, Velche, D., et al.

Pratiques en santé mentale, n° 3, 2014, pp.1-42

Les auteurs s'interrogent sur les dispositifs vers le travail pour les personnes handicapées psychiques, que ce soit en milieu protégé ou en milieu ordinaire. Pour apporter des voies de réponse, ils analysent les travaux de François Tosquelles et sa conception du travail en tant que fonction thérapeutique. Ils explorent ensuite les dispositifs innovants en matière de soutien à la réinsertion professionnelle, interrogent les pratiques actuelles de quelques grandes entreprises françaises en matière de réinsertion professionnelle. La dernière contribution illustre à travers l'exemple de quatre pays membre de l'Union Européenne (Allemagne, Royaume-Uni, Espagne, Danemark), les incidences des différences de culture politique sur la diversité des modes de réponses.

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées : Le cas des grandes surfaces de bricolage

Christophe Everaere. *Revue française de gestion*, 2010. vol. 36, n°202, pp.20

La loi du 11 février 2005 a accentué la pression pour inciter les entreprises (de plus de 20 salariés) à embaucher et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées (quota de 6% des effectifs). Comment une entreprise de grande distribution dans le secteur du bricolage s'acquitte de cette obligation ? Cet article [1] apporte des réponses à cette question en intégrant le paramètre des conditions de travail, les pratiques de management, en questionnant aussi la motivation particulière à travailler des personnes handicapées. Des conditions et des préconisations sont émises pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

[Disponible sur HAL](#)

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés

Territoires, marchés, opinion Régions -TMO Régions, Rennes, FRA, Direction de l'évaluation et de la prospective, France. *Tendances - La lettre des études de l'Agefiph*, n°13, 2009, 4 p.

L'étude présentée ici visait à mesurer la proportion d'établissements employant des personnes handicapées et à mettre en évidence leurs pratiques et les leviers possibles pour l'emploi. 4000 établissements de 10 à 19 salariés ont été interrogés par téléphone en mai et juin 2007 sur l'emploi des personnes handicapées, reconnues ou non. Il en ressort que 19 % des établissements de 10 à 19 salariés, et près de 9 % de ceux de moins de 10 salariés, employaient un travailleur handicapé fin 2006. Les mouvements de salariés handicapés sont deux fois et demie plus importants que ceux de l'ensemble des salariés. Près de la moitié des établissements de 10 à 19 salariés qui comptent embaucher du personnel pourraient envisager de recruter une personne handicapée.

L'emploi des malentendants et des sourds : quels enjeux ?

Sylvain Kerbouc'h, *Connaissance de l'emploi*, 2009, n°66, 4p.

Quand elle ne les exclut pas d'emblée du marché du travail, la surdité représente encore un handicap pour les malentendants et les sourds qui veulent accéder à l'emploi et mener une carrière. Ces derniers sont estimés à 5,1 millions d'individus. 1,4 million sont en âge de travailler. Seulement 67 % ont un emploi. Associée, selon eux, à des préjugés dévalorisants, la surdité serait un motif de non recrutement ou de non accès à certains postes. Elle les soumettrait à un traitement différent en milieu de travail. Mais leur problème majeur reste l'absence de communication et l'isolement. La réhabilitation de la Langue des signes française (LSF), l'essor des technologies de l'information et de la communication puis la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances contribuent, ces dernières années, à changer leur vie au travail. Pourtant, des disparités professionnelles perdurent. Les acteurs de l'emploi peuvent maintenant, en lien avec les intéressés eux-mêmes, s'appuyer sur ces changements pour améliorer concrètement l'emploi des malentendants et des sourds.

Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées

Ève Gardien. *Reliance*, n° 19, 2006, pp.50-59

À travers l'analyse de pratiques d'insertion au cœur de l'entreprise, l'auteure livre une typologie des situations partagées autour de handicaps reconnus par les instances légitimes. L'on constate d'abord que le handicap n'existe pas toujours dans le regard d'autrui. Ensuite, il apparaît que les compétences priment sur le sens et l'importance donnés au handicap. L'article analyse enfin les situations partagées nécessitant des aménagements pour une efficacité de l'individu au travail. La conclusion porte sur les conséquences des politiques visant des publics spécifiques : dans quelle mesure la catégorie « travailleur handicapé » a-t-elle un impact sur la construction identitaire des personnes concernées ?

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : réflexion à partir d'une pratique en entreprise

Morin, Bernard, *Reliance*, n°19, 2006, pp.62-65

Quelle est la réalité pour les personnes en situation de handicap qui cherchent à obtenir un emploi et pour celles qui veulent le conserver ? Selon l'auteur, il en existe plusieurs. La première est la difficulté de la reconnaissance du handicap au point de vue du travail. La deuxième réalité est que de façon générale, le monde du travail n'est pas ouvert aux personnes en situation de handicap. A ces deux réalités, se rajoutent celles du rôle fondamental du temps et de l'effort supplémentaire imposé par la situation de handicap. Pour l'auteur il est nécessaire de prendre en considération ces réalités pour pouvoir mettre en place des mesures favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ouvrages

L'entreprise face au trouble psychique

Birck, Gisèle, Bonnet Clément. Erès, Collection poche - Santé mentale, 2017, 205p.

Éclairer le milieu de l'entreprise sur les troubles psychiques et faire connaître des méthodes expérimentées pour espérer une intégration et le maintien dans l'emploi des personnes vivant en situation de handicap psychique, tel est l'objectif de ce livre. Alors que le monde du travail est soumis aux exigences de la performance et de la rentabilité, il n'est pas facile pour les personnes en situation de handicap psychique d'accéder à l'entreprise ou d'y rester. Pourtant, depuis 1991, les efforts uniques et prolongés du Club ARIHM (club action et recherche, insertion et handicaps mentaux), dont les pratiques sont orientées vers l'accès des personnes en situation de handicap psychique au monde du travail ordinaire et leur maintien dans l'emploi, confirment que cette ambition reste possible.

L'emploi des travailleurs handicapés : Recruter, accueillir et intégrer un travailleur handicapé dans l'entreprise

Fourmond, Catherine, dir., Leray, Gwénaëlle. 3^{ème} édition. Le Mans, FRA : Gereso 2014/10. 211p.

Depuis une dizaine d'années, les embauches de travailleurs handicapés se sont multipliées dans l'entreprise. Malgré ces progrès encourageants, le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois plus élevé que la moyenne nationale. Face à ce constat, la volonté politique de prendre en compte les problématiques liées au handicap s'est accentuée et les actions de mobilisation auprès des entreprises se sont généralisées. Pour soutenir cette résolution, une loi du 5 mars 2014 instaure un plan régional de l'emploi des travailleurs handicapés, à réviser tous les cinq ans. Qui peut demander le statut de travailleur handicapé, et quelle procédure accomplir ? Quelles sont les obligations légales de l'entreprise ? Comment bien réussir l'intégration sur le plan humain ? Quelles sont les aides allouées au salarié handicapé d'une part, et à l'employeur d'autre part ? Opérationnel et facile d'accès, intégrant la toute dernière actualité, cet ouvrage répond à vos questions sur l'emploi des travailleurs handicapés, quel que soit votre statut, employeur ou salarié.

Entreprise et handicap. Enjeux, mode d'emploi, bonnes pratiques

Sylvie Liberti, Valérie Tran, Eyrolles, 2012. 204 p.

En s'engageant dans une politique handicap, l'entreprise réaffirme ses valeurs humaines, mobilise et fédère les équipes autour d'un projet qui fait sens, et dans le même temps répond aux exigences de la loi de 2005, qui fait peser sur elle la menace de lourdes pénalités financières. Cet ouvrage permet à l'entreprise de concevoir et de déployer une politique handicap efficace et durable. Il décrypte les différents enjeux et donne des repères pour agir : diagnostic, contractualisation, recrutement et intégration, maintien dans l'emploi, collaboration avec le secteur adapté. Une approche opérationnelle : les conseils de mise en œuvre, les apports méthodologiques, les ressources mobilisables, les points de vigilance. De nombreux exemples et témoignages : les meilleures pratiques d'entreprises engagées, la vision de professionnels du handicap et de la non-discrimination. Le contexte légal expliqué : comprendre la législation, les différentes façons de répondre à la loi, les aides appropriées. Un livre utile à tous les acteurs de la politique handicap de l'entreprise dirigeants, DRH et RRH, chargés de mission et relais Mission Handicap, recruteurs, managers, IRP, services de santé au travail...

Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines

Agefiph, 2011. 12 p.

Loin d'être une simple contrainte imposée par la loi, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise une occasion non seulement d'interroger ses pratiques, mais aussi d'innover, avec l'aide de spécialistes, dans le champ des ressources humaines. Ce guide offre des conseils et des témoignages pour intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines des entreprises.

[Disponible sur le site de l'Agefiph](#)

Lorsque les troubles psychiques deviennent un handicap : le salarié et l'entreprise à l'épreuve du maintien dans l'emploi : le cas de cinq grandes entreprises menant des politiques en faveur des personnes handicapées : Air France, EDF, IBM, SNCF et Total

Claire Le Roy-Hatala, Eliana Sampaio. CNAM, 2007

La reconnaissance des troubles psychiques et des maladies dans le champ du handicap depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées redéfinit le rapport de la société aux personnes touchées par des troubles psychiatriques. Il ne s'agit plus de les traiter uniquement comme des personnes malades ayant besoin de soins, mais également de considérer les conséquences sociales de leurs troubles dans leur vie quotidienne dont la vie professionnelle. L'observation de l'expérience d'un handicap psychique en milieu de travail ordinaire dans de grandes entreprises révèle une tension entre le salarié et sa situation d'emploi. Le caractère globalisant du handicap psychique entraîne des difficultés professionnelles à deux niveaux : comportemental et professionnel. L'analyse des situations de maintien dans l'emploi de salariés handicapés psychique révèle également l'implication d'une multitude d'acteurs dans le parcours de ces salariés. De nombreux professionnels et experts de l'entreprise sont concernés et donnent ainsi une dimension collective à la problématique du maintien. Cette dernière n'est en aucun cas un processus

individuel et va être déterminée par l'implication du collectif de travail. Le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés psychiques s'inscrit dans les politiques du handicap des grandes entreprises. Celles-ci mènent des actions négociées avec les partenaires sociaux par la voie d'accords d'entreprises pour répondre à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Il s'avère que le handicap psychique a un statut particulier dans ces politiques et malgré les préoccupations de l'entreprise face à ce handicap singulier, on observe une externalisation de la question. L'entreprise représente un "monde social" porteur de représentations plus ou moins positives du handicap déterminant les attitudes à l'égard du maintien dans l'emploi de salariés handicapés psychiques. En outre, en tant qu'organisation structurée elle constitue un environnement produisant des valeurs, des règles et des systèmes de gestion qui façonnent son rapport au handicap psychique et aux salariés concernés par le maintien dans l'emploi.

Rapport

Les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion

Franck Guichet, Sylvie Kaczmarek, Marie-Lucile Calmettes. Etude documentaire 2005-2015
Observatoire de La Fondation Malakoff Médéric Handicap 2015

Initiée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, cette étude documentaire sur l'emploi en entreprise des personnes handicapées s'appuie sur plus d'une centaine de documents édités sur 10 ans, entre 2005 et 2015. Unique en son genre, cette étude permet d'avoir une vision claire et très complète des principales connaissances acquises sur les différents aspects de l'emploi des personnes handicapées en entreprise.

[Disponible sur le site de la Fondation](#)

Représentations / Attitudes

Articles

Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH

Sandra Caron Silvère, Chasseriaud Christian, Laubressac, Lou Titli (ASDO Études)
Document d'études. Dares, n° 201, Septembre 2016

[...] Neuf ans après la loi de 2005, la Dares a souhaité mieux comprendre les effets de la loi sur les choix et les logiques d'actions des entreprises en matière d'utilisation des modalités offertes par la loi pour répondre à l'obligation d'emploi. Quelles sont les logiques d'actions des établissements qui ont recours à l'emploi direct ? Quels sont les établissements concernés par un accord agréé ? Qui verse une contribution à l'Agefiph ?

[Disponible sur le site de la Dares](#)

Et si les premiers concernés avaient les clés ? Dossier handicap psychique et emploi

Laetitia Delhon, Pauline Aubry. *ETRE*, n° 144, 2016, pp.13-36

Première cause d'invalidité, les troubles psychiques concernent une personne sur quatre au cours de sa vie, selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Ces chiffres invitent à ne pas considérer la santé mentale comme un problème, mais une réalité avec laquelle la société dans son ensemble doit composer. Car les soins et les connaissances progressent, permettant à de nombreuses personnes de se rétablir. Dans ce processus, le travail a sa place. Aujourd'hui, ces personnes témoignent : sensibilisation de l'entourage professionnel, emploi accompagné, horaires aménagés, soutiens psychologiques sont à leurs yeux autant de clés pour stabiliser leur parcours professionnel, parfois chaotique, et se maintenir dans le monde du travail. Des clés dont les acteurs de l'entreprise peuvent se saisir.

La longue quête du bon travail. Le cas de personnes handicapées du fait de troubles mentaux

Catherine Peyrard. In *Nouvelles problématiques du handicap. Une approche franco latinoaméricaine. La Nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 2015, vol.1, n° 69, pp.45 - 156

Ces dernières décennies s'est produite une intensification de la précarisation de l'emploi et du travail. La réaffirmation du rôle du travail, dans la loi du 11 février 2005, pour assurer l'intégration sociale des personnes handicapées, fait question. Par le suivi sur plusieurs années de personnes handicapées du fait de troubles mentaux, il s'agit de comprendre quelle place occupe le travail dans leur chemin de vie. Le

premier point présente le dispositif d'enquête, les traits saillants de la population étudiée. Le deuxième traite des ruptures sur les plans de la formation et du travail et des conditions nouvelles de leur existence. Le troisième montre comment, au-delà de la diversité des chemins pris, se dessine la quête d'un travail qui permet de prendre soin de soi.

Les freins psychologiques à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

S. Laberon. *L'Encéphale*, vol. 40, Supplément 2, juin 2014, pp S103-S114

Le présent article expose une synthèse de travaux utiles à la compréhension des processus psychologiques à l'œuvre dans le recrutement et plus particulièrement ceux qui sont à l'origine de comportements discriminatoires des acteurs de l'organisation. Une réflexion autour de l'adéquation de ces connaissances à la situation particulière de l'inclusion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique est également proposée. La revue de la littérature fait état d'investigations scientifiques encore peu nombreuses sur ce thème, même si les données existantes nous permettent déjà de dégager des pistes de recherche et des hypothèses qui sont encore à mettre à l'épreuve. La question de l'accompagnement des organisations et de ses acteurs dans les différentes étapes du processus d'inclusion professionnelle (recrutement, intégration ou retour en emploi et maintien) pour modifier les représentations sociales sources de préjugés et combattre les discriminations semble prometteuse. Elle nécessite encore d'être explorée et adaptée à la problématique singulière qu'est le handicap psychique en milieu de travail.

Handicap psychique : Des malades "employables"

Michel Paquet. *ASH - actualités sociales hebdomadaires*, n° 2856, 2014, pp. 30-33

Craintes et méconnaissance se sont longtemps cumulées pour faire du handicap psychique le grand absent des entreprises françaises. Ces dernières années ont vu émerger un nouveau regard sur ce public, qu'on considère désormais comme compatible avec le milieu ordinaire du travail. Mais le chemin sera long.

Perception du handicap dans l'entreprise

Patrick Scharnitzky. *Journal des psychologues*, n°301, 2012, pp.62-66

Comment gérer la participation des personnes handicapées à la vie de l'entreprise et comment influencer positivement sur les perceptions et les représentations des handicaps ? Cette contribution apporte des réponses à ces questions et esquisse les linéaments d'une politique générale de sensibilisation au problème du handicap, dans et hors du monde du travail, appuyée sur une enquête auprès d'une population significative de salariés de grandes entreprises.

Spécial maintien... et évolution dans l'emploi

Michel Sapin, Fabienne Jégu, Gaëlle Desportes, et al. *ETRE*, n°128-129, 2014, pp.15-139

Après 20 années de politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées principalement axées sur le recrutement, le maintien dans l'emploi devient la priorité de nombreux employeurs et la préoccupation majeure des travailleurs handicapés. On trouvera dans ce numéro spécial des chiffres et de nombreux témoignages.

Les salariés porteurs d'un handicap, quelles politiques et quelle représentation dans les entreprises ?

Christian Dufour, Anne Dujin, Bruno Maresca et al. Dossier. *La Revue de l'Ires* 2010/4, n°67, pp.37-136
Dossier sur les personnes avec handicap en entreprises. Signe du peu de place réservée à ce thème, jamais, en plus de vingt ans de parution, la Revue n'avait consacré d'article à ces salarié(e)s. Le dossier, qui se compose de quatre articles, bénéficie de la concomitance de deux recherches autonomes.

Handicap psychique et emploi : du vécu de l'entreprise au regard du sociologue

Le Roy-Hatala Claire. *Handipole, la revue*, 2007, n° 26, pp.6-7 . Résumé de la thèse de sociologie « *Lorsque les troubles psychiques deviennent un handicap : le salarié et l'entreprise à l'épreuve du maintien dans l'emploi* », sous la direction de Eliana Sampaio, Laboratoire Brigitte Frybourg – CNAM, Paris, mars 2007.

La maladie psychique effraie, tant elle est encore rattachée à la folie et ses multiples représentations. Violence, dangerosité, contagion sont autant de craintes qui provoquent des attitudes d'évitement, voire de rejet. Lorsque l'on aborde le handicap psychique en milieu de travail, les difficultés que cela suppose apparaissent comme des freins au maintien dans l'emploi. Et pourtant, même si les entreprises peinent à admettre qu'elles ont dans leurs effectifs des personnes touchées par des maladies psychiques, elles maintiennent régulièrement des salariés concernés par ces questions. Comment gèrent-elles ces situations ? Pourquoi n'en sait-on pas plus sur ces expériences ? Y a-t-il des approches plus propices à un maintien dans l'emploi réussi ? Pour mieux connaître ces pratiques et lever les tabous qui entourent la déficience psychique, Claire Le Roy-Hatala a mené une recherche sur le maintien dans l'emploi au sein de grandes entreprises dans le cadre d'une thèse en sociologie. La recherche s'est déroulée au sein de cinq entreprises adhérentes au club Etre : Air France, EDF, IBM, SNCF et Total. Le recueil des données a été réalisé grâce à des entretiens et des questionnaires auprès de la totalité des acteurs impliqués : la personne concernée, la hiérarchie, les collègues, le médecin du travail, les assistantes sociales, les syndicats...

Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise

Henri-Jacques Stiker. *Reliance*, n° 19, 2006, pp.34-41

Si l'on fait le bilan des fortes incitations législatives (1924, 1957, 1987) introduisant une politique volontariste d'emploi des personnes handicapées, l'incertitude demeure quant à la persistance de la discrimination latente. D'une part, les enquêtes d'opinion auprès des employeurs et des salariés d'entreprise montrent un progrès sensible dans l'acceptation des déficiences dans les milieux de travail, mais d'autre part des études sociologiques montrent une discrimination forte à l'embauche. La non-discrimination laissée à elle seule ne transforme pas les représentations, et les actions spécifiques (discrimination positive) sont parfois mal conçues. Les pays appliquant la politique des quotas sont plutôt meilleurs en termes de résultats positifs d'emploi (voir une enquête menée par l'université de Namur), mais le travail sur le long terme doit parier sur la non-discrimination.

Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie

Alain Blanc. *Reliance*, n° 19, 2006, pp.42-49

L'auteur rend compte de la construction du champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France. Il met en exergue les réticences des employeurs et leurs raisons. Pour lui, l'insertion professionnelle des personnes handicapées constitue un test révélateur des solidarités existantes au sein des sociétés démocratiques aujourd'hui malmenées par la mondialisation. L'inégalité d'accès à l'emploi dont les personnes handicapées sont l'objet témoigne des difficultés contemporaines à construire les termes d'une égalité de traitement par l'intermédiaire du droit.

Ouvrage

Le handicap en entreprise : Contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité

Guy Tisserant, Henri-Jacques Stiker, préf. Pearson 2012. 234 p.

Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité

Malgré les lois et les pénalités financières qui accompagnent celles-ci, source pour les entreprises de lourdes dépenses, peu d'entreprises atteignent le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés, physiques et/ou mentaux. Pourquoi ? Quels sont les blocages qui se cachent derrière cette réalité ? L'auteur commence par donner des éléments de compréhension des enjeux sous-jacents à cette problématique, avant de proposer des outils concrets permettant l'intégration de travailleurs handicapés dans l'entreprise, et introduit à cet effet le principe de compensation, qu'il a développé en tant que consultant spécialisé. Enfin, il élargit la question à la diversité en général, soulignant le bénéfice que l'on peut tirer de la prise en compte des singularités, qui peut être un formidable accélérateur d'évolution pour l'organisation.

Rapport

Sondage pour les 25 ans de l'Agefiph : l'emploi et les personnes en situation de handicap : regard croisé dirigeants d'entreprise et salariés

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées -AGEFIPH (Bagneux, France). AGEFIPH, 2012, 37p.

Dirigeants (80%) et salariés (77%) perçoivent une amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap au cours des trois dernières années. Si des progrès restent à accomplir notamment pour le maintien des personnes handicapées dans l'emploi mais aussi pour continuer à soutenir leur intégration dans les entreprises, les conditions de travail semblent plus favorables que par le passé (87% jugent qu'elles se sont améliorées). L'effet bénéfique de l'expérience est indéniable dans cet enjeu et constitue le point de départ d'un cercle vertueux tant dans le regard que dans l'appréhension du handicap dans l'entreprise. Les décalages demeurent relativement importants entre petites, moyennes et grandes entreprises, les dernières étant plus expérimentées et moins rétives à s'ouvrir aux personnes handicapées. A cet égard, l'entrée en vigueur de la loi de 2005 a produit des effets bénéfiques même s'ils restent pour l'essentiel limités. Concrètement parce qu'elle a permis à certaines entreprises de changer leurs comportements en matière d'embauche des personnes handicapées (42% des dirigeants d'entreprise estimant que cette loi les a incités à modifier leurs habitudes dans ce domaine) mais également parce qu'elle représente, même si elle n'est pas respectée de tous (43% seulement estiment que cette loi est respectée par les entreprises), un gage de progrès inéluctable dans ce domaine. Ces évolutions s'accompagnent également d'une modification du regard des employeurs et des salariés sur les personnes handicapées. 60% et 59% d'entre eux affirment que leur perception des personnes handicapées a évolué de manière positive au cours des trois dernières années. Si les expériences personnelles sont bien entendu déterminantes pour tous, les campagnes d'information et les expériences professionnelles ont un impact positif sur la perception des chefs d'entreprise. Enfin, pour les salariés, la médiatisation de personnes handicapées (à travers des films ou événements sportifs) contribue largement à faire évoluer la façon dont ils les perçoivent.

[Disponible sur le site de l'éditeur](#)

Thèses / Mémoires

L'insertion socioprofessionnelle des adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion : état des lieux et perspectives

Maxime Batty. Thèse de doctorat en éducation, Université de la Réunion. 2015. 377p.

Dans le contexte particulier de La Réunion caractérisé par un taux de chômage important, amplifié par la crise économique d'aujourd'hui, la perspective d'une amélioration de la situation du marché de l'emploi n'est pas d'actualité et ne contribue pas à favoriser l'insertion de ces personnes fragilisées. Les personnes handicapées sont des individus atteints dans leur fonctionnement somatique, sensoriel, intellectuel ou physique, mises plus ou moins en échec dans leur activité et leur participation à la vie sociale, par un environnement inadapté à leurs caractéristiques. La situation dans laquelle se trouvent ces personnes pose un véritable problème social et constitue un défi pour une société qui fonctionne pour les bien-portants et les habiles. Le problème de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est encore plus complexe à La Réunion puisque le marché de l'emploi restreint et saturé rend d'autant plus difficile cette insertion.

[Disponible sur HAL](#)

Stratégies pour l'emploi des personnes handicapées : construction du handicap dans les discours d'une entreprise

Céline Charles-Fontaine. Thèse de doctorat en linguistique, 2009. Paris 3, 525p.

Le travail que l'on va lire s'intéresse à la mise en œuvre, dans une entreprise, d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées. Il apparaît que le langage y joue un rôle central, qu'il s'agisse de concevoir des actions de communication, de convaincre de l'intérêt de recruter des personnes handicapées, ou encore de se présenter comme une personne handicapée à la recherche d'un emploi. De telles activités sont autant d'occasions de formuler des descriptions du handicap. Le cadre théorique et méthodologique de la linguistique interactionnelle permet d'analyser des pratiques langagières

orientées vers l'élaboration d'un objet de discours –le handicap –qui permette de favoriser l'intégration des personnes handicapées et ainsi de s'acquitter de l'obligation d'emploi. Notre analyse de la construction du handicap, face aux enjeux que représentent les politiques d'emploi et les obligations légales en la matière, sera développée non pas sur la base de considérations abstraites mais à partir de données empiriques constituées par des enregistrements audio/vidéo transcrits et par des observations de type ethnographique (enquête de terrain).

[Disponible sur HAL](#)

Valorisations scientifiques

Colloques / Congrès / Journées d'études

Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ?

Paris. Ministère de la Santé, DARES, 9 nov. 2016

Ce colloque a été organisé autour de trois sessions : les différents concepts permettant d'appréhender le handicap et à la description de la situation par rapport à l'emploi et au chômage des personnes en situation de handicap ; les politiques publiques menées dans d'autres pays européens pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés ; le handicap dans l'entreprise – recrutement, conditions d'emploi, formation professionnelle et politiques de maintien dans l'emploi. Elle a été notamment consacrée à l'accès et au maintien en emploi de personnes souffrant d'un handicap psychique et à l'emploi des malentendants et des sourds.

[En savoir plus](#)

Handicap et maintien dans l'emploi : Parcours et solutions techniques

Paris, Colloque du 26 novembre 2012, CRAMIF, ESCAVIE

Par une approche concrète et pluridisciplinaire, l'objectif de cette manifestation est d'aborder à la fois le parcours des personnes en situation de handicap face aux problématiques de maintien dans l'emploi et l'articulation des acteurs de terrain autour de la recherche de solutions techniques, opérationnelles et innovantes dans ce domaine.

[En savoir plus](#)

Vers un emploi durable pour les personnes handicapées.

Actes de congrès, 11 mai 2009, Paris, Conseil national handicap. 93 p.

Le contexte du marché de l'emploi relatif aux personnes en situation de handicap, révèle les défaillances des pouvoirs publics, comme celles des entreprises. On observe dans les comparaisons internationales que la France manque d'audace lorsqu'il devient nécessaire d'accompagner sa réglementation. De même, les entreprises tiennent un double langage : d'une part, la responsabilité sociale des entreprises est devenue un outil de communication, d'autre part, le management ne prend toujours pas ses responsabilités face aux besoins spécifiques des salariés handicapés. Cet ouvrage présente les actes du colloque sur l'emploi des personnes handicapées organisé en mai 2009 par le Conseil national handicap. Les six tables rondes étaient consacrées aux thèmes suivants : approche de la réglementation du travail en France et à l'international ; état des lieux : réussite et carences : de la loi du 11 février 2005 à son application ; dispositifs et difficultés de placement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; responsabilité sociale des entreprises ; nature et poids des préjugés ; vers un emploi durable. Une version papier, complétée d'un sommaire et d'un avant-propos est disponible auprès du Conseil national handicap.

L'entreprise face aux troubles psychiques. Comment l'entreprise peut-elle aborder la question de la santé mentale ?

Actes de colloque, 29 avril 2009, Sciences Po, Paris. Agence entreprises et handicap, 2009, 73 p.

Cette la rencontre est l'aboutissement d'un travail riche et impliquant l'ensemble des parties prenantes : entreprises, universitaires, associations, médecins...Elle a mis en lumière la complexité de la thématique, et la multitude de questions qui restent à aborder

[En savoir plus](#)

Handicap psychique, l'emploi en jeu. Quelles clefs pour le maintien et l'accès à l'emploi ?

12^{ème} semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Actes de colloque. Bobigny, 2008.

Le 21 novembre 2008, dans le cadre de la XII^{ème} semaine pour l'emploi des personnes handicapées, le Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis organisait une journée dédiée à la question du handicap psychique. Les actes reprennent les interventions et débats de cette journée.

[En savoir plus](#)

Handicap et emploi

Actes du colloque. Chalon-sur-Saône, FRA, 8 et 9 janvier 2008, 96 p.

Reproduction des interventions tenues en séances plénières ou dans les ateliers. Ceux-ci s'articulent autour des grandes thématiques suivantes : personnes handicapées et emploi : état des lieux ; de l'orientation et de la formation à l'emploi, table ronde animée par Michelle Palauqui (Ministère de l'éducation nationale -MEN) ; rapprochements des acteurs et rapidité de mise en oeuvre des actions pour l'emploi des personnes handicapées, table ronde animée par Dominique Bourchany ; vivre l'entrée, le maintien, l'évolution dans l'emploi, exposés en plénière de Jean-Claude Lebarbier, Gérard Barret Pour conclure ces thématiques, des mises en perspectives sont présentées.

Déficience intellectuelle, insertion professionnelle : égalité des chances ?

Actes de colloques. GEIST 21, Saint-Etienne, FRA. 2007, 97 p.

Ce colloque avait pour objectif de réfléchir à "comment la loi de 2005 peut-elle aussi concerner les jeunes adultes déficients intellectuels ? Comment croire à une égalité des chances pour les enfants porteurs d'une trisomie 21 quand on parle d'avenir professionnel ? Le document retranscrit l'ensemble des interventions.

Accident, maladie, handicap : l'emploi en jeu. Quelles clefs pour le maintien dans l'emploi des salariés ?

XI^{ème} semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Actes de colloque. Bobigny, 2007.

Le 12 novembre 2007, dans le cadre de la XI^{ème} semaine pour l'emploi des personnes handicapées, le Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis organisait une journée dédiée à la question du maintien dans l'emploi des salariés rencontrant des difficultés d'aptitude sur leur poste de travail. Les actes reprennent les interventions et les débats de cette journée.

[En savoir plus](#)

Sites à explorer

Agefiph :

<https://www.agefiph.fr>

Handipole : Site d'information et de ressources sur l'emploi des personnes handicapées

<http://www.handipole.org/>

6. L'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire : les entreprises adaptées

D'après les chiffres officiels de l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), en 2017, plus de 780 Entreprises Adaptées sont réparties sur l'ensemble du territoire national. Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises à part entière, employant une majorité de travailleurs handicapés (80%) dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de celle d'un travailleur valide. Elles peuvent embaucher des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Pour chaque travailleur handicapé salarié, l'entreprise adaptée reçoit, sous certaines conditions, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État. Les entreprises adaptées font partie du secteur ordinaire comme les centres de distribution de travail à domicile (CDTD). En 2016, on comptait, 779 EA et 34 229 travailleurs handicapés (Agefiph, Chiffres clés, 2017). Avec la loi n°2016-1088 relative au travail les entreprises adaptées auront la possibilité à titre expérimental de conclure jusqu'au 31 décembre 2019 des contrats de travail intermittent pour des emplois saisonniers, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est très développé, même en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche (art. 87).

Articles

Secteur adapté et protégé et relations avec les entreprises

Régine Monti Tessier. *Cahiers de l'Actif (Les)*, n° 478-479-480-481 (mars-juin), 2016, pp.187-201

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France, l'étude "Entreprises, travail et handicap : Prospective 2025" propose une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes, l'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans le co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion.

Handicap et travail

Etienne Guillermond, Aurélie Vion. *Vivre ensemble*, n° 132, 2016, pp. 6-11

Longtemps limitées au secteur protégé ou adapté, les perspectives d'accès au travail pour les personnes déficientes intellectuelles se diversifient. De nouvelles portes s'ouvrent vers l'emploi grâce notamment, à des dispositifs tels que l'emploi accompagné. Par ailleurs, pour garantir leur indépendance et répondre aux défis d'un environnement de plus en plus concurrentiel, les Esat/EA n'hésitent plus à innover et se positionnent sur de nouvelles activités.

De nouvelles règles pour les entreprises adaptées.

Sa. Sorithi, *TSA - Travail social actualités*, 2015, n° 63, pp. 32-37

Érigées en 2005 au rang d'entreprise à part entière sur le marché du travail, les entreprises adaptées qui emploient majoritairement des travailleurs handicapés sont soumises à de nouvelles dispositions. Le dispositif des aides financières de l'État vient notamment d'être modifié.

L'emploi des personnes handicapées en milieu protégé et adapté

Sophie André. *ASH - actualités sociales hebdomadaires*, n° 2902, Cah 2. -2015, 80p.

Depuis la loi "handicap" du 11 février 2005, les personnes handicapées sont orientées, en fonction de leurs aptitudes, soit vers le milieu ordinaire de travail qui comprend les entreprises adaptées et les entreprises ordinaires, soit vers le milieu protégé constitué uniquement des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Dix ans après la promulgation de la loi, les ESAT sont confrontés à de nouveaux défis et les entreprises adaptées font l'objet d'une réflexion globale sur leur fonctionnement. Ce numéro fait le point et détaille la réglementation en vigueur dans ce secteur, des ESAT aux passerelles

avec les entreprises ordinaires en passant par les entreprises adaptées, avec également un chapitre consacré aux contrats aidés et aux contrats de formation en alternance.

Congrès de l'UNEA, la loi de 2005 : 10 ans après

La Une, le magazine des Entreprises Adaptées, n°26, 2015, pp.6-40

Le 11 juin 2015, l'UNEA a tenu son congrès annuel au Conseil Economique Social et Environnemental à Paris. Sur le thème de l'anniversaire des 10 ans de la Loi du 11 février 2005, l'UNEA, l'ensemble des congressistes et les parlementaires présents ont dressé un bilan sur l'évolution de l'Entreprise Adaptée ainsi que sur le statut de ses salariés en situation de handicap.

Entreprises adaptées

Salignat, Maud. *Vivre ensemble*, 2013, n°117, pp.6-11

Avec le Pacte pour l'emploi, signé pour 3 ans par l'Etat et les associations, les entreprises adaptées ont-elles le vent en poupe ? Parties prenantes de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, ces entreprises n'en subissent pas moins les effets de la crise. Exploration d'un modèle qui fleurit sur une petite parcelle de l'économie sociale et solidaire.

La valeur ajoutée économique et sociale des entreprises adaptées

Beaudouin, Nicolas, De Montzey, Charles, Durquety, Eve, Jacquet, Vanessa, Pinet, Anne, KPMG, Levallois-Perret, FRA, 2010. 28 p.

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises à but social, employant plus de 80% de salariés handicapés dans des conditions de travail adaptées à leur handicap. Intégrées dans des conditions de droit commun à leurs marchés. L'objectif de cette étude est d'évaluer le "retour sur investissement" des mesures sociales destinées à soutenir l'emploi des travailleurs handicapés en EA, et de les comparer avec d'autres mesures mises à contribution lorsque les personnes handicapées sont sans emploi. Trois grands points ressortent de cette étude : - le surcoût représenté par l'emploi d'un travailleur handicapé est couvert à 92% par les aides publiques en place (aide au poste et subvention spécifique) ; - l'aide publique à l'emploi des travailleurs handicapés est un investissement gagnant pour la collectivité : à partir d'une rémunération brute de niveau SMIC +2,6%, chaque euro investi par la collectivité publique pour soutenir l'emploi d'une personne handicapée au sein d'une EA lui est retourné sous forme de recettes fiscales et sociales ; - en permettant l'emploi en EA à SMIC +2,6% d'une personne handicapée qui bénéficiait qu'il arrive de la solidarité nationale (AAH, RSA...), la collectivité publique réalise une économie nette de 8 869 euros par an.

Les EA handicapées par la crise

La une, le magazine des Entreprises Adaptées, 2009, n° isolé, 10, 18-25

En majorité sous-traitantes de l'activité économique, les entreprises adaptées (EA) sont les victimes toutes désignées des déboires des grands donneurs d'ordres que sont les secteurs de l'industrie automobile et du bâtiment. Trois témoignages de responsables d'EA, illustrent à divers titres. S'ils louent la décision gouvernementale d'augmenter l'enveloppe nationale destinée aux EA pour compenser la perte de l'aide au poste (AAP) en cas d'arrêt maladie des travailleurs handicapés, la réactivité requise de leurs organisations face à la crise, passe sans conteste par une réforme structurelle du mode de gestion de l'AAP.

La nouvelle place des entreprises adaptées

TSA - Travail social actualités, 2006, n°1072, pp.11-20

La loi du 11 février 2005 a modernisé le statut des ateliers protégés, qui deviennent les entreprises adaptées, tout en maintenant leur mission sociale qui est d'employer essentiellement des personnes à efficience réduite, en difficulté au regard de l'accès à l'emploi. Elle consacre la place de ces structures sur le marché du travail. Les entreprises adaptées sont soumises à une réglementation spécifique qui conditionne l'attribution d'aides financières de l'Etat. Une aide au poste se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés, et une subvention spécifique remplace la subvention d'accompagnement et de développement. Pour bénéficier de ces aides, les entreprises adaptées doivent

conclure avec l'Etat un contrat d'objectifs triennal valant agrément. Ce dossier présente ces nouvelles dispositions.

L'Union nationale des entreprises adaptées, Unea

Savy, Jean, interv., Dumont, J.P., interv., Montes, Francis, interv., Ramos, Joseph, interv., Ribes, Jean-Louis, interv., Romain, Valérie, interv., Simiand, Denis, interv. *Réadaptation*, n° 526, 2006, pp.3-38

La terminologie atelier protégé a pris fin le 11 février 2005 avec la nouvelle loi pour y substituer celle d'entreprise adaptée (EA). Et le Gap-Uneta, l'organisation de gestionnaires et de dirigeants d'entreprises adaptées, fortement impliquée dans le processus qui a abouti au vote de la nouvelle loi, s'est transformée en UNEA (Union nationale des entreprises adaptées) pour répondre à sa vocation sociale. Ce numéro spécial consacré à l'UNEA et aux entreprises adaptées est introduit par son président, Denis Simiand, qui en présente son fonctionnement, les perspectives et la philosophie. Il est complété par plusieurs articles qui en précisent certains aspects spécifiques comme un rappel de données historiques, les relations avec les entreprises, la nécessaire formation des travailleurs handicapés et des personnels techniques. Il comprend des reportages effectués dans différentes entreprises adaptées en France.

De l'atelier protégé à l'entreprise adaptée

Simiand, Denis, Maerel, Marie-Jo, interv. *ASH - actualités sociales hebdomadaires*, 2005, n°2414, pp.40

Le GAP-Uneta n'existe plus : il a fait place à l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA). L'organisation a voulu transcrire rapidement le changement d'appellation intervenu avec la loi du 11 février 2005. Un texte sur lequel elle porte des appréciations mitigées, précise son président, Denis Simiand, et notamment le contrat d'objectifs triennal qui devra être signé avec les directions régionales du travail et de l'emploi au début de 2006.

Ouvrages

La valeur ajoutée économique et sociale des entreprises adaptées

Nicolas Beaudouin, Charles de Montzey, Eve Durquety, et al. KPMG (Levallois-Perret, FRA). KPMG, 2010, 28 p

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises à but social, employant plus de 80% de salariés handicapés dans des conditions de travail adaptées à leur handicap. Intégrées dans des conditions de droit commun à leurs marchés. L'objectif de cette étude est d'évaluer le "retour sur investissement" des mesures sociales destinées à soutenir l'emploi des travailleurs handicapés en EA, et de les comparer avec d'autres mesures mises à contribution lorsque les personnes handicapées sont sans emploi. Trois grands points ressortent de cette étude : - le surcoût représenté par l'emploi d'un travailleur handicapé est couvert à 92% par les aides publiques en place (aide au poste et subvention spécifique) ; - l'aide publique à l'emploi des travailleurs handicapés est un investissement gagnant pour la collectivité : à partir d'une rémunération brute de niveau SMIC +2,6%, chaque euro investi par la collectivité publique pour soutenir l'emploi d'une personne handicapée au sein d'une EA lui est retourné sous forme de recettes fiscales et sociales ; - en permettant l'emploi en EA à SMIC +2,6% d'une personne handicapée qui bénéficiait quoi qu'il arrive de la solidarité nationale (AAH, RSA...), la collectivité publique réalise une économie nette de 8 869 euros par an

Et pourtant elles tournent ! les entreprises adaptées : une logique économique, une mission sociale, une nécessité citoyenne.

Salama William, Veil Simone, Préf. Paris : Unea Edition, 2008, 124 p.

Les entreprises adaptées sont aujourd'hui un outil incontournable en matière d'insertion des travailleurs handicapés (et au-delà des personnes fragiles ou exclues), en leur proposant au sein de leurs structures des emplois qualifiés et durables, des formations, des parcours professionnelles mais, plus encore, des "projets de vie". Si leur mission et leur finalité sont sociales, leurs moyens pour y parvenir sont de produire et de vendre des prestations industrielles, des biens, et des services dans l'économie de marché, où elles opèrent. Pourtant, les entreprises adaptées, bien que reconnues et promues par la "loi handicap" du 11 février 2005, sont pénalisées par une méconnaissance de l'activité qu'elles déploient, et par une série d'embûches liées à l'application de cette loi. Cette situation nuit à leur développement et à leur pérennité.

Rapports

Les entreprises adaptées

Bodon Alain, Palach Jean-Marie, Bazin Paul, Dauvergne Roy, Robert Eve. Inspection générale des finances. Inspection générale des affaires sociales. Sept. 2016. 316p.

Structures qui emploient des salariés en situation de handicap dont la rémunération est subventionnée par la puissance publique, les entreprises adaptées présentent des performances sociales et économiques très disparates. La mission, ayant fait le constat d'une surcompensation par l'aide publique de la faible productivité des salariés, propose deux scénarios de réforme : l'un fait des entreprises adaptées des quasi-services publics d'accompagnement de travailleurs handicapés, l'autre les traite comme des entreprises à part entière et adapte en conséquence le financement public de ces structures.

[Disponible sur le site de la documentation française](#)

IAE et handicap, cap ou pas cap ?

Fédération des entreprises d'insertion (France), UNEA, (France). Cahiers de l'Observatoire n°1, 2016, 8p.

Pourquoi la fédération des entreprises d'insertion, qui a déjà fort à faire avec le sujet "insertion", s'est-elle embarquée dans une enquête sur les liens avec le secteur adapté ? Par intuition d'abord, car au-delà du cousinage au sein de la famille ESS, les modèles de l'entreprise d'insertion et de l'entreprise adaptée ont pour ADN commun l'entrepreneuriat à finalité sociale et sont sur le terrain bien plus en interaction que ce que pourrait laisser supposer une réglementation qui les sépare. L'enquête le démontre : ces deux mondes ne font pas que coexister, ils font affaire ensemble, construisent des parcours pour leurs salariés d'un secteur à l'autre, développent des actions communes/mutualisées de formation et d'accompagnement. Par volonté ensuite, pour se nourrir des expériences réussies avec ce cousin éloigné qui se révèle proche. Les relations développées avec le secteur adapté et la question de l'insertion durable des personnes en situation de handicap peuvent alimenter la réflexion sur le projet social, l'accompagnement, la formation des salariés en situation d'exclusion...

Les entreprises adaptées rhônalpines : Vieillesse et formation des salariés en situation de handicap

Putoud, Claire, Benifei, Elodie. Valence : Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, Centre Ressources Directh-Idee, 2015, 16p.

Augmenter la visibilité en termes d'activité et de savoir-faire des entreprises adaptées rhônalpines et fournir une étude quantitative et qualitative sur le vieillissement et la formation des salariés en situation de handicap des entreprises adaptées rhônalpines en 2013.

[Disponible sur le site de Handiplace](#)

Thèses / mémoires

Améliorer l'insertion professionnelle d'usagers d'un CRP par la mise en œuvre d'une coopération avec une entreprise adaptée

Pascal Renaut. Mémoire Cafdes, EHESP, Rennes, FRA.2014

L'insertion professionnelle est l'objectif de l'orientation en Centre de réadaptation professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés. Depuis 2005, les troubles psychiques sont intégrés au champ du handicap et confrontent le personnel des CRP à de nouveaux enjeux. La réinsertion dans un nouveau contexte professionnel est l'un d'entre eux et se pose à 2isa dont les formations sont spécialisées en informatique, contexte déstabilisant par nature. L'accompagnement individuel permet aux usagers, dans leur presque totalité, de réussir leur formation dans de bonnes conditions. Cela devient plus compliqué pour certains lorsqu'ils se retrouvent face à leur futur employeur ou dans les équipes professionnelles. En tant que Directeur, j'ai fait le choix de mettre en place une solution qui permet de poursuivre l'accompagnement de ces personnes grâce à un partenariat avec une entreprise adaptée, la collaboration des équipes AMPS et l'engagement des conseillers d'insertion dans l'objectif d'une prochaine insertion en milieu ordinaire.

[Disponible sur le site de la documentation](#)

Echanges thématiques

Handicap : pour une économie inclusive

Entreprises Adaptées. 22 nov 2017. UNEA, BNP Paribas

Temps de rencontre sur le thème de l'entreprise inclusive. TPE, PME, ETI, Entreprises Adaptées

<https://www.unea.fr/handicap-pour-une-economie-inclusive>

Lettre ouverte au Président de la République et à la Ministre du Travail

UNEA, 6 novembre 2017

<https://www.unea.fr/lettre-ouverte-au-president-de-la-republique-et-la-ministre-du-travail>

Dans la Presse et les médias

Points de vue de différents acteurs sur les entreprises adaptées

<https://www.unea.fr/plf2018-revue-de-presse>

Sites à explorer

Site officiel de l'Union nationale des es entreprises adaptées

<https://www.unea.fr/>

Organisme de placement

<http://www.cheops-ops.org/cheops/>