

Université de Lille

Master 2 Droit du Travail

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Mémoire préparé sous la direction de Mme EVERAERT-DUMONT Dominique

Présenté et soutenu par BOUHEDJAR Sammy

Année universitaire 2018-2019

Table des matières

Table des matières	3
Table des abréviations	5
Introduction	6
Les diverses origines du « handicap »	6
L'origine du handicap d'un point de vue étymologique	6
L'évolution de la notion de handicap à la lumière de l'antiquité et de l'influence religieuse	7
<i>Une évolution des logiques et mentalités dues à l'Histoire</i>	9
Titre 1	18
Le rôle de l'État dans la dynamique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés	18
Chapitre 1 :	19
Sous-chapitre 1	20
Le commencement du développement des droits des travailleurs handicapés par la loi de 1975 et la création du COTOREP.	20
Sous-chapitre 2	26
Le rôle grandissant de l'AGEFIPH depuis 1987 et l'obligation d'emploi	26
Sous-chapitre 3	30
Le rôle attribué à la MDPH dans le cadre de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés	30
Chapitre 2	35
<i>Les impacts de la loi Avenir Professionnel dans l'effort d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés</i>	35
Sous-chapitre 1	36
Le développement des initiatives d'emploi direct	36
Sous-chapitre 2	40
La mise en exergue du rôle de la formation dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés	40
Sous-chapitre 3 :	42
Le rôle du référent handicap en entreprise	42
Sous-chapitre 4	45
Les modifications apportées à l'OETH	45
Chapitre 1	54
La RSE, réelle source de responsabilisation des entreprises en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées ?	54
Sous-chapitre 1	55
Chiffres et réalité de l'embauche des travailleurs handicapés en France	55
Sous-chapitre 2	57
Le lien entre handicap et responsabilité sociale des entreprises, piste potentielle pour l'évolution de	

l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés	57
Sous-chapitre 3 :	60
Sensibiliser les entreprises pour leur permettre de comprendre l'intérêt d'embaucher les travailleurs handicapés	60
Briser les tabous pour permettre l'intégration sociale des salariés handicapés	60
Sous-chapitre 4	62
Changer les pratiques managériales pour intégrer le handicap	62
Chapitre 2 :	67
L'accès à la formation : entre valorisation des compétences et dissipation des clichés	67
Sous-chapitre 1	68
Quelle formation pour les travailleurs handicapés ?	68
Sous-chapitre 2	71
L'accès à l'éducation des futurs travailleurs handicapés	71
Sous-chapitre 3	75
La formation pour rassurer les employeurs et les inciter à l'embauche directe	75
Sous-chapitre 4	78
Une montée en compétence nécessaire des travailleurs handicapés pour ne pas avoir à se reposer sur l'OETH	78
Références bibliographiques	83
Livres	83
Ressources internet	84
Articles	85
Vidéo	86
Autres	86

Table des abréviations

AAH : Allocation Adulte Handicapé

Agefiph : L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

COTOREP : Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

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

CDES : Commission Départementale d'Education

CPF : Compte Personnel de Formation

CSE : Comité Social et Economique

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Aide pour le Travail

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

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

PPS : Projet Personnalisé de Scolarité

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises / Responsabilité Sociétale des Entreprises

Introduction

Les diverses origines du « handicap »

Au travers l'histoire, la notion de handicap a pu être rencontrée à travers plusieurs sources.

Qu'il s'agisse d'un simple jeu, de religion ou bien d'enjeux idéologiques sous le régime nazi, cette notion a connu des hauts et des bas et a considérablement évoluée à travers l'histoire.

L'origine du handicap d'un point de vue étymologique

Le terme handicap viendrait du jeu anglais « hand in cap » qui mettait en scène deux personnes voulant s'adonner à un jeu d'échange d'objets tout en se mettant dans une situation défavorable. En effet, on mettait dans un chapeau des objets de différentes valeurs et le hasard se chargeait de redistribuer ces objets aux différents joueurs au fur et à mesure de la partie¹.

Outre ce jeu, cette portée de « handicap » s'est vue transférée vers différents sports tels que les courses hippiques où l'on rééquilibrait les chances des concurrents en infligeant des « handicaps » aux plus forts.

Il s'est ensuite développé dans plusieurs sports et même dans les jeux vidéo où l'on peut modifier les paramètres pour octroyer un avantage ou un désavantage à l'un des joueurs afin de rendre la partie plus équitable.

La notion de handicap ne découle cependant pas uniquement de sa dimension étymologique. En effet, des exemples plus concrets ont pu être observés à travers l'histoire et les premières occurrences remontent à l'Antiquité².

¹ Source internet : <http://www.fondshs.fr/vie-quotidienne/accessibilite/origines-et-histoire-du-handicap-partie-1>

² A.Allély, *Les enfants handicapés, infirmes et malformés à Rome et dans l'Empire romain pendant l'Antiquité tardive*, p.197-211 disponible sur <https://journals.openedition.org/pallas/5691>

L'évolution de la notion de handicap à la lumière de l'antiquité et de l'influence religieuse

Dès l'Antiquité, le handicap existait et exprimait la notion de différence³.

Être différent, à l'époque et jusqu'à très récemment, était synonyme d'exclusion dans un monde où l'uniformité était synonyme de normalité.

Dans la Grèce et la Rome Antique, tout homme devait naître apte à servir le pays et à défendre les terres. Naître handicapé n'était dès lors pas une option et était souvent synonyme d'un courroux divin, d'une faute de la personne elle-même ou de ses géniteurs⁴.

Dès lors, lorsqu'un enfant naissait difforme ou différent, il était abandonné ou tué dès la naissance afin de ne pas faire tomber le discrédit sur la famille.

Dans la mythologie Grecque, un exemple frappant de représentation du handicap est le Dieu Héphestos, que l'on décrivait comme étant monstrueux, boiteux⁵.

Ce Dieu était l'incarnation de la laideur et a été jeté du haut de l'Olympe par sa mère Héra tant elle le trouvait laid à la naissance.

Dans la Rome antique, les villageois se donnaient le droit d'éliminer les enfants handicapés du moment que mort leur soit donnée sous la huitaine. Passé ce délai, l'État Romain prenait en charge les enfants « différents »⁶.

Il ne faudra dès lors pas s'étonner que les discours des politiciens et des habitants préconisent de donner la mort à ces enfants « spéciaux » afin de ne pas faire peser une charge supplémentaire sur le dos de l'État. Il a fallu attendre le VIIème siècle après J-C pour que l'assassinat des enfants dits « monstrueux » soit interdit.

³ Ibidem

⁴ Pirenne-Delforge Vinciane. Jean-Marie BERTRAND (Éd.), *La violence dans les mondes grec et romain*. In: *L'antiquité classique*, Tome 76, 2007. pp. 440-441.

⁵ Source : <http://www.culture-handicap.fr/ressources/cultures-du-handicap/le-saviez-vous-4/>

⁶ Brulé Pierre. Infanticide et abandon d'enfants. Pratiques grecques et comparaisons anthropologiques. In: *Dialogues d'histoire ancienne*, vol. 18, n°2, 1992. pp. 53-90

La religion Hébraïque ne garantissait pas un sort plus favorable aux handicapés.

En effets, ces derniers étaient ostracisés de la communauté. Ils n'avaient pas droit de pratiquer la religion et encore moins de s'approcher d'un quelconque lieu de culte. Cette interdiction est explicitement inscrite au sein du Lévitique où les enfants « impurs » ne peuvent pratiquer le culte⁷.

La naissance d'une quelconque notion de pitié vis-à-vis du handicap est due à l'influence de la Bible et du Coran dans la société.

En d'autres termes, la religion a imposé de traiter les personnes handicapées avec respect, du moins avec plus de respect qu'auparavant⁸⁹.

Le handicap n'est dès lors plus traité comme le fait d'une impureté, mais d'une incapacité. Que ce soit dans le Coran ou la Bible, on interdit aux mutilés et handicapés de prendre part aux combats, tout le reste des occupations de la vie quotidienne est autorisé.

Cependant, il ne s'agit pas d'une autorisation expresse, mais plutôt d'une absence d'interdiction. Les textes « sacrés » n'abordent que très peu la notion de handicap, il est donc impossible d'affirmer avec certitude s'ils admettent l'égalité des personnes handicapés dans la société ou bien si cette notion n'est juste pas traitée¹⁰.

⁷ Gunnar Broberg et Nils Roll-Hansen, eds., *Eugenics And the Welfare State: Sterilization Policy in Demark, Sweden, Norway, and Finland* (Michigan State University Press, 2005)

⁸ Hubert, Daniel. « Handicap et parole de Dieu », *Revue d'éthique et de théologie morale*, vol. 256, no. HS, 2009, pp. 111-126

⁹ F.Sqalli Houssaini, L'Islam et les personnes en situation de handicap, Vol 28 - N° 4 P. 148-152 - décembre 2008

¹⁰ Cheikh Isse A. Musse, Imam. *Disability: An Islamic Insight*, Islamic Council of Victoria, <http://www.icv.org.au/disabilityarticle.shtm>

Une évolution des logiques et mentalités dues à l'Histoire

S'il est clair que le handicap est traité différemment à chaque moment de l'Histoire, on peut voir une évolution des logiques d'appréhension du handicap par la société¹¹.

Tout d'abord, on a pu assister à une logique d'élimination comme évoqué précédemment par l'exemple de la Grèce Antique. Mais ce n'est pas tout, car l'eugénisme Nazi¹² a également tenté de procéder à une « purge » des personnes handicapées. Ici, il était question de supprimer ces personnes « différentes » afin de ne conserver que la population « saine ». Cette purge visait tant les personnes handicapées physiques que mentales, en incluant les homosexuels, et a fait plus de 300,000 victimes¹³.

Une autre logique apparente au cours de l'Histoire est celle de l'exclusion¹⁴.

Les personnes handicapées étaient « autorisées à vivre » mais n'étaient pas pour autant les bienvenues dans les activités normales de la société.

Dès lors, on concentrait ces personnes dans des ghettos, à la Cour des Miracles par exemple, ou bien même dans les Hôtel-Dieu qui leur servaient de lieu d'enfermement ou d'internement. La vision du handicap était assez péjorative : On traitait les gens d'idiots, d'infirmes, d'incapables, ...¹⁵

Cette logique d'exclusion s'est radicalisée lorsque Louis XIV a décidé de raser la Cour des Miracles (et les différents quartiers s'y afférents) et de punir ses membres. Certains ont été pendus, d'autres marqués au fer rouge tandis que d'autres ont été enfermés dans l'hôpital Général¹⁶.

¹¹ Rabischong, Pierre. « Évolution historique de la sémantique du handicap : les classifications », Pierre Rabischong éd., *Le handicap*. Presses Universitaires de France, 2012, pp. 48-77

¹² Ternon, Yves. « L'Aktion T4 », *Revue d'Histoire de la Shoah*, vol. 199, no. 2, 2013, pp. 37-59

¹³ « 300 000 victimes handicapées des Nazis : se souvenir... » by Caroline Febvre in Handicap.fr

¹⁴ Source : <https://handipactes-paca-corse.org/histoire-du-handicap/>

¹⁵ Source : <http://www.fondshs.fr/vie-quotidienne/accessibilite/origines-et-histoire-du-handicap-partie-2>

¹⁶ Source : http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2010.thomas_j&part=372099

La mort de Louis XIV a permis l'épanouissement d'une autre logique poussée par l'influence des Lumières, une logique « caritative » où le handicap n'est plus vu comme une tare mais comme un événement de la vie que la société doit accompagner et soutenir¹⁷.

Cette logique caritative a pu se rencontrer à certaines périodes du Moyen Âge, notamment par l'existence d'un droit à l'Aumône accordé aux personnes handicapées, souvent les plus démunies du fait de leur incapacité à travailler.

Suite à la Révolution Française, on a pu se rendre compte que l'État avait un rôle important à jouer lors de l'accompagnement des personnes handicapées dans la vie de tous les jours.

En effet, l'État a commencé à s'intéresser à la question de la prise en charge des personnes handicapées en leur octroyant des aides permettant de subvenir à leurs besoins.

On se trouve dès lors dans une logique d'assistantat accordée par un état « maman poule ». Loin de permettre l'autonomie des personnes handicapées, ce genre d'initiative était propre à les rendre dépendantes¹⁸.

Cette logique, bien que bienveillante, n'est pas la logique des temps modernes qui tend à rendre autonome le travailleur handicapé.

En effet, la logique des temps modernes est de permettre l'épanouissement professionnel des travailleurs handicapés en leur ouvrant un réel droit au travail, ce qui est une garantie solide de ne pas retomber dans les travers de l'Histoire qui ont pu être évoqués précédemment.

Dans les temps modernes, on se retrouve dans une logique à cheval entre l'intégration et la participation.

En effet, depuis la seconde guerre mondiale, des textes ont été adoptés afin de reclasser les soldats mutilés. Ces textes ont cependant trop souvent été assimilés à de l'assistantat du fait de la trop grande discrimination positive qu'elle impliquait¹⁹.

¹⁷ Grim O., Herrou C., Korff-Sausse S., Stiker H-J., *Quelques figures cachées de la monstruosité*. Editions du CTNERHI, 2001

¹⁸ Source : <https://www.handirect.fr/handicap-assistanat-et-exclusion-sociale-une-bombe-a-retardement/>

¹⁹ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

Pour être plus exact, il convient de souligner que la perception du handicap à l'époque n'était pas la même qu'aujourd'hui²⁰, et la population accueillait ces mesures d'une manière mitigée.

D'un côté, les Français se sentaient redevables envers les mutilés de guerre et s'accordaient à dire qu'ils avaient droit à retourner à la vie normale²¹.

D'un autre côté, favoriser l'emploi de personnes mutilées ou handicapés via une discrimination positive signifiait dans l'esprit de certain diminuer les chances des personnes valides d'accéder à l'emploi. Ainsi, il a fallu trouver un équilibre en « intégration » et « assistantat ».

La logique de participation, elle, provient de la nécessité d'intégrer la personne handicapée dans les activités de la société. Cette logique est présente à travers la loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En effet, cette loi permet des avancées importantes en termes de d'emploi, de citoyenneté, d'accès à l'éducation, de droit à compensation, de ressources et d'accessibilité des personnes handicapées²².

Cette logique, dans laquelle nous nous trouvons actuellement, tends à faire de la personne handicapées un membre « normal » de la société, a contrario des diverses logiques d'exclusions citées précédemment.

Une telle logique va naturellement tendre à permettre l'intégration sociale des personnes handicapées, et ce par le biais de l'emploi notamment.

Le travail est en effet un facteur social important dans notre société. Une personne qui travaille est un citoyen qui s'intègre à la société²³. Il est communément accepté que tout individu doit travailler à un moment dans sa vie, et au cours de ce travail différents liens

²⁰ Didier-Courbin, Philippe, et Pascale Gilbert. « Éléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France : de la loi de 1975 à celle de 2005 », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2005, pp. 207-227

²¹ Pierre Romien, *À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre*, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>

²² Cagnolo, Marie-Claire. « Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines », *Humanisme et Entreprise*, vol. 295, no. 5, 2009, pp. 57-7

²³ Royer, Dominique. « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? », *Empan*, vol. n°46, no. 2, 2002, pp. 18-25

peuvent se nouer avec d'autres personnes. Ainsi, le travail est l'un des facteurs sociaux les plus déterminants pour une personne.

L'inclusion dans la société des personnes handicapées doit donc nécessairement tourner à un moment ou un autre autour du travail afin de permettre une sociabilisation de ces dernières²⁴.

Dès lors, comment garantir l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés alors que jusque là les personnes handicapées étaient discriminées voire tuées²⁵.

Il s'agit d'une question complexe qui doit être décortiquée en plusieurs éléments afin de mieux en appréhender les enjeux.

Il convient tout d'abord de s'intéresser à un élément majeur de cette question : qu'est-ce qu'un handicap ?

Les origines du handicap du point de vue de la médecine et de la loi

Au sens de la loi La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, dans son article 114 défini la notion de handicap « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

A la lecture de cette liste, on se rends compte que le handicap possède des formes extrêmement variées.

Il s'avérerait même très laborieux de tous les répertorier tant cette liste est vaste et permissive.

²⁴ Jean-René Loubat, *Pour la participation sociale des personnes handicapées*, 28 août 2003, consultable sur <https://www.lien-social.com/Pour-la-participation-sociale-des-personnes-handicapees>

²⁵ Source : <http://www.wheelchair.ch/fra/info/histoire-handicap.html>

En effet, par interprétation purement littérale de ce texte, toute gêne peut être un handicap dès lors qu'elle perturbe la bonne exécution d'une activité. Cette définition a été donnée suite à la demande récurrente d'associations qui ressentaient le besoin qu'une définition du handicap soit créée, notamment afin de pouvoir sensibiliser le public au handicap, par exemple²⁶.

On peut ainsi dire que le législateur a fait le choix d'une définition volontairement vaste afin de permettre l'inclusion de handicaps jusqu'alors non découverts et permettre à ce texte de rester à jour tandis que la société évolue²⁷.

Dans le milieu médical, afin d'avoir une approche plus concrète, on admet 6 types de handicaps²⁸:

- Le handicap moteur, recouvrant l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, indépendamment qu'il s'agisse des membres supérieurs ou inférieurs. On y associe notamment des difficultés de déplacement, le maintien impossible d'une position pendant une période prolongée, une maladresse ou l'incapacité de reproduire certains gestes, etc.
- Le handicap visuel, concernant les personnes aveugles ou atteintes de cécité.
- Le handicap auditif, car bien qu'il soit rare qu'une perte auditive soit totale, certains handicaps auditifs peuvent entraîner des difficultés à s'exprimer oralement.
- Les handicaps psychiques, qu'il convient de différencier d'une déficience intellectuelle. Ces handicaps peuvent être une dissociation de la personnalité, des troubles émotionnels, de l'autisme, ...
- La déficience intellectuelle, caractérisée par une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.

²⁶ Dessaulle, Marie Sophie. « La personne en situation de handicap : usager ou citoyen ? », *Gérontologie et société*, vol. 28 / 115, no. 4, 2005, pp. 63-74.

²⁷ Explications fournies dans le **Code de l'action sociale et des familles**, édition Dalloz, annoté par Michel BORGETTO, Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris II) et Robert LAFORE, Professeur à l'Institut d'études politiques de Bordeaux. Avec le concours de Armelle MAVOKA-ISANA, Rédactrice aux Éditions Dalloz.

²⁸ Eléments reprise de <https://www.hopital.fr/Vos-dossiers-sante/Handicap/La-definition-du-handicap>

- Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuse (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives

Le handicap s'apparente ainsi, comme le souligne cette liste, comme une multitude de pathologies possibles²⁹ qui viennent apporter une contrainte, une difficulté, un obstacle à la vie quotidienne des personnes en étant victimes. Ces handicaps peuvent être de naissance ou survenir à l'issue d'un accident.

Ils sont tout autant d'obstacles à l'accomplissement d'actions simples de la vie quotidienne et peuvent empêcher les personnes en étant victimes d'accomplir leur travail ou d'avoir une quelconque vie sociale.

L'Etat, par la loi de 2005 pour l'**égalité des droits et des chances**, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, entend compenser les difficultés causées par les handicaps et permettre une vie décente pour les personnes les subissant.

Afin de permettre cela, le gouvernement a institué la MDPH, Maison départementale des personnes handicapées chargée d'instruire les dossiers des personnes handicapées dans divers domaines (Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, prestation compensatoire de handicap, ...) et de faire de la sensibilisation.

Cependant, croire que la loi de 2005 a été la seule action de l'État visant à compenser le handicap est une erreur.

En effet, la grande sœur de cette loi, la loi de 1987, vient créer des obligations pour les employeurs qui, à ce jour, existent encore et posent toujours des questions³⁰.

La loi du 10 juillet 1987 vient instaurer une obligation pour les employeurs propriétaires d'une entreprise de plus de 20 salariés d'engager au moins 6 % de travailleurs

²⁹ P. Mormiche, « Le handicap se conjugue au pluriel », *Insee première*, n° 742, octobre 2000

³⁰ *Loi Handicap : des avancées réelles, une application encore insuffisante*, consultable sur senat.fr

handicapés dans son effectif. Cette obligation est plus souvent connue sous le nom d'OETH, ou Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés³¹.

Pour bénéficier d'une priorité à l'emploi (et donc de l'OETH), les travailleurs handicapés devaient être reconnus par la COTOREP.

La COTOREP, Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, ou avait été créée par la loi de 1975.

Le but de cette institution était de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il s'agit donc là d'un ancêtre direct de la CDAPH, **Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**, organe des MDPH.

Cette institution était seule à même de décerner la qualité de travailleur handicapé aux personnes la saisissant, après étude de leur dossier.

La loi de 1987 a aussi créée l'AGEFIPH, **L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées**, ayant pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Toutes ces institutions ont eu un impact qui sera abordé plus en détail ultérieurement. Cependant, il est notable qu'elles ont eu un rôle très important dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France.

³¹ Travailleurs handicapés – Mesures de réinsertion professionnelle en faveur des handicapés – Jean-Michel LATTES

Historiquement, le handicap a eu du mal à être accepté en société.

Il a longtemps été nié, repoussé, éliminé, mais la société a rarement pris le temps de s'intéresser à comment intégrer la personne handicapée en son sein. Cela est même visible au sein des familles. Apprendre la naissance d'un enfant handicapé est toujours une épreuve difficile et plusieurs réactions sont possibles : une remise en question de la fonction parentale des géniteurs, une profonde tristesse, de l'incompréhension...³²

Et cela se ressentira de la naissance de l'enfant, voire même avant, à son entrée dans le marché de l'emploi, tout en passant par la difficile question de la scolarisation de l'enfant.

Les efforts d'insertion professionnelle des personnes handicapées viennent en fait une démarche très moderne datant de l'après-guerre, époque où les efforts de tout le monde étaient appréciés pour la reconstruction du pays, qui perdure encore de nos jours. Plus précisément, on estime qu'une loi de 1975³³, présentée par Simone Veil alors ministre de la Santé, est réellement venue ouvrir des droits sociaux aux travailleurs handicapés et est venue bouleverser leur quotidien. En effet, une telle loi a permis de donner du crédits aux travailleurs handicapés en les reconnaissant comme tels pour la première fois.

De plus, trois droits fondamentaux ont été reconnus aux travailleurs handicapés : Le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations et enfin le droit à l'insertion scolaire et sociale.

Il est ainsi intéressant de se demander comment intégrer une population qui a été longtemps repoussée dans la société.

Dans *Le travail sans fin ? Réalités du travail et transformations sociales* de Isabelle Laudier et Thierry Ménissier, le travail est vu comme étant la norme sociale, le fondement de notre société, l'élément sans lequel le société ne pourrait prospérer.

On a souvent cherché à le réduire, à l'augmenter, à y avoir droit, mais l'enjeu actuel est d'y inclure les minorités y ayant le moins accès, en commençant par les travailleurs handicapés.

³² Scelles, Régine. « Devenir parent d'un enfant handicapé. Une affaire d'homme, de femme, de couple, d'enfant et de société », *Informations sociales*, vol. 132, no. 4, 2006, pp. 82-90.

³³ Loi d'orientation (n° 75-534), utilise pour la première fois le terme « travailleur handicapé et attribue 3 droits fondamentaux aux TH : Le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations et le droit à la scolarisation et à l'intégration sociale.

Beaucoup de pistes ont existé pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, mais toutes ne sont pas optimales tandis que d'autres devraient être étudiées plus en détail.

L'objet de ce travail sera d'étudier les pistes de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire et de voir si les solutions envisagées sont pérennes.

Pour ce faire, il conviendra de traiter séparément les politiques d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés à l'initiative de l'État et d'étudier quelles sont les pistes de l'insertion professionnelle à ce jour .

Titre 1

Le rôle de l'État dans la dynamique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

L'État, depuis 1975, comme il a pu être dit précédemment, est un acteur majeur de changements dans la société.

En effet, les lois et dispositifs pris dans certaines situations peuvent conduire à des changements sociaux majeurs qu'il convient de ne pas sous-estimer.

En matière de handicap, plusieurs temps forts sont à souligner, mais dans un but de clarté, il conviendra de distinguer deux ensembles.

Dans un premier temps, seront traitées les institutions créées par les lois de 1987 et de 2005 ainsi que leur impact sur les droits des travailleurs handicapés et les obligations incombant aux entreprises.

Dans un second temps, il conviendra de se rapprocher de dispositions plus modernes, à savoir les lois dites « Avenir professionnel » et « Travail » afin de voir si les problématiques liées au handicap sont en bonne voie pour permettre une insertion professionnelle des travailleurs handicapés plus efficace.

Chapitre 1 :

Le rôle des diverses institutions créées par les lois de 1975 à 2005.

Tout d'abord, afin de comprendre comment est considérée l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés de nos jours et pouvoir évaluer les avancées prodiguées par les plus récentes lois en faveur des travailleurs handicapés, il convient de commencer par s'intéresser aux lois pionnières en matière d'insertion professionnelles des travailleurs handicapés et aux diverses institutions qui ont pu être créées par celles-ci.

Ainsi, il sera question de remonter à l'après-guerre où la question de l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs handicapés sera soudainement posée par la pénurie de main d'œuvre suite à la guerre pour ensuite remonter vers des temps plus modernes où l'on verra que l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés n'est toujours pas simple.

Sous-chapitre 1

Le commencement du développement des droits des travailleurs handicapés par la loi de 1975 et la création du COTOREP.

S'il est vrai que l'on attribue souvent à la loi de 1975 le fait d'avoir ouvert une perspective d'autonomie aux travailleurs handicapés, comme bien souvent, un phénomène social a devancé les textes et a permis des avancées, en l'espèce, les mouvements sociaux de 1968, l'accroissement des connaissances en médecine, l'ouverture de la société aux différences sont tout autant de facteurs ayant permis aux travailleurs handicapés de sortir de la logique d'assistanat pour ne plus être dépendants de l'État et ainsi développer leur autonomie³⁴.

Les travailleurs handicapés ont donc pu se tourner vers des structures d'accompagnement.

L'État, en 1975, est parvenu à l'écriture d'une loi ambitieuse « en faveur des personnes handicapées ». Cette loi est connue comme étant la « *Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées* ».

Les principes de la loi d'orientation de 1975

La loi de 1975 a été conçue comme une loi étant en faveur des travailleurs handicapés, partie de la population ayant été stigmatisée pendant une période très extensible, souvent considérée comme étant une population de « monstres » qu'il fallait mettre à l'écart³⁵.

Pour cela, la loi met en exergue trois composantes majeurs :

- L'octroi d'un droit au travail fondamental au travail ;
- Une garantie minimum de ressources par la distribution de prestations ;
- Un droit à l'intégration sociale et scolaire.

³⁴ L'accompagnement et l'insertion sociale (MAIS), Mouvement pour. *L'accompagnement social. Histoire d'un mouvement, concepts et pratiques*. Presses de l'EHESP, 2010

³⁵ Hamonet, Claude. « Le handicap entre société et santé (abord médical ou approche sociale ?) », Claude Hamonet éd., *Les personnes en situation de handicap*. Presses Universitaires de France, 2012, pp. 30-45.

A la lecture de ces trois thèmes majeurs, on se rends compte d'une chose : Ces droits sont normalement déjà garantis par la Constitution de 1946.

Alors pourquoi les garantir à nouveau dans une loi d'orientation ?

Sûrement car la situation en France à l'égard des personnes handicapées fait que ces droits fondamentaux ne sont tout simplement pas respectés, comme le démontre par ailleurs Vincent Assante dans son ouvrage « *Evolution législative de 1975 à 2004. Regard Critique.* ».

Ce dernier voit même une ségrégation institutionnelle de l'État à l'encontre des personnes handicapées en pointant du doigt le fait que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme s'applique indépendamment de la condition physique de la personne, que cette dernière soit handicapée ou non.

Pour s'assurer du respect du droit au travail des travailleurs handicapés, la loi de 1975 vient instaurer une obligation d'emploi des travailleurs handicapés tout en se limitant uniquement aux travaux protégés et en mettant en place les COTOREP.

Cependant, en se référant à une loi de 1924-1925 instaurant un taux d'emploi minimum des travailleurs handicapés, le taux d'emploi de personnes handicapées au sein d'une entreprise devrait au moins être de 10 %. Ce taux a entre 1924 et 1925 fluctué aux alentours de 5 à 10 %, ce que J-F Montès appellera la « guerre des taux ». Cela est dû au fait que des associations d'anciens combattants a fait pression sur le gouvernement pour obtenir un taux plus favorable.

Qu'est-ce que le COTOREP ?

Le sigle COTOREP signifie **Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel** . Il s'agit d'une institution créée en 1975 par la loi d'orientation en faveur des travailleurs handicapés qui avait pour missions de gérer les problèmes liés au handicap et de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Chaque département bénéficiait de sa COTOREP et celles-ci dépendaient du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du dialogue social.

Le COTOREP fonctionnait en deux pôles :

- Une section gérait les relations de travail des travailleurs handicapés, sa reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), son orientation ou non dans le milieu ordinaire du travail, ses décisions d'allocations, les cartes invalidités, etc.

- Une autre section, elle, gérait les aides attribuées au travailleur handicapé.

Ainsi, cette section octroyait l'allocation compensatrice, l'allocation pour adultes handicapés (AAH), orientait vers des établissements spécialisés, etc.

Au cours de la vie de cette institution, les deux pôles ont finis par être regroupés, en 2002, dans un soucis de mieux suivre la personne handicapée, pour rendre son accompagnement plus humain³⁶.

³⁶Source :

http://www.fnvr-handicap-indemnisation.org/cotorep_commission_techinique_orientation_et_reclassement_professionnel.php

La COTOREP a connu un pic d'activité assez tardivement, en 2004, où les demandes de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé ont affluées :

T
•01 **évolution du nombre total de demandes et décisions des COTOREP**

	2001	2002	2003	2004
Demandes reçues	1 432 000	1 485 000	1 577 000	1 682 000
Évolution		3,6%	6,2%	6,6%
Décisions prises	1 435 000	1 458 000	1 529 000	1 672 000
Évolution		1,6%	4,9%	9,3%
Personnes concernées par les décisions	737 000	735 000	758 000	807 000
Évolution		-0,3%	3,1%	6,5%
Décisions suite à premières demandes	753 000	756 000	783 000	845 000
Évolution		0,4%	3,6%	7,9%

Champ : métropole et DOM
Source : Drees, exploitation annuelle des bases ITAC des COTOREP

(Tableau extrait de

Etudes et Résultats, n°455, Décembre 2005 par la DRESS)

Ce tableau illustre le fait que de nombreuses décisions sont prises par les COTOREP, le nombre est assez révélateur de la difficulté qu'on dû avoir ces institutions à répondre à ces dernières. Qui plus est, on voit que certaines demandes n'ont été faites que pour la première fois, on en déduit donc que certaines sont faites plusieurs fois.

Ainsi, des demandes qui ont préalablement pu être refusées repassent en commission et font perdre davantage de temps à une institution qui n'a déjà pas forcément le temps de réussir à répondre à toutes les demandes existantes.

En règle générale, on considère que l'action des COTOREP n'a pas eu l'ampleur escompté. Trop de jeunes handicapés restent sans emploi, la formation professionnelle des travailleurs handicapés est insuffisante et le taux d'emploi de travailleurs handicapés en entreprise reste en deçà de ce qui était attendu³⁷.

³⁷ Assante, Vincent. « Évolution législative de 1975 à 2004. Regard critique », *Gérontologie et société*, vol. 27 / 110, no. 3, 2004, pp. 75-93.

Les limites de la loi d'orientation de 1975

Si la loi de 1975 dresse une définition générale des structures d'accompagnement des personnes handicapées, elle les distingue de la population « normale » et leur donnant une place, un statut particulier, pour lequel une définition concrète et fonctionnelle n'existe pas³⁸.

Elle participe dès lors à la marginalisation des personnes handicapées qui seront une fois de plus considérées comme « à part ». Ainsi, cette loi ayant pour objet de faciliter le quotidien des personnes handicapées va en fait créer un effet discriminatoire.

Cela est d'autant plus vrai lorsque l'on sait que François Mitterand, président à l'époque, a demandé à MM. Lasry et Gagneux alors conseillers d'État et conseiller à la Cour des Comptes de publier un rapport dans lequel ils vont admettre que : *« C'est un fait que le texte de la loi d'orientation n'est précis que dans la définition des structures qui tendent à souligner la différence des personnes handicapées : les mécanismes de reconnaissance de la "qualité" de la personne handicapée y occupent une place centrale, tandis que les institutions spécialisées font l'objet de développements particuliers. Les dispositifs les plus spécifiques, ceux qui signalent le plus le handicapé comme tel et qui organisent sa vie autour de son handicap, ont été précisés avec le plus grand soin. En revanche, les modifications profondes au milieu de vie, qui seules ont de réelles chances de réduire les conséquences handicapantes d'incapacités diverses, selon l'expression de M. Lafay, ont été négligées. »*
« S'il est vrai que la loi d'orientation aboutit dans les faits à créer un "statut du handicapé" et que ses modalités de prise en compte des problèmes de la personne handicapée conservent une coloration "ségrégative" perçue par nombre d'intéressés comme un nouvel isolement social, qu'en penser ? »
«... Toute législation qui cherche à protéger une minorité est dans l'obligation de la définir ou, à tout le moins, de préciser les principales caractéristiques des personnes qu'elle entend protéger. Ce faisant, il n'est guère évitable qu'elle leur confère, si ce n'est de manière formelle, du moins dans sa mise en oeuvre, une sorte de statut, comportant un certain nombre de procédures, de droits, de prestations particulières, lesquels risquent toujours

³⁸ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

d'enfermer tous les individus qui composent cette minorité dans un état spécifique et ainsi de les mettre "à part" du reste de la population. »

On peut en déduire que si l'effort d'intégration des personnes handicapées dans la société et la vie active est louable, elle est incomplète du fait de l'imprécision de la définition quant à la reconnaissance des travailleurs handicapés.

On sait que l'on veut protéger une catégorie de population, mais on ne sait pas décrire laquelle, dès lors il y a un problème de mise en œuvre desdites dispositions. Pire, on laisse en fait l'appréciation de la qualité de travailleur handicapé aux C.D.E.S et aux COTOREP ce qui, conjugué au fait que la définition du travailleur handicapé est obscure, crée un sentiment d'injustice et de doute.

Pire, dans son rapport de 1982, la Cour des Comptes estime que les travailleurs handicapés risquent de souffrir de l'image misérable et « différente » que propage leur RQTH et estime que le côté obscur des commissions de RQTH risque de jouer contre eux: *« Ainsi les handicapés sont laissés dans l'ignorance de la situation de leurs dossiers; ils ont une insuffisante information sur les droits et avantages auxquels ils peuvent prétendre, des diverses démarches et examens auxquels ils seront tenus et des conséquences, qui ne sont pas sans présenter certains inconvénients, de leur reconnaissance comme travailleurs handicapés ».*

Cette prise de conscience tardive, en 1982, va permettre au gouvernement de travailler sur d'autres propositions de lois, notamment celle de 1987 qui va réellement instituer l'obligation d'emploi telle que nous la connaissons aujourd'hui.

Sous-chapitre 2

Le rôle grandissant de l'AGEFIPH depuis 1987 et l'obligation d'emploi

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, ou Agefiph, est un organisme ayant été créé par la loi du 10 juillet 1987 afin de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et leur maintien effectif dans l'emploi.

Elle a été créée de pair avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) afin de pouvoir récolter les fonds dus par les entreprises de plus de 20 salariés qui ne mèneraient aucune action d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et qui n'atteindraient pas le seuil de 6 % d'embauche directe imposé par la loi du 10 juillet 1987.

Il s'agit là de ce qui est appelé plus communément « contribution Agefiph » ou « Taxe Agefiph ».

Que fais l'Agefiph ?

L'Agefiph a pour mission de gérer les contributions financières que les entreprises de plus de 20 salariés doivent lui verser en cas de non-respect de l'obligation d'emploi.

Il ne s'agit pas uniquement d'un rôle de récolte, mais bien d'un rôle de redistribution de ces fonds afin de favoriser les conditions de travail des personnes handicapées dans le monde professionnel³⁹.

Quels ont été les changements apportés par la loi de 2005 quant au fonctionnement de l'Agefiph ?

La loi du 11 février 2005 élargi le rôle de l'Agefiph au domaine public.

Un nouveau fonds, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction public, aussi connu sous le sigle (FIPHFP) a été créé.

La somme due par les entreprises en cas de non-respect du seuil minimum d'embauche de travailleurs handicapés a aussi été revue à la hausse depuis 2009.

³⁹ D Velche - Actualité et dossier en santé publique, 1995 - hcsp.fr

En effet, cette somme passe d'à peu près 400 à 600 fois le SMIC horaire à 1500 fois le SMIC horaire.

Cela semble normal quand on sait que la loi de 1987, au lieu d'inciter à l'embauche, a fini par motiver les entreprises à ne pas embaucher de travailleurs handicapés tant le montant de la contribution était risible, comme le souligne CROS-COURTIAL⁴⁰.

Quelles sont les missions de l'Agefiph ?

La mission générale de l'Agefiph consiste au développement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ainsi que leur maintien effectif dans l'emploi.

Ainsi, l'Agefiph mène des actions auprès des travailleurs et des entreprises pour faciliter la vie des personnes handicapées et améliorer leurs conditions de travail.

Cela peut se faire par le biais de l'allocation d'aides afin de financer un projet professionnel, par le financement d'une formation coûtant une certaine somme, la compensation d'un handicap en octroyant une subvention permettant l'achat de fournitures adaptées, etc.

L'Agefiph possède des partenariats avec des structures et peut même en labelliser⁴¹.

Ces structures labellisées par l'Agefiph peuvent être mises en relation avec un employeur ou un salarié qui auraient besoin d'une orientation, d'un conseil.

Par exemple, Cap Emploi est un organisme financé par l'Agefiph et Pôle Emploi afin de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Cap emploi possède plusieurs missions envers les personnes handicapées.

Cette structure accueille et conseille les travailleurs handicapés pour leur permettre un meilleur maintien dans l'emploi, les accompagne dans leur recherche d'emploi et l'établissement de leur projet professionnel, les guide et conseille lors de l'établissement d'un plan de formation et va aussi les aider lors de l'adaptation de leur poste de travail.

⁴⁰ CROS-COURTIAL (M-L.), op.cit, note 10n p.75

⁴¹ Emmanuelle Dal'Secco, *Un label d'Etat pour les entreprises handi-accueillantes ?*, Par Handicap.fr, 11 Octobre 2018

Outre ces actions, l'Agefiph a aussi trois grands rôles :

- La gestion des contributions, comme évoqué précédemment ;
- le financement des projets des travailleurs handicapés et des entreprises ;
- L'entretien, le développement et la gestion d'un réseau professionnel afin de pouvoir fournir un service de qualité. Cette dernière mission inclut notamment des actions de sensibilisation auprès des entreprises, du suivi de condition de travail des travailleurs handicapés présentant des handicaps lourds, ...

Une loi de finance de 2011 est venue accroître les responsabilités de l'Agefiph⁴².

En effet, par délégation et pour le compte de l'État, l'Agefiph est amenée à se prononcer sur la reconnaissance de la lourdeur d'un handicap, à financer et mettre en œuvre les parcours de formation professionnelle qualifiants et certifiants des demandeurs d'emploi handicapés et de verser la prime de reclassement aux sortants des centres de rééducation professionnelle. De plus, depuis 2013, l'Agefiph doit s'occuper de contrôler la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Le rôle de l'Agefiph est ainsi visiblement très varié et complexe.

Cette institution se doit de gérer la formation professionnelle, les déclarations d'emploi des travailleurs handicapés, le financement d'aménagements, etc.

Mais une seule institution (deux si l'on compte le FIPHFP) sont-elles à même de gérer autant de missions ? Pas si l'on en croit la Cour des Comptes.

En effet, en 2018, la Cour des Comptes a durement épinglé l'Agefiph et le FIPHFP en qualifiant ces institutions de mal gérées et trop coûteuses.

Les dépenses afférant au personnel sont estimées trop élevées, cela est dû au fait que depuis la loi de financement de 2011 l'Agefiph a des attributions augmentées, le personnel de l'époque n'était cependant probablement pas qualifié pour ces nouvelles missions.

⁴² Marie-Hélène Cauet, *Travailleurs handicapés : de nouvelles missions pour l'Agefiph et le FIPHFP*, 31 décembre 2010.

Il s'agit en fait du modèle économique même de l'Agefiph qui est remis en compte par ce rapport. En effet, plus la politique d'insertion des travailleurs handicapés fonctionne, moins les employeurs auront à s'acquitter de la taxe Agefiph.

On peut en quelque sorte affirmé sans trop d'hésitations que le modèle initial de fonctionnement de l'Agefiph destinait cette institution à l'auto-destruction.⁴³

⁴³ « Cour des comptes : L'Agefiph et le FIPHFP mis en cause », handirect.fr

Sous-chapitre 3

Le rôle attribué à la MDPH dans le cadre de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

La MDPH est une institution née de la loi de 2005 remplaçant les COTOREP dans les départements et assimilant leurs missions.

Cette institution permet d'assurer l'objectif d'accès au droit de compensation du handicap et d'assurer un accès à l'autonomie des travailleurs, et plus généralement des personnes, en situation de handicap. De plus, elle se doit d'être capable de sensibiliser les personnes et promouvoir un changement des mentalités quant aux différents types de handicaps⁴⁴.

La MDPH a pour objectif de fonctionner comme le guichet unique de toutes les démarches concernant les divers handicaps⁴⁵.

Elle accompagnera dès lors la personne handicapée dans ses projets de vie et s'occupera d'évaluer son taux de handicap, à l'instar des COTOREP, afin de lui faire bénéficier de la compensation la plus adaptée.

Afin d'estimer le taux de handicap d'une personne, un organisme interne à la MDPH, la CDAPH, ou commission des droits et de l'autonomie, se charge de se réunir et d'étudier les dossiers de RQTH.

Quelles sont les missions de la MDPH ?

La MDPH, pour les adultes handicapés tout du moins, a pour missions d'étudier les demandes de Reconnaissances de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), les demandes d'allocation adulte handicapé (AAH), la prestation de compensation du handicap (PCH) et l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP).

En outre, la MDPH peut aussi être saisie pour délivrer des cartes d'invalidité ou de priorité.

⁴⁴ Chossy, Jean-François. « Une lecture critique de la loi du 11 février 2005 », *Reliance*, vol. 23, no. 1, 2007, pp. 53-57.

⁴⁵ Peyraud, Alain-Pierre. « Autisme, maison départementale des personnes handicapées (mdph) et loi du 11 février 2005. Vers l'écriture d'un nouveau chapitre sur les rapports entre l'individuel et le collectif ? », *Enfances & Psy*, vol. 46, no. 1, 2010, pp. 70-81.

Toutes les missions de la MDPH sont définies à l'article 64 de la loi 2005-102

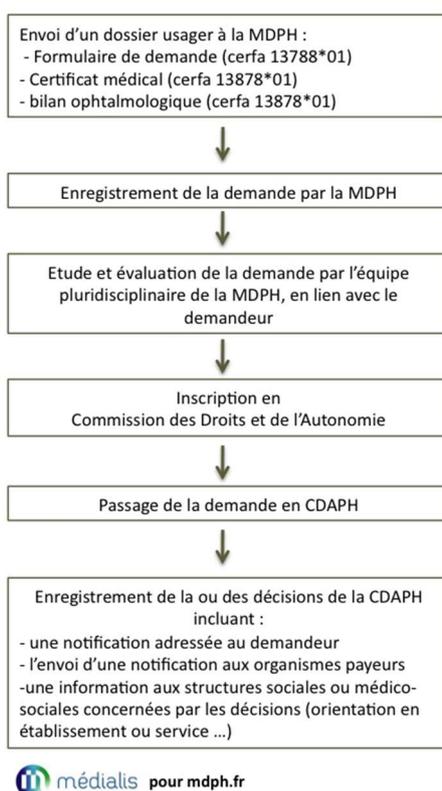
Comment fonctionne la MDPH ?

En tant que guichet unique, la MDPH centralise toutes les demandes et se veut être l'interlocuteur unique des usagers⁴⁶.

Cela permet notamment d'avoir un message cohérent et adapté pour les usagers, et d'apporter des clarifications ou explications le cas échéant.

Afin d'exprimer ses demandes, la personne handicapée doit retourner un formulaire à la MDPH dans lequel ses projets de vies, ses difficultés et handicaps sont abordés.

Ce formulaire, *cerfa 13788*01*, est facilement trouvable en ligne⁴⁷ ou directement auprès de la MDPH.



⁴⁶ M.-V Squillante, *La MDPH : un paradigme de l'évolution sociétale. Comprendre sans se méprendre*, in Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence Volume 59, Issue 4, June 2011, Pages 223-227

⁴⁷<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

Ci-dessus, un schéma du circuit type d'une demande formulée à la MDPH.

Il convient de noter que même si le circuit est assez simple, rectiligne, le délai de traitement d'une simple demande RQTH peut prendre du temps. On estime le délai total de traitement, de la décision d'évaluation de la demande à la décision finale, d'à peu près un 8 mois à un an.⁴⁸

Ce délai de traitement est rallongé du fait de l'absence de personnel, compétent ou non, au sein des MDPH.

On estime en effet qu'il y a trop de demandes (jusqu'à 300 par jours) pour trop peu de personnel, dès lors l'institution est surchargée et il n'y a aucun moyen de désengorger les demandes. Dès lors, le traitement des demandes est ralenti.⁴⁹

Le rôle partiellement rempli de la MDPH

S'il est notable que des progrès en matière d'orientation professionnelle ont été accomplis depuis 2006⁵⁰, il est certain que des progrès sont à fournir pour que le rôle de la MDPH soit bien rempli.

On constate des disparités entre les départements, les MDPH ne fonctionnent pas toutes de la même manière et certaines régions prennent mieux en charge les demandes RQTH que d'autres.

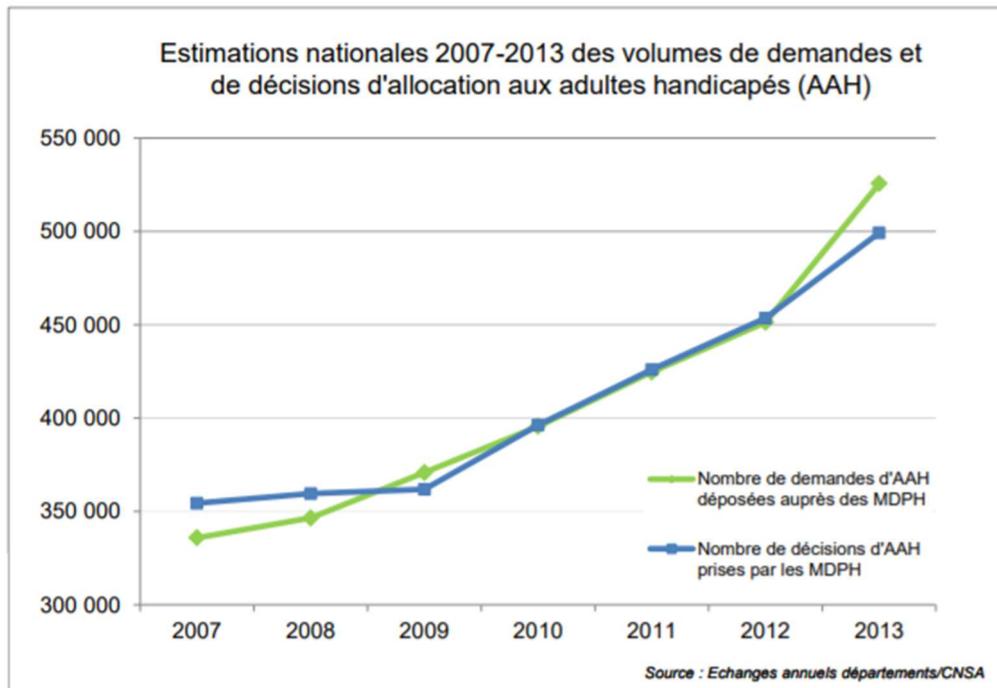
En revanche, il n'en demeure pas moins vrai que le rôle des MDPH est mieux reconnu par le public que ne l'était celui des COTOREP.

On note une recrudescence de demandes faites aux MDPH depuis 2006, comme le montre le graphique ci-dessous :

⁴⁸<https://www.valdemarne.fr/vivre-en-val-de-marne/informations/10-choses-a-savoir-sur-le-traitement-de-votre-dossier-apres-depot-a-la-mdph>

⁴⁹ Emmanuelle Dal'Secco, « Surcharge des MPDH : certains employés aussi sont à bout ! », <https://informations.handicap.fr>

⁵⁰ Bilan du fonctionnement et du rôle des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) établi par C.BRANCHU, M.THIERRY et A.BESSON, membres de l'inspection générale des affaires sociales.



Ce tableau⁵¹ illustre le fait que le rôle des MDPH a été potentiellement mieux rempli que celui des COTOREP.

Plusieurs interprétations sont possibles : Le guichet unique a fait ses preuves et a permis à la MDPH d'accueillir de manière plus optimale les usagers handicapés⁵², le nombre de travailleurs handicapés a augmenté suite à la reconnaissance de nouveaux handicaps⁵³, une meilleure sensibilisation a été faite quant aux handicaps en entreprise, ...

Quoi qu'il en soit, le bilan de la MDPH est, pour le moment, plus bénéfique que celui des COTOREP qui étaient accusés de promouvoir une discrimination plus ou moins institutionnalisée⁵⁴.

Cependant, l'emploi des travailleurs handicapés est toujours une question qui fâche. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est toujours plus bas que celui des personnes dites « valides ».

⁵¹ Repères statistiques "L'activité des MDPH relative à l'AAH entre 2007 et 2013" mars 2015, CNSA.

⁵² Ibidem

⁵³ Dossier prospectif, *Le marché du travail et les personnes handicapées*, travail-handicap 2025.

⁵⁴ « CMU : chronique d'une austérité annoncée », *Vacarme*, vol. 8, no. 2, 1999, pp. 32-34.

Sur 2,700,000 de personnes reconnues handicapées, seules 938,000 ont un emploi⁵⁵

On considère que seuls 2,7 % de personnes handicapées sont actives alors que le taux de personnes reconnues comme travailleur handicapé représente 3,9 % de la population active totale⁵⁶.

De toute évidence, ces chiffres sont trop bas. Cela n'aide pas les entreprises à atteindre les 6 % d'effectif de travailleurs handicapés.

Ces bas chiffres dénotent le fait que l'obligation d'emploi, et les diverses institutions censées favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, n'ont pas réussi à remplir leur mission de manière suffisante.

La réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés ne doit pas se baser uniquement sur une sorte d'assistantat de la part de l'état.

Celle-ci doit de se faire via une sensibilisation des entreprises et un accès renforcé à l'apprentissage, comme le montrent divers rapports rendus auparavant.

C'est en l'application des rapports visant à faire un tour de table des dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pourtant pas si récents que ça⁵⁷, que les lois Travail et Avenir Professionnel ont vues le jour.

⁵⁵ « 2019 : Les chiffres clés de l'emploi et du handicap ! », site Talento

⁵⁶Barel, Yvan, et Sandrine Frémeaux. « Les attitudes face à la contrainte légale. L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 2, no. 2, 2012, pp. 33-49.

⁵⁷ « Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés » par Yvan Lachaud, Député du Gard

Chapitre 2

Les impacts de la loi Avenir Professionnel dans l'effort d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Après avoir vu les actions plus ou moins fructueuses menées par le passé par l'État afin de permettre aux travailleurs handicapés d'avoir accès au marché du travail plus aisément, il convient de traiter d'une des lois les plus récentes en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : La loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »⁵⁸.

La loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui sera référée ci-dessous par « loi Avenir Professionnel » pour plus de visibilité, est venue modifier le paysage du travail des personnes en situation de handicap en France.

En intégrant des préconisations provenant de différents rapports, des initiatives ont été prises afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour ce faire, plusieurs pistes ont été balayées à travers cette loi.

Seront ainsi étudiées les différentes méthodes d'accroissement de l'emploi direct mises en œuvre, le focus fait par le gouvernement sur la nécessité de développer la formation des travailleurs handicapés, la nouvelle fonction de référent handicap et la refonte du système d'OETH.

⁵⁸ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Sous-chapitre 1

Le développement des initiatives d'emploi direct

La loi du 5 septembre 2018 dite « avenir professionnel » vise au développement d'une entreprise plus investie dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, plus responsable quant à la problématique socio-professionnelle du handicap.

Afin de lutter contre les discriminations et la précarité des travailleurs handicapés, le but de la loi est de créer une « entreprise inclusive »⁵⁹.

La loi dite « avenir professionnel » est scindée en trois parties :

- La réforme de l'assurance chômage ;
- La formation professionnelle et l'apprentissage ;
- L'égalité homme-femme ;
- L'insertion professionnelle des personnes handicapées au travail.

Afin de créer de nouvelles dispositions en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la loi dite « Avenir professionnel » se base sur la formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés via le développement d'initiatives d'emploi directe, une refonte de l'OETH et la création d'un poste de référent handicap.

Qu'est-ce que l'emploi direct ?

L'emploi direct est la notion la plus fréquente de l'emploi. Selon le BIT, les personnes employées sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine dite de référence.

Ainsi, cela concerne tout travailleur faisant l'objet d'un contrat de travail de n'importe quel type que ce soit au sein de l'entreprise.

⁵⁹ Loi « Avenir professionnel » et handicap : Favoriser l'entreprise inclusive, disponible sur le site Hello Handicap

Cela exclue donc par définition les travailleurs intérimaires, les sous-traitants, etc. Du moins, en théorie, comme nous le verrons plus tard.

A la lecture de la définition de l'emploi direct, il serait compréhensible qu'une personne exclue d'office les salariés, alternants et stagiaires de l'équation.

Cependant, la loi dite « avenir professionnel », dans l'optique de faciliter l'OETH des employeurs tout en facilitant l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi, est venue intégrer ces catégories dans le calcul des effectifs des entreprises.

Ainsi, les employeurs sont à même de se conformer, ne serait-ce que de manière partielle, à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés⁶⁰.

Il n'est cependant pas possible de prendre en compte dans les effectifs les travailleurs venant d'entreprises adaptées, d'ESAT ou les travailleurs handicapés indépendants.

En effet, ce qui était jusqu'à aujourd'hui une possibilité est rendu impossible par la loi « avenir professionnel ».

En revanche, le coût d'interventions de ces catégories de travailleurs handicapés pourra être déduit de la contribution due à l'Agefiph ou FIPHFP en prenant en compte une partie de la somme figurant sur les factures.

Afin de promouvoir l'emploi direct, les entreprises adaptées vont pouvoir recruter des contrats « tremplins » d'une durée comprise entre 4 mois minimum et deux ans maximums afin de permettre aux travailleurs handicapés de suivre un parcours débouchant sur une insertion dans le milieu ordinaire du travail.

Il s'agit là d'une expérimentation devant durer jusqu'en 2022, à minima.

Cette possibilité est ouverte par l'article 78 de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et fait l'objet d'une aide financière de la part de l'État.

⁶⁰ Luttringer, Jean-Marie, et David Soldini. « L'ambition « universaliste » du nouveau droit de la formation tout au long de la vie », *Revue française des affaires sociales*, no. 4, 2018, pp. 39-52.

Ces mesures sont prises afin de corriger le tir d'une obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'ayant pas atteint son plein potentiel.

En effet, une réponse du Secrétariat d'État auprès du premier ministre, chargé des personnes handicapées⁶¹, vient dire que la réforme de l'OETH tend à venir renforcer l'efficacité du dispositif du 10 juillet 1987 qui n'a pas su répondre aux objectifs qui lui étaient fixés.

Cette mesure n'a en effet permis l'emploi direct que de 3,4 % de travailleurs handicapés dans le secteur privé alors qu'elle aurait dû permettre d'atteindre les 6 %.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » tend aussi à plus de transparence quant au décompte des effectifs.

La volonté de séparer les notions d'emploi direct et indirect ne résulte pas d'une volonté du législateur de faire l'opposition entre ces deux notions, mais bien de permettre une transparence des données⁶².

On remarque d'ailleurs que la prise en compte des travailleurs venant d'ESAT ou d'EA n'est pas supprimée mais modifiée, elle apparaît plutôt en cas d'échec quant à l'atteinte du quota de travailleur handicapé.

L'emploi direct est un enjeu vital pour les travailleurs handicapés.

On constate en effet, selon l'Agefiph⁶³, un taux de chômage de 19 % chez les personnes handicapées, contre 8,8 % pour l'ensemble de la population.

Une personne handicapée, parallèlement à ce taux de chômage élevé, tend à rester en moyenne 832 jours consécutifs au chômage contre 630 jours pour un demandeur d'emploi « classique ».

Enfin, on constate que 50 % des demandeurs d'emploi handicapés ont 50 ans et plus contre 26 % pour les travailleurs valides.

⁶¹ Travailleurs handicapés et loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 15^e législature, question écrite n°08761 de Mme Martine Berthet publiée dans le JO Sénat du 07/02/2019

⁶² *ibidem*

⁶³ Chiffres Clés, Agefiph, mars 2019

Ces chiffres sont alarmants tant on se rends compte de la situation de détresse des travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi.

Non seulement ils n'entrent pas facilement sur le marché de l'emploi, mais ils n'arrivent pas à s'y maintenir et stagnent dans leur recherche d'emploi.

Ainsi, il convient de se pencher d'autres pistes que le simple emploi direct pour parvenir à trouver une solution efficace quant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Sous-chapitre 2

La mise en exergue du rôle de la formation dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Dans son titre 1^{er} « Vers une nouvelle société de compétences », la loi Avenir Professionnel vient proposer un arsenal législatif en faveur de la formation professionnelle de manière générale.

Pour les travailleurs handicapés, on peut notamment voir des changements en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'abondement du compte professionnel de formation (CPF)⁶⁴.

En ce qui concerne la majoration du Compte Personnel de Formation, celui-ci à, comme nous le savons tous, reçu une refonte de son fonctionnement.

En effet, ce dernier n'est plus abreuvé en heures mais directement en euros afin de permettre une visibilité accrue et une meilleure compréhension de la part de ses usagers.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, le décret N°2019-556 du 7 juin 2019 « relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi » vient dresser les contours de la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation des bénéficiaires de l'OETH.

Ainsi, l'article D.6323-3 du code du Travail vient énoncer que « - Le compte personnel de formation du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 est alimenté annuellement à hauteur de 300 euros au titre de la majoration prévue au troisième alinéa de l'article L. 6323-11, dans la limite du plafond mentionné au I de l'article R. 6323-3-1. »⁶⁵

⁶⁴ Interview de Ivan Talpaert, directeur de la sécurisation des parcours à l'Agefiph, par Sylvie Laidet, *Réforme du CPF: Mobiliser une formation devrait être plus facile pour les personnes handicapées*, 20minutes.fr, 15 Novembre 2018.

⁶⁵JORF n°0132 du 8 juin 2019 , texte n° 16

Tous les centres d'apprentissage ou Centres de Formations Agréées doivent également avoir en leur sein un « référent handicap » qui viendra en support pour les personnes handicapées qui ont besoin d'une assistance⁶⁶.

Pour ce faire, tout CFA ou centre d'apprentissage respectant cette condition se verra attribué une aide supplémentaire pour chaque apprenti supplémentaire.

Cette initiative pourrait permettre d'ouvrir les portes de l'apprentissage aux travailleurs handicapés en ainsi leur permettre d'accéder plus facilement à l'emploi.

⁶⁶ Source : <https://crfh-handicap.fr/ressources-pour-laccessibilite/le-referent-handicap/>

Sous-chapitre 3 :

Le rôle du référent handicap en entreprise

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » vient instituer la fonction de référent handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés⁶⁷.

Ce référent handicap est un agent qui, au sein de l'entreprise, vient exercer plusieurs missions.

Tout d'abord, cette personne aura à sa charge de répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Il devra aussi suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ou bien accompagner les salariés dans leurs démarches pour être reconnus bénéficiaires de la RQTH⁶⁸

Au-delà de son rôle informatif, il aura aussi à sa charge de participer à l'intégration des nouveaux salariés reconnus travailleurs handicapés en la leur facilitant, notamment par la prévention et l'anticipation de problèmes liés à l'arrivée d'un nouveau handicap dans l'entreprise dans l'optique de trouver des solutions réalisables et efficaces.

Par son expertise en matière de handicap, ce référent devra aussi être à même d'assurer une véritable cohérence globale dans ses projets. Ainsi, il saura apporter une expertise sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap et être une passerelle entre le FIPHFP, Cap Emploi, le Sameth et autres organismes s'occupant de la problématique du handicap en milieu professionnel.

Toutes ces missions telles que définies par les sites Handipacte et OETH reflète un véritable besoin de professionnalisation d'un éventuel référent. En effet, il aura des missions

⁶⁷ Karine Gros, Gérard Lefranc, *Le référent handicap : un rôle stratégique auprès des RH*, Editions Législatives, 8 avril 2019.

⁶⁸ Guide pratique du référent handicap disponible sur : <https://handipactes-paca-corse.org/docs/publications/guide-referent-handicap-2017-hp-paca.pdf>

d'un poids tel qu'elles seraient potentiellement incompatibles avec un autre emploi, ou du moins difficilement conciliables.

Des missions révélant la nécessité que le statut de référent handicap soit en fait un véritable métier à part entier

Gérard Lefranc, directeur de la mission insertion au sein du groupe Thales, estime non seulement que l'idée de la création d'un poste de référent handicap n'est pas nouvelle, mais également qu'il s'agit d'un « vrai métier, une fonction sur laquelle on peut compter »⁶⁹.

Comme dit ci-dessus, cette fonction semble en effet riche de mission. Une véritable maîtrise de la question du handicap semble requise pour occuper ce poste, mais des qualités organisationnelles d'un niveau chef de projet seraient un plus pour que la fonction soient assurée avec brio.

En partant de cette idée que ce poste semble lourd de responsabilités, on pourrait se poser la question de savoir s'il ne serait pas préférable que la fonction de « référent handicap » s'élargisse pour devenir une « équipe référent handicap ». En effet, partager les rôles permettrait un déroulement plus efficace des actions à mener par le référent handicap. Il y a en effet une véritable équipe à construire, qu'il s'agisse de managers, de recruteurs ... Le CSE a aussi son rôle à jouer dans les politiques de facilitation de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au sein de leur entreprise. Il conviendra donc à cette fonction support de référent handicap de constituer une équipe homogène et pluridisciplinaire pour remplir ses missions et ainsi permettre l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, comme l'article d'édicions législatives du 8 avril 2019⁷⁰ semble le montrer.

⁶⁹ Voir note 67

⁷⁰ <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/le-referent-handicap-un-role-strategique-aupres-des-rh>

Comment former le référent handicap ?

Pour qu'un salarié puisse assurer les fonctions de référent handicap, une formation approfondie sur le handicap peut être utile, voire nécessaire.

L'OETH⁷¹ propose une formation en partenariat avec les Cap Emploi afin de former les référents handicaps à leurs missions. Cette formation en trois jours (2 consécutifs puis un 6 mois après) permet d'acquérir les bases nécessaires à l'accomplissement des missions incombant au référent handicap.

Un autre moyen de parfaire les connaissances nécessaires au bon déroulé du rôle de référent handicap est de rejoindre le réseau des référents handicap afin d'échanger sur les procédés, techniques et plans d'actions mis en place par des pairs dans leur entreprise.

L'AGEFIPH propose, elle aussi, une formation à destination des référents handicap en devenir, servant à les former et les rendre apte à prendre des initiatives et adopter des mesures concrètes en entreprise.

⁷¹ <http://www.oeth.org>

Sous-chapitre 4

Les modifications apportées à l'OETH

L'OETH, outil supposément majeur pour contraindre les entreprises à recruter des travailleurs handicapés en leur sein, a eu besoin d'une modification afin d'être plus efficace.

Ce qui est modifié par la loi du 5 septembre 2018 et ses décrets

Auparavant, l'obligation de déclaration annuelle des effectifs de travailleurs handicapés ne concernait que les entreprises « ordinaires » dont les effectifs étaient supérieurs à 20 salariés.

Désormais, cette obligation concerne toute entreprise, adaptée ou privée, et quel que soit son effectif⁷².

Cette modification implique que les TPE et PME sont invitées à jouer un rôle plus déterminant dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés alors que, jusqu'à présent, elles en étaient dispensées.

Cependant, le quota de 6 % d'effectif de travailleurs handicapés n'est toujours imposé qu'aux entreprises disposant d'un effectif de plus de 20 salariés.

On pourrait penser que cette initiative n'est à l'échelle que d'un grain de sable dans l'océan.

Cependant, forcer toutes les entreprises à déclarer leurs effectifs de travailleurs handicapés pourrait avoir un effet moral sur celles-ci : Celles qui emploient des personnes handicapées alors qu'elles ne dépassent pas les 20 salariés pourraient se sentir « gratifiées » tandis que celle qui n'en engagent pas pourraient sentir un sentiment de culpabilité⁷³.

Hormis ce changement, mineur ou majeur selon la personne, l'effectif minimum de personne handicapé en entreprise a été fixé à 6 %.

⁷² Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

⁷³ Anne SACHET-MILLIAT et Lidwine MAIZERAY, *Regards Croisés sur la loi en faveur des travailleurs en situation de handicap : quels enjeux éthiques ?* p629-649

On pourrait croire que rien n'a changé, cependant, cela est faux.

Chaque 5 ans, un débat parlementaire aura pour objet de réviser ce taux à la hausse ou à la baisse.

Ce taux est donc bel et bien « minimum », il s'agit d'un plancher que l'on ne peut pas dépasser.

En revanche, le nombre de 6 % peut être revu à la hausse, ne serait-ce que d'une décimale.

Ainsi, un taux d'emploi de 10 % pourrait être instauré dans le futur, et redescendre à 7 % selon l'évolution du marché de l'emploi.

En revanche, il ne pourra pas passer de 7 % à 5 %.

Afin de faciliter le calcul de l'effectif de personnes handicapées au sein d'une entreprise, à partir du 1^{er} janvier 2020, le calcul des effectifs pour les entreprises à établissement multiples se fera au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement.

Afin de remplir son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, un employeur dispose de plusieurs solutions ;

Il peut tout d'abord recourir à l'emploi direct, c'est-à-dire l'embauche d'un salarié au sein de son infrastructure directement par le biais d'un contrat de travail.

L'article L512-6 du code du travail vient préciser quelle catégorie de travailleurs handicapés peuvent être recrutés au sein d'une entreprise via l'emploi direct :

- Les travailleurs bénéficiant d'une RQTH ;
- Les victimes d'AT-MP (accidents du travail ou maladies professionnelles) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les bénéficiaires des articles L241-2, L241-3 et L241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Cette obligation est réputée remplie quel que soit le contrat dont bénéficie la personne handicapée embauchée.

L'embauche en CDI ou CDD n'est cependant pas le seul moyen de remplir l'obligation d'emploi.

Les stages, mises en situation professionnelle ainsi que le travail temporaire permettent à l'employeur de s'acquitter de l'OETH.

Pour bénéficier de cela, l'employeur peut accueillir⁷⁴ :

- des stagiaires ou jeunes de plus de 16 ans bénéficiant des droits liés aux handicaps (compensation du handicap, AAH, ...)
- Des personnes étant mises à la disposition de l'employeur par des entreprises de travail temporaire.
- Des personnes effectuant une période de mise en situation en milieu professionnel (ou PMSMP). Cette dernière peut résulter d'une démarche proactive ou préventive préconisée par un Pôle Emploi ou Cap'Emploi afin de faciliter l'insertion professionnelle d'une personne handicapée.

Contrairement à ce qui avait été fait précédemment, il ne s'agira plus d'un mode d'acquittement partiel de l'OETH mais bien d'un dispositif d'acquittement à part entière.

Cela permet ainsi de promouvoir ces alternatives et de faciliter l'acquittement de l'OETH aux employeurs.

A titre expérimental, la loi a créé un nouveau recours à l'intérim qui pourra faciliter le respect de l'OETH pour les employeurs.

En effet, du 1^{er} Janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice est possible dès lors que ledit salarié est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

⁷⁴ Source : <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/comment-repondre-lobligation-demploi-de-personnes-handicapees>

L'aide au maintien à l'emploi est aussi un des facteurs permettant à l'employeur de s'acquitter plus aisément de l'OETH.

En effet, par l'effort des entreprises quant à l'aide aux salariés les plus touchés par la précarité et dont le maintien dans l'emploi est le plus en déficit, une entreprise peut bénéficier d'un allègement quant à son OETH⁷⁵.

Un accord de branche, de groupe ou bien même d'entreprise instituant un programme « en faveur des travailleurs handicapés » peut permettre à un employeur de s'acquitter de l'OETH.

Un tel accord sera cependant limité dans le temps afin qu'il ne devienne pas un passe-droit pour l'employeur.

Ainsi, cet accord ne durera que pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

Après, il ne sera plus possible pour l'employeur de déroger à l'OETH par un accord, il devra la remplir par les moyens traditionnels.

A défaut de remplir l'obligation d'emploi, comme à l'accoutumée, l'employeur est en mesure de verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH.

Cette contribution est à verser directement à l'AGEFIPH jusqu'au 31 décembre 2020.

A partir du 1^{er} janvier 2021, cette contribution se fera via la Déclaration Sociale Nominative (ou DSN).

Pourquoi un tel changement de l'OETH ?

Le gouvernement, par la réforme visant à modifier les règles de fonctionnement de l'OETH, entend participer à l'évolution du mode de pensée des employeurs.

En effet, l'objectif est ici multiple : Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, responsabiliser les entreprises, développer des politiques d'emploi où le salarié

⁷⁵ Source : OETH.org

handicapé est considéré comme membre à part entière de l'entreprise et du processus de recrutement, et aussi et surtout responsabiliser les employeurs⁷⁶.

On se trouve ainsi dans une optique où l'employeur est invité à ouvrir ses portes aux travailleurs handicapés en procédant à un changement des mentalités. Ce changement n'est évidemment pas une initiative de la plupart des chefs d'entreprises mais bien une immixtion de l'État dans la gestion de celle-ci par une politique d'emploi des travailleurs handicapés plus « assistée ».

Par assisté, on entend bien sûr que l'État guide l'entreprise quant aux démarches à effectuer, tout en laissant une certaine marge de manœuvre à l'entreprise. En ce sens, cela pourrait être comparé à du management flexible de la part de l'État⁷⁷.

Bien évidemment, l'OETH garde son aspect « obligation-sanction » afin de rester un tant soit peu crédible.

⁷⁶ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020, travail-emploi.gouv.fr

⁷⁷ F.Pérani, L'État, ce « grand et unique organisateur du travail », 6 Janvier 2019, contrepoint.org

CONCLUSION DU TITRE 1

On se rend compte qu'au fil du temps ont pu se développer plusieurs institutions et systèmes visant à favoriser le travailleur handicapé dans ses démarches de recherche, insertion et maintien dans l'emploi.

Cependant, toutes les initiatives passées n'ont pas été bien accueillies, la plupart pouvant être assimilées à de l'assistanat ou à de la sanction.

Le gouvernement, cela dit, à récemment changé son fusil d'épaule par la loi du 8 Septembre 2018 dite « avenir professionnel ».

En effet, en mettant un point d'honneur à faciliter la formation professionnelle des travailleurs handicapés et en flexibilisant l'OETH, l'État entend responsabiliser l'entreprise tout en rendant l'emploi de travailleurs handicapés plus attractif.

Il s'agit ici d'insérer socialement et professionnellement une main d'oeuvre qui pourra s'avérer de qualité.

L'OETH existant toujours, l'enjeu de l'employeur est donc moral et financier, car il sera un acteur important de l'insertion sociale des travailleurs handicapés et s'il n'entend pas jouer ce rôle, il sera redevable d'une contribution plus importante qu'auparavant.

On peut néanmoins se demander si un arsenal législatif est le seul moyen de responsabiliser les employeurs.

La contrainte serait-elle la seule option, ou n'y aurait-il pas d'autres moyens de permettre l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ?

C'est ce que nous tenterons d'appréhender dans une seconde partie lors de laquelle il sera question de voir deux choses.

D'une part, il sera question de savoir si la RSE, Responsabilité Sociale des Entreprises, sujet assez récent, permettrait aux employeurs de se responsabiliser vis à vis du handicap.

D'une autre, il conviendra de se demander si la formation des travailleurs handicapés est à la hauteur des attentes des entreprises. Car s'il est vrai que les employeurs doivent participer à l'effort d'insertion des travailleurs handicapés, il n'en demeure pas moins que nous devrions peut-être remettre en question le niveau de formation des travailleurs handicapés avant de procéder à leur insertion professionnelle.

Titre 2

De possibles solutions d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ?

Le handicap est devenu au fil du temps un réel enjeu social et culturel⁷⁸.

En effet, le climat de l'après-guerre, propice à l'évolution des droits des travailleurs handicapés, a permis de faire prendre conscience à la population de l'existence de droits pour les personnes handicapées.

Il a fallu réinsérer professionnellement les blessés de guerre, ce qui a permis de voir d'un autre œil le handicap pour une partie de la population⁷⁹.

Cependant, un problème de préjugés et incompréhensions demeure.

Dès lors, il convient, afin de permettre une insertion professionnelle et un maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, de combattre ces préjugés en entreprise.

Pour ce faire, un travail de sensibilisation devra s'effectuer afin de faire rentrer les valeurs de tolérance, de diversité et de respect de l'autre au sein des cultures d'entreprise.

Un autre aspect de la question de l'amélioration de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés réside au travers de la question de la formation professionnelle.

On l'encourage, mais est-elle efficace ? Quelle est la qualité de l'accompagnement des travailleurs handicapés quant à la formation professionnelle ?

De nombreuses questions subsistent et il conviendra de s'intéresser de plus près à la relation entre la formation professionnelle et l'insertion des travailleurs handicapé⁸⁰.

⁷⁸ *Le handicap, enjeu de société*, Marchand Gilles, 2005

⁷⁹ Romien, Pierre. « À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2005, pp. 229-247.

⁸⁰ Voir

l'article https://journals.openedition.org/formationemploi/5134#xd_co_f=ZjgwYzQ3MTYtYjkyYy00NTA1LWE3MDctYmFiMWNmMTFiMmY5~

En d'autres termes, il conviendra de voir si la formation professionnelle est possiblement source d'emploi direct.

Chapitre 1

La RSE, réelle source de responsabilisation des entreprises en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

La question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés préoccupe de plus en plus.

En effet, dans une société où la tendance récente est à l'inclusion sociale des minorités, cette disparité entre personnes « valides » et « invalides » a de quoi déranger.

Face à cela, certaines entreprises pourraient devancer le gouvernement en matière de politiques d'intégration des personnes handicapées.

Cette démarche RSE est particulièrement intéressante à étudier tant elle pourrait constituer une piste importante pour l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs handicapés dans le monde du travail.

Il conviendra donc ici de faire tout d'abord un état des lieux quant à la situation des travailleurs handicapés en France pour ainsi voir comment concilier RSE et insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Sous-chapitre 1

Chiffres et réalité de l'embauche des travailleurs handicapés en France

En France, on considère que 2.7 millions des personnes en âge de travailler sont en situation de handicap, c'est-à-dire 6,6 % des personnes entre 15 et 64 ans⁸¹.

Cependant, sur ces 2.7 millions, seulement 938.000 ont un emploi.

Les secteurs dans lequel évoluent ces travailleurs handicapés sont très variés.

On retrouve des travailleurs handicapés dans la fonction publique, à hauteur de 22 % contre 70 % des travailleurs handicapés dans le secteur privé.

8 % des travailleurs handicapés exercent leur profession de manière indépendante et certains d'entre eux travaillent dans des entreprises adaptées.

La majorité des travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés ont plus de 50 ans, 51 % plus exactement.

Cela signifie que seulement 49 % ont moins de 50 ans, ce qui dénote une population handicapée active assez âgée.

Si presque 1 million de personnes handicapées ont un travail, 513 500 sont reconnues demandeuses d'emploi, ce qui correspond à un taux de chômage de 19 %, soit le double du taux de chômage des personnes « valides » en 2015.

La durée du chômage des travailleurs handicapés est aussi plus longue : On considère que les travailleurs handicapés cumulent une durée moyenne de 804 jours de chômage contre 602 jours pour les travailleurs « valides ».

Nous sommes bien loin de l'objectif d'OETH fixé à l'époque. Les 6 % sont loin d'être atteints malgré les efforts répétés du gouvernement en matière d'insertion

⁸¹ *Enquête emploi 2015 ; INSEE, traitement DARES - Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2018, CNSA.*

professionnelle des travailleurs handicapés, on se retrouve en effet à 3,8 % d'emploi direct chez les personnes handicapées.

En revanche, on peut noter que seules 7 % des entreprises choisissent de remplir leur OETH uniquement en contribuant via la « contribution AGEFIPH ».

Ainsi, 93 % des entreprises essaient de contribuer réellement à l'effort induit par l'OETH.

Si l'État n'a pas réussi à faire de l'emploi des travailleurs handicapés la norme, il serait alors temps de laisser un autre acteur.

Cependant, cet acteur est l'acteur sollicité par défaut par les actions de l'État, et il ne semble pas réagir de manière suffisante pour l'instant, alors comment pourrait-on espérer qu'ils réagissent de manière plus efficace ?

La réponse à cette question pourrait résider au travers la RSE.

En effet, la RSE pourrait être un outil non pas de coercition mais bien une incitation de qualité pour influencer les entreprises⁸² à développer leurs politiques en matière de handicap et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

S'il est vrai que mener une politique RSE complète et performante peut s'avérer coûteux et exige une rigueur et une cohérence très poussée de la part des entreprises, il n'en demeure pas moins que ces efforts peuvent être récompensés.

Et par récompensés, il n'est pas exclu que ces efforts soient soulignés et valorisés⁸³.

⁸² Swaen, Valérie, and C. Ruben Chumpitaz. "L'impact de La Responsabilité Sociétale de l'entreprise Sur La Confiance Des Consommateurs." *Recherche et Applications En Marketing (French Edition)*, vol. 23, no. 4, Dec. 2008, pp. 7–35,

⁸³ Ibidem

Sous-chapitre 2

Le lien entre handicap et responsabilité sociale des entreprises, piste potentielle pour l'évolution de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Avant de développer les liens entre insertion professionnelle des personnes handicapées et la responsabilité sociale des entreprises (RSE), il convient dans un premier temps de définir ce qu'est la RSE.

Qu'est-ce que la « RSE » ?

La Responsabilité Sociale des Entreprises, ou Responsabilité Sociétale des Entreprises, est l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable.

Cela implique d'être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société et respecter l'environnement⁸⁴.

La RSE a été définie plus en détail par la Commission Européenne dans sa troisième communication sur la RSE, en 2011.

Lors de celle-ci, la RSE est définie comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

L'Union Européenne a, quant à elle, publié un Livre Vert de la RSE⁸⁵ dans lequel figure la définition suivante : « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ».

On voit dans ces définitions que RSE est véritablement l'étude du reflet de l'influence des entreprises sur la société, et bien maîtriser le sujet pourrait amener à des avancées sociales et sociétales considérables.

⁸⁴ Définition tirée du site «e-rse.net »

⁸⁵ Livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises

Il s'agit donc en quelque sorte d'une communication directe avec la société. Les choix d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise sont des influences venant directement avoir un impact sur la mentalité des personnes.

Il est théoriquement incorrect d'un point de vue terminologique de parler de « Responsabilité Sociétale des Entreprises », cependant, aux vues de l'emploi fréquent de ce terme par certains spécialistes, il est cohérent que l'on puisse être amené à faire l'erreur. Si les spécialistes préfèrent utiliser le terme « sociétale », c'est parce que, pour eux, le terme « social » ne permet pas d'englober la totalité de la notion de RSE . Il briderait la matière, en quelques sortes⁸⁶.

La part de « responsabilité » des entreprises existe dans le fait que leur image et ce qu'elles renvoient est sous leur contrôle, et leurs politiques viendront directement avoir un impact sur leur image.

Dans les entreprises, de nos jours, établir une démarche RSE devient la normalité⁸⁷.

Les démarches et stratégies RSE existantes consistent en des objectifs de protection de l'environnement, de par la réduction des émissions de Co2 par exemple, ou bien encore des enjeux d'inclusion sociale, de commerce équitable ...

En ce sens, une démarche RSE en matière de handicap semblerait cohérente et logique, car il s'agit bel et bien d'un véritable enjeu social.

Dès lors, c'est aux entreprises de faire un pas vers les travailleurs handicapés en adaptant leurs fonctionnements, leurs politiques internes et leur processus de recrutement afin de le rendre plus accessible aux travailleurs handicapés⁸⁸.

Cela nécessite cependant certaines expertises.

En effet, l'accueil de travailleurs handicapés au sein d'une entreprise à le plus souvent un coût, non négligeable qui plus est.

⁸⁶ Ibidem

⁸⁷ Gond, Jean-Pascal, et Jacques Igalens. « Chapitre II. L'institutionnalisation de la responsabilité sociale de l'entreprise », Jean-Pascal Gond éd., *La responsabilité sociale de l'entreprise*. Presses Universitaires de France, 2018, pp. 22-34.

⁸⁸ Morin, Bernard. « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Réflexion à partir d'une pratique en entreprise », *Reliance*, vol. n° 19, no. 1, 2006, pp. 62-66.

Ainsi, les entreprises peuvent faire le choix d'être guidées par des professionnels, comme ceux de l'AGEFIPH ou des MDPH par exemple ;

D'autres associations sont aussi capables de renseigner les employeurs pour les guider dans leur démarche de compréhension du handicap.

Ainsi, pour permettre à la RSE d'englober le handicap, il faut tout d'abord que les entreprises comprennent ce qu'est le handicap.

Un travail de sensibilisation de grande ampleur serait à mener afin que les employeurs s'ouvrent à la question du handicap et n'y voient plus seulement un coût mais bien des personnes à part entière.

Sous-chapitre 3 :

Sensibiliser les entreprises pour leur permettre de comprendre l'intérêt d'embaucher les travailleurs handicapés

Il convient non pas de prendre en charge le handicap, mais de prendre en compte le handicap. De cette manière, non seulement sera permise une intégration efficace des travailleurs handicapés en entreprise, mais aussi le fait sa présence entraîne une amélioration des conditions de travail générale dans l'entreprise⁸⁹.

L'avantage est majeur : Non seulement le travailleur handicapé réussira à trouver sa place en entreprise, mais sa venue sera porteuse d'avantages pour les autres salariés, ainsi il ne se fera pas exclure et aura une intégration plus facile, n'étant pas vu comme une gêne mais plutôt comme un élément positif. C'est du moins ce qu'estime Handipole dans son COMPTE-RENDU DES HANDI-RENCONTRES EN ESSONNE⁹⁰ où la discussion était portée sur les dynamiques et bonnes pratiques à mettre en place afin de faciliter l'inclusion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés en entreprise.

Briser les tabous pour permettre l'intégration sociale des salariés handicapés

La plupart des personnes handicapées n'osent pas parler de leur handicap à leurs collègues pour diverses raisons : Cela peut être par fierté personnelle, par peur du rejet de la part des pairs, par timidité, par sentiment d'auto-victimisation, par peur de subir une discrimination, etc.

Alors, afin de faire en sorte que cette peur de s'exprimer vis-à-vis du handicap disparaisse⁹¹, il convient de s'adonner au dur travail qu'est la prévention. Faire preuve de pédagogie envers les salariés, quitte à faire une formation sensibilisation aux handicaps, sera un moyen de permettre l'épanouissement social des travailleurs handicapés.

⁸⁹ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ALH_RAPPORT_DEFINITIF_3-11-14-1.pdf

⁹⁰ Handipole in COMPTE-RENDU DES HANDI-RENCONTRES EN ESSONNE lien http://www.handipole.org/IMG/pdf/Compte-rendu_Handi_Rencontres_Handicap_et_Management_6avril09.pdf

⁹¹ Korff-Sausse, Simone. « La peur de la différence », Patrick Ben Soussan éd., *Naître différent*. ERES, 2007, pp. 9-31

Seulement, de telles actions de sensibilisation existent déjà, on se doute ainsi que cela n'est pas le seul facteur à prendre en compte.

Le handicap est perçu comme un tabou par certains⁹², il conviendrait donc de briser ce tabou afin que cette notion de handicap découle comme une évidence, un élément de la vie quotidienne. Dès lors, il faudrait permettre aux salariés un brainstorming sur la condition de travailleur handicapé. Leur permettre d'exprimer par leurs propres mots ce que le handicap leur évoque, même si ces mots sonnent crus ou cruels.

Ce travail, couplé à une explication pédagogique, permettra aux salariés de se décharger de la négativité et de mieux comprendre la notion de handicap avec un discours simple à comprendre, illustré et venant dissiper les mauvaises interprétations. Car l'interprétation du handicap est l'une des barrières majeures dans l'inconscient collectif. Comme beaucoup ne comprennent pas encore aujourd'hui le handicap, la peur de l'inconnu vient obscurcir le jugement et fait que certains salariés accueillent avec hostilité la notion de handicap, quitte à juger certains collègues handicapés comme des fardeaux, des éléments ralentisseurs dans l'entreprise.

Encore une fois, et comme vient le montrer le compte-rendu d'Handipole, un véritable travail de sensibilisation est à faire par les entreprises.

Un véritable état des lieux est à effectuer dès le commencement d'une démarche de sensibilisation. Cette démarche qui a pu être décrite ci-dessus est le point de départ d'un changement de point de vue des salariés. La création d'un véritable plan d'action et le développement d'une stratégie de sensibilisation à base d'exemple, de témoignages et de mise en pratique, par le biais de lunettes de simulation de déficit visuel par exemple, permettront une meilleure appréhension du handicap par les salariés.

⁹² *Méconnu ou tabou, le handicap psychique fait peur aux entreprises*, Publié le 18/11/2011, Le Point

Sous-chapitre 4

Changer les pratiques managériales pour intégrer le handicap

Comme l'énonce OPCALIA dans un de ses comptes rendus à l'occasion d'une « Handi-rencontre » en Essonne⁹³, ce n'est pas aux travailleurs handicapés de s'adapter aux entreprises mais aux entreprises de s'adapter au travailleur handicapé.

Si cette phrase semble relever du bon sens pour certains, pour d'autres la tâche peut s'avérer plus compliquée.

En effet, nous avons tous déjà entendu parler de pratiques managériales peu recommandables consistant à évincer du tri des curriculums vitae les personnes reconnaissant bénéficier d'une RQTH ou expliquant leur handicap dans leurs lettres de motivation⁹⁴.

Bertrand Louis, sociologue, dans son ouvrage « *Parcours de travailleurs handicapés : autonomies contrariées et désajustements institutionnels* », explique que si la RQTH permet à certains travailleurs handicapés, une minorité, de trouver un emploi, celui-ci est la plupart du temps inadapté et pourvu pour le simple fait de respecter l'Obligation d'Emploi.

Les aménagements de postes ne sont pas non plus immédiats et sont encore moins souvent optimaux.

L'absence de considération de certaines entreprises envers la condition de travailleur handicapé peut des fois aboutir à des drames : Perte de confiance en soi, divorce, aggravation de la condition physique de la personne handicapée, etc⁹⁵.

Ainsi, il serait utile voire indispensable de sensibiliser les managers et recruteurs au handicap afin que, lorsqu'ils recrutent du personnel, prennent en compte les différences des travailleurs handicapés au lieu de les fustiger.

⁹³ **Compte-rendu Handi-Rencontres - Handicap et Management 6 avril 09**

⁹⁴ Bertrand, Louis. « Parcours de travailleurs handicapés : autonomies contrariées et désajustements institutionnels », *Formation emploi*, vol. 139, no. 3, 2017, pp. 33-50.

⁹⁵ Korff-Sausse, Simone. « Un exclu pas comme les autres. Handicap et exclusion », *Cliniques méditerranéennes*, vol. n° 72, no. 2, 2005, pp. 133-146.

En effet, la plupart des pratiques managériales handiphobes au travail se font par discrimination ordinaire, c'est à dire à cause de préjugés sur la condition de travailleur handicapé et d'incompétence sur le sujet.

L'absence de savoir quant au handicap entraîne naturellement un mouvement de répulsion du manager/recruteur envers le candidat handicapé, ce qui induit généralement un recrutement d'une personne dite « valide » plutôt que d'une personne handicapée.

La stigmatisation du handicap dans le monde du travail a d'ailleurs été soulignée lors du dernier rapport du Défenseur des Droits⁹⁶, révélant une subsistance de ce phénomène alors même que diverses mesures sont prises pour lutter contre la discrimination des travailleurs handicapés.

Certaines déficiences ont en effet la vie dure en entreprise comme le montrent D.Velche et B.ANQUETIL dans une enquête sur les entreprises parisiennes soumises à l'OETH en 1998. Les déficiences mentales, notamment, rendent la vie dure aux personnes handicapées souhaitant bénéficier d'un emploi durable en entreprise.

Dès lors, comment sensibiliser les entreprises aux handicaps ? Comment faire pour intégrer ces différences à leur culture d'entreprise ?

Plusieurs solutions sont possibles, certaines plus ludiques que d'autres.

Tout d'abord, une réunion de sensibilisation au handicap menée par des experts (associations spécialisées dans le handicap, Agefiph, juriste en droit de la santé, ...) peut être une approche sobre et précise de la question.

Un discours détaillé à consonance professionnelle pourra, dans certains cas s'avérer productif, selon le type d'entreprises.

⁹⁶ 11e édition du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi

Une autre possibilité de sensibilisation au handicap pourrait être la sensibilisation à l'occasion d'une journée de « team building », ces moments où la cohésion d'équipe est mise en valeur.

Cela permettrait d'une part aux personnes valides de se mettre dans la peau de travailleurs handicapés et de se rendre compte que différence peut être égal à performance dès lors que l'on adapte le lieu de travail à la personne handicapée, et d'autre part d'inscrire les valeurs de respect et d'acceptation de l'autre dans la culture de l'entreprise, ce qui est une plus-value indispensable à l'amélioration des conditions de travail en entreprise. L'entreprise Axa a notamment déjà expérimenté ce type de pratique⁹⁷ afin de rapprocher ses équipes et créer une dynamique d'inclusion sociale.

On peut aussi aborder le sujet du handicap par le biais de court-métrages, de films diffusés en entreprise sur ou hors du lieu et temps de travail et organiser un ciné-débat sur le sujet afin de permettre aux salariés de s'exprimer sur le sujet⁹⁸.

Laisser aux salariés l'occasion de débattre et d'être curieux sur la condition de travailleur handicapé peut leur permettre de s'ouvrir à la question et de chasser les à priori négatifs qu'ils peuvent avoir.

Cependant, les salariés ne sont pas les seuls concernés par une sensibilisation au handicap en entreprise.

Les managers, membres de la direction, recruteurs et membres des ressources humaines sont autant de cibles prioritaires lors d'une initiative de sensibilisation, surtout qu'elles sont décisionnaires lors de l'embauche d'un travailleur handicapé.

Car il faut souligner qu'il ne peut y avoir insertion des travailleurs handicapés s'ils ne passent pas la phase d'embauche.

Dès lors, il convient de s'assurer que le processus de recrutement soit favorable, et non hostile, aux travailleurs handicapés.

⁹⁷ Source : <https://www.axa-atoutcoeur.fr/team-building/team-building-solidaire-handicap>

⁹⁸ BREF, *Je suis vendeur Bouygues Telecom*, disponible sur Youtube

Pour se faire, les entreprises peuvent dès l'offre d'emploi indiquée que le poste est ouvert aux personnes handicapées⁹⁹.

Si cela paraît normal d'un point de vue légal, car il serait à l'inverse totalement étrange de trouver une annonce où il serait interdit aux personnes handicapées de postuler, cela permet de mettre en confiance les personnes handicapées qui seraient réticentes à envoyer leur candidature.

Il s'agit là d'une simple attention de la part des entreprises qui pourrait permettre aux travailleurs handicapés de franchir le cap et d'envoyer leur candidature là où elles auraient peut-être eu peur de le faire en l'absence de cette mention.

Lors de l'entretien d'embauche, il n'est pas sûr que le travailleur handicapé informe le recruteur sur le fait qu'il soit handicapé¹⁰⁰.

Le recruteur n'a d'ailleurs pas le droit de poser des questions sur le handicap de la personne, aussi flagrant soit-il, sous peine de commettre une discrimination.

En revanche, dès lors que la personne handicapée aborde la question de son handicap, le recruteur peut s'intéresser aux aménagements nécessaires pour faciliter la prise de poste du travailleur handicapé.

Lors de la prise de poste, il n'est toujours pas possible de contraindre la personne handicapée de parler de son handicap au reste de l'équipe.

Il faut que le manager endosse un rôle pédagogue et explique à l'équipe quelles sont les conséquences du handicap du nouveau venu dans le cas où la personne handicapée ne souhaite pas parler de son handicap et seulement si des explications sont nécessaires.

En soi, il s'agit de respecter la personne handicapée et de la traiter comme tout être humain, sans la forcer à s'exprimer sur son handicap.

⁹⁹ **Le recrutement d'une personne handicapée, étape par étape** par Fabrice Mazoir Publié le 9 avril 2014

¹⁰⁰ *Faut-il parler de son handicap en entretien d'embauche*, vu sur talenteo, lien : <https://www.talenteo.fr/parler-handicap-emploi-recrutement-entretien-479/>

Dès lors, il convient aux managers, salariés et employeurs de se renseigner sur le handicap afin de faire en sorte que l'intégration d'un salarié handicapé se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Chapitre 2 :

L'accès à la formation : entre valorisation des compétences et dissipation des clichés

Bien souvent, des jugements quant aux compétences des travailleurs handicapés peuvent se faire entendre¹⁰¹.

Le handicap de ces derniers fait que certaines personnes s'avèrent réticentes quant à l'emploi d'un travailleur handicapé, de peur que ce dernier soit un boulet pour l'entreprise.

Cependant, il n'en est rien, et même s'il est vrai que les personnes handicapées peuvent avoir certaines lacunes, il n'en demeure pas moins qu'elles restent des personnes pouvant être compétentes.

Dans notre société basée sur la compétence des travailleurs, la formation professionnelle joue un rôle crucial.

Disposer d'un parcours professionnel cohérent et en adéquation avec les demandes sur le marché de l'emploi est une clé de l'insertion professionnelle, et cela a été souligné à de nombreuses reprises dans l'histoire, récemment par la loi dite « avenir professionnel » qui a permis un accès facilité à la formation pour les personnes handicapées, notamment en abondant plus fortement leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Ainsi, étant donné que la formation est un élément clé de l'insertion professionnelle, il convient de s'interroger sur le fait de savoir si les travailleurs handicapés en profitent suffisamment et, le cas contraire, se demander comment ils pourraient en bénéficier davantage.

¹⁰¹ Article Handicap et préjugés, par l'Agefiph, lien : <https://www.apg-grandest.fr/userfiles/files/Article%20Handicap%20et%20pr%C3%A9jug%C3%A9s%20VF.pdf>

Sous-chapitre 1

Quelle formation pour les travailleurs handicapés ?

La population des travailleurs handicapés est, on le sait, sujet à un grand retard dans le marché du travail¹⁰².

Historiquement, les personnes en situation de handicap suivant une formation d'apprentissage venaient des classes dites Segpas.

On associe en effet souvent l'apprenti handicapé à ces sections dès lors que l'on parle de la période antérieure à 2005, c'est-à-dire, la période avant la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées¹⁰³.

Les apprentis handicapés venaient aussi des IME et IMPro, c'est-à-dire du milieu médico-éducatif. Ces derniers instituts étaient en effet les pionniers de dispositifs d'accompagnement professionnel des futurs travailleurs handicapés par le biais de formations.

Cependant, de nos jours, les dispositifs de formation ouverts aux travailleurs handicapés ont évolué¹⁰⁴.

Un travailleur handicapé a accès aux mêmes dispositifs de formation que les autres salariés, les salariés « valides ».

En revanche, des adaptations existent pour les travailleurs handicapés.

En effet, les organismes de formation doivent être en mesure de proposer des aménagements lors des formations :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu des personnes en situation de handicap ;
- Une durée de formation adaptée ;

¹⁰² Interview de Sophie Cluzel par Alain Ruello et Solveig Godeluck, disponible sur Les Echos, lien : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/sophie-cluzel-en-france-on-est-en-retard-pour-lemploi-des-handicapes-148525>

¹⁰³ Benoit, Hervé, et Jack Sagot. « L'apport des aides techniques à la scolarisation des élèves handicapés », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 43, no. 3, 2008, pp. 19-26.

¹⁰⁴ Quelles formations sont accessibles à une personne en situation de handicap ?

Vérifié le 01 février 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) disponible sur Service-public.fr

- Une évaluation des connaissances et des compétences adaptées.

Si elles ont accès aux formations « classiques », les personnes handicapées disposent également de formations adaptées.

En effet, une personne en situation de handicap peut entrer en apprentissage pour obtenir une qualification et des aménagements particuliers.

Elle peut aussi se tourner vers un centre de pré-orientation ou opter pour un contrat ou stage de rééducation professionnelle.

Le contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap

Il s'agit d'un contrat que peut conclure un travailleur handicapé et ayant pour finalité d'obtenir une qualification professionnelle¹⁰⁵.

Il se déroule en entreprise et dans un centre de formation et permet, pour l'apprenti, de bénéficier d'aménagements spécifiques à son handicap.

Il permet à son bénéficiaire de suivre un enseignement théorique dans un centre de formation ainsi qu'un enseignement pratique chez l'employeur signataire du contrat de travail.

Ce contrat ne pourra cependant pas être conclu en l'absence d'une inscription dans un CFA.

Pour en bénéficier, il faut impérativement être reconnu travailleur handicapé. L'avantage d'une telle formation est qu'il n'y a pas de limite d'âge.

Tout employeur privé ou public peut conclure un tel contrat avec un travailleur handicapé et l'employeur devra nommer au sein de l'entreprise un maître d'apprentissage qui accompagnera la personne handicapée tout au long de sa présence dans l'entreprise.

A l'instar de l'enseignant référent dans les écoles, le maître d'apprentissage aura pour mission de faire le lien entre les différents interlocuteurs (CFA, chef d'entreprise, travailleur handicapé).

¹⁰⁵ <https://www.alternance-professionnelle.fr/contrat-apprentissage-amenage/>

Pour bénéficier d'une telle mesure, une personne handicapée peut demander à l'Agefiph ou à Cap'Emploi de l'orienter et de lui conseiller des CFA en cohérence avec son projet professionnel.

Sous-chapitre 2

L'accès à l'éducation des futurs travailleurs handicapés

L'éducation est le mode de formation le plus important d'une personne au cours de sa vie.

En effet, personnes valides ou invalides, nous sommes tous censés avoir subis un cursus scolaire général jusqu'à l'âge de 16 ans, âge où aller à l'école est une obligation légale.

Cependant, nous ne sommes pas tous égaux au niveau de l'éducation scolaire, et cela est préjudiciable jusqu'au moment de l'entrée dans le monde du travail¹⁰⁶.

A ce titre, les personnes en situation de handicap, déjà victimes de multiples discriminations, sont en position défavorable lorsque l'on sait que leur scolarité est déjà suffisamment compliquée.

La loi de 2005 est venue ouvrir la scolarisation des personnes en situation de handicap en permettant à ces dernières d'être scolarisée plus aisément en milieu « ordinaire ».

Cela rentre dans un objectif d'inclusion sociale des minorités qu'a poursuivi le gouvernement de l'époque et qui s'est concrétisé dans cette loi.

Pour scolariser une personne en situation de handicap, il faut constituer un dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

En effet, un suivi par les MDPH est nécessaire pour permettre l'accès en milieu ordinaire aux personnes en situation de handicap. Cela provient notamment du fait qu'une des missions de cette institution est de guider les personnes handicapées (et leurs parents / tuteur / curateur) afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées et réalistes.

Lors de cette prise de contact avec la MDPH, une réelle analyse des besoins et une évaluation des compétences de l'élève en situation de handicap aura lieu. Cela constitue une première étape dans la décision d'orientation de ce dernier.

¹⁰⁶ Nathalie Le Roux, Anne Marcellini, *L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France*. Revue de questions et axes de recherche, Alter, Volume 5, Issue 4, 2011, Pages 281-296, ISSN 1875-0672,

Ensuite, un projet personnalité de scolarisation, ou PPS, sera monté en prenant en compte les souhaits de l'enfant, prioritairement, puis des parents, afin de piloter son parcours de scolarisation¹⁰⁷.

La MDPH fera en sorte qu'un projet incohérent ne puisse avoir lieu et apportera les aiguillages nécessaires au développement d'un projet cohérent et adapté.

Cela prendra en compte les capacités réelles de l'enfant, ses lacunes, son handicap, les éventuels problèmes liés à son état de santé, l'établissement ou non d'un accompagnement par un auxiliaire de vie, ...

Une fois cela fait, un enseignant référent prendra en charge le suivi de l'enfant handicapé pendant sa scolarité et servira de passerelle entre les différents interlocuteurs (enseignants, parents, MDPH, ...).

Même si un dispositif de suivi de l'éducation des enfants handicapés existe, on remarque, grâce aux chiffres du handicap publiés par le Ministère de la Santé, que la portion d'enfants handicapés en milieu ordinaire est toujours faible¹⁰⁸.

En effet, en 2006, seuls un peu plus de 20.000 enfants handicapés étaient scolarisés au 2nd degré tandis que 160 043 enfants handicapés étaient scolarisés au 1^{er} degré.

Ces chiffres semblent très bas, ce qui est le reflet d'un accès peu optimisé à l'éducation pour les enfants handicapés.

En 2015, soit 10 ans après l'entrée en vigueur de la loi de 2005, ce nombre a très sensiblement augmenté.

On passe à 118.935 enfants en situation de handicap dans le 2nd degré pour 160.043 enfants en situation de handicap dans le 1^{er} degré.

Si cette augmentation du nombre d'enfants en situation de handicap scolarisés est louable, il n'en demeure pas moins que ce nombre est très faible.

¹⁰⁷ Gachet, Pierre-François. « Scolarisation des élèves handicapés : une révolution douce », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 39, no. 3, 2007, pp. 55-64.

¹⁰⁸ Rentrée 2018 : plus de 340 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés
Communiqué de presse - Jean-Michel Blanquer

Lorsque l'on sait que l'éducation conditionne la plupart du temps l'entrée dans le marché de l'emploi d'une personne en situation de handicap, on peut légitimement penser qu'il faudrait remédier à ce chiffre pour le moins bas.

L'accès à l'éducation des travailleurs handicapés gagnerait à être renforcé, surtout dans les voies dites « professionnelles »¹⁰⁹.

En effet, ces voies ouvrent un accès renforcé à la formation pratique, ce qui correspond à une entrée rapide et simplifiée dans le marché de l'emploi.

Ces filières professionnelles constituent une opportunité dans le sens où les débouchés dans le milieu professionnel sont nombreuses et garantissent d'une certaine manière une augmentation du taux d'emploi des travailleurs handicapés.

Le travail en petits groupes est davantage présent lors d'un cursus en établissement professionnel, ce qui pourrait s'avérer être un atout pour les personnes en situation de handicap.

En effet, le PPS de ces dernières pourrait être plus facilement mis en place et permettre une acquisition plus facile des savoirs pour la personne handicapée dont le parcours a été pensé pour être cohérent et à sa portée.

Un suivi de la personne handicapée dès l'école serait favorable à son insertion professionnelle.

Voir au long terme, dès la scolarisation de l'enfant en situation de handicap, permettrait de lui tracer un parcours adapté à ses capacités et à son handicap et ainsi lui permettre de s'orienter, toujours en respectant ses choix, vers un emploi où il sera apte à accomplir les tâches demandées.

On pourrait ainsi considérer l'école comme une formation à part entière et ainsi atteindre une formation réellement tout au long de la vie.

¹⁰⁹ DOSSIER INSERTION PROFESSIONNELLE ET SITUATION DE HANDICAP, ONISEP, Publication : 4 Décembre 2018

L'objectif ne serait évidemment pas ici de faire une surveillance millimétrée et de décider du destin de la personne en situation de handicap, mais bel et bien de l'orienter dans sa vie¹¹⁰.

En suivant le principe du Projet Personnalisé de Scolarisation selon lequel l'enfant en situation de handicap a le droit de se prononcer quant à ses préférences, il serait possible de diminuer le nombre d'enfant handicapé en situation d'échec scolaire, échec scolaire qui conduit inévitablement à une situation de précarité.

¹¹⁰ Midelet, Julia. « Construire son projet personnel et professionnel avec le dispositif des unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS). Une exigence paradoxale », *Agora débats/jeunesses*, vol. 71, no. 3, 2015, pp. 83-97.

Sous-chapitre 3

La formation pour rassurer les employeurs et les inciter à l'embauche directe

Les travailleurs en situation de handicap font peur aux entreprises¹¹¹.

En effet, selon un sondage Ipsos handicap et entreprise, 80% des dirigeants estiment difficile voire très difficile d'embaucher un travailleur handicapé, tout secteur d'activité confondu.

Ces chiffres révèlent la très grande présence de préjugés et la stigmatisation des travailleurs handicapés en entreprise.

Pire encore, 59% des employeurs interrogés estiment que les personnes en situation de handicap sont d'une productivité moindre.

Ces déclarations pour le moins choquantes laissent présumer que si l'insertion des travailleurs handicapés est difficile, les employeurs n'y sont pas pour rien.

Pour rassurer ces derniers et casser les stéréotypes, il convient de prouver à l'employeur que la personne handicapée n'est pas une entrave pour l'entreprise mais bel et bien un atout.

Comme il a déjà été dit précédemment, la peur de l'autre fait que les employeurs peuvent s'avérer réticents à embaucher les travailleurs handicapés.

Il s'agit d'une discrimination ordinaire peu étonnante tant l'esprit de compétition existe dans les entreprises. On a peur de ce qu'on ne comprend pas, de ce qui est différent.

Pour lutter contre cette réticence à l'embauche des travailleurs handicapés, il est nécessaire de démontrer qu'un travailleur handicapé n'est pas moins productif qu'un travail « valide ».

Cette erreur provient notamment du fait que pour la plupart des gens, la perception du handicap est incorrecte.

¹¹¹ Stiker, Henri-Jacques. « Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise », *Reliance*, vol. n° 19, no. 1, 2006, pp. 34-41.

Lorsque l'on dit « personne en situation de handicap », on pense souvent à une personne en fauteuil roulant, à mobilité réduite.

Dès lors, les employeurs prennent peur en pensant aux aménagements nécessaires pour rendre leur lieu de travail accessible aux personnes en situation de handicap.

En réalité, seule une infime partie des personnes handicapées sont en situation de mobilité réduite. La plupart des handicapés sont invisibles, en réalité. Qui plus est, il est nécessaire de rappeler que même si les aménagements nécessaires suite à l'embauche d'un travailleur handicapé peuvent s'avérer coûteux, l'Agefiph peut contribuer au paiement de ceux-ci du moment qu'ils soient réellement adaptés au handicap et qu'ils présentent une utilité manifeste¹¹².

Cette perception du handicap comme frein à la productivité constitue un blocage non-négligeable quant à l'embauche des travailleurs handicapés¹¹³.

Une sensibilisation est nécessaire, mais ce n'est pas la seule mesure qui sera favorable à l'évolution des mentalités.

En effet, pour déconstruire le mythe selon lequel un travailleur handicapé serait moins performant qu'un travailleur valide, le recours à la formation professionnelle pourrait s'avérer pour le moins utile.

Si un travailleur handicapé se spécialise dans un domaine, il pourra apporter des compétences à l'entreprise et effacer les doutes quant à son utilité dans l'entreprise.

Qui plus est, il convient de souligner que l'on considère souvent qu'un travailleur handicapé, du fait de la difficulté pour trouver un emploi et le maintenir, est souvent plus investi dans l'entreprise.

Cela constitue un atout majeur pour un employeur soucieux de la qualité de vie au travail de ses salariés, tant un investissement actif dans la vie de l'entreprise peut s'avérer motivant pour le reste de l'équipe.

¹¹² Source : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail>

¹¹³ Colloque « Entreprise & Handicap : des freins cachés à l'emploi », 22 Octobre 2010, Sciences Po Paris disponible sur : https://creai-hdf.centredoc.fr/doc_num.php?explnum_id=310

Afin de gauger de l'efficacité de travailleurs handicapés au sein d'une entreprise, un employeur peut décider de recruter un apprenti ou un stagiaire handicapé¹¹⁴.

Cela présente un double avantage :

- L'employeur peut recruter à moindre coût un travailleur handicapé et se rendre compte qu'il peut accomplir un travail de bonne qualité tout en lui transmettant des savoirs.
- L'employeur peut remplir son obligation d'emploi des travailleurs handicapés et ainsi augmenté son pourcentage de personne handicapée dans l'entreprise.

Ainsi, le recours à la formation des travailleurs handicapés, qu'il s'agisse d'un cursus théorique ou même d'un apprentissage, pourrait permettre un changement des mentalités, notamment par le fait que les préjugés concernant les personnes handicapées sont pour la plupart guidés par une peur irrationnelle.

¹¹⁴ *Accueil d'un stagiaire handicapé : quels atouts pour l'employeur ? Exemple de bonnes pratiques* Témoignage de Monsieur STRASBACH Lionel, Directeur de l'agence O2 de Strasbourg, par Action & Compétence

Sous-chapitre 4

Une montée en compétence nécessaire des travailleurs handicapés pour ne pas avoir à se reposer sur l'OETH

L'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés est, comme vu précédemment, un moyen plus ou moins efficace de permettre l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire du travail.

Le fait pour les entreprises d'avoir le choix entre payer une contribution annuelle ou faire un effort dans leur politique de recrutement et de diversité devrait, d'un point de vue moral, normalement faire pencher la balance en faveur de l'intégration de travailleur handicapés.

Cependant, une obligation ayant l'apparence de sanction apporte souvent, psychologiquement, un comportement différent de celui escompté.

Ainsi, les employeurs accompliront certes leur OETH, mais pas forcément pour les bonnes raisons.

L'article *Parcours de travailleurs handicapés : autonomies contrariées et désajustements institutionnels* expose un cas intéressant.

Une personne de 56 ans a, après 37 ans de bons et loyaux services, été licencié pour cause de délocalisation de l'entreprise.

Après son licenciement économique, il devient handicapé et bénéficiaire de la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé. Grâce à cette dernière et au titre de son handicap, il a pu retrouver un logement social et un emploi.

Cet homme, peu qualifié, a pu être requalifié professionnellement car le Cap'Emploi avec lequel il a pris contact lui a conseillé une formation de deux mois ayant aboutie sur un CDI dans un hypermarché.

Une autre personne, cependant, a eu moins de chance.

En effet, sa RQTH lui a permis d'avoir des missions par le biais d'une agence intérim spécialisée. Cependant, alors même que cette personne est reconnue handicapée, victime de maux de dos, d'asthmes et autres problèmes neurologiques, l'agence intérim ne lui donne aucune mission adaptée à son handicap.

En résulte alors une souffrance au travail et un travail dans des conditions plus que nocive à son état de santé. Qui plus est, cette personne n'a eu une RQTH que pour une durée de 5 ans¹¹⁵ et doit la renouveler : il sait que sans RQTH, il n'aura plus de mission de cette agence intérim.

Le fait d'avoir une RQTH n'est donc plus un droit pour cet homme, mais une nécessité afin de pouvoir mener un train de vie « normal ».

Cependant, ce train de vie n'a rien de normal, car cet homme vit de missions précaires et subit un stress physique et mental constant. Son manque de qualification joue ici clairement contre lui, cette personne ayant été auparavant peintre du bâtiment en Algérie.

La différence entre ces deux cas est que la RQTH a servi différemment : Dans un cas, elle a permis à une personne de suivre une formation et de rebondir directement vers un CDI.

De l'autre, elle a servi à mettre en relation une personne peu qualifiée avec une agence intérim qui n'a pas tenu compte de son handicap.

La formation a donc ici joué un rôle crucial : Elle a permis à une personne peu qualifiée de retrouver un emploi stable et à monter en compétences.

Un travailleur handicapé semble donc tout avoir à gagner en faisant une demande d'orientation professionnelle auprès d'une référente de la MDPH ou de Cap'Emploi. En évaluant les aspirations de la personne, en déterminant son handicap et en voyant les formations adéquates à envisager, un travailleur handicapé pourrait rentrer plus facilement s'insérer dans le monde du travail grâce à des compétences nouvellement acquises.

¹¹⁵ La RQTH pouvait être délivrée pour une durée de 1 à 5 ans avant la loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Désormais, si le handicap est permanent, la RQTH peut être délivrée de manière permanente.

La formation ici couplée à la RQTH joue donc le rôle de tremplin professionnel.

Il faudrait, selon ce cas d'espèce, mettre l'accent sur la formation professionnelle comme tremplin d'emploi, comme semble appuyer la loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en augmentant les abreuvements des Comptes Personnels de Formation des travailleurs handicapés.

La formation des travailleurs handicapés est en forte hausse récemment.

En 2016, on ne compte pas moins de 114 600 personnes handicapées en recherche d'emploi en formation, soit une amélioration de 50% par rapport à l'année précédente¹¹⁶.

Ces chiffres sont encourageant, d'autant plus que le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap est en évolution constante.

En continuant ces efforts quant à l'ouverture de la formation professionnelle aux personnes handicapées, ces dernières pourront à terme être embauchées davantage pour leurs compétences que pour le simple fait de remplir le quota de l'OETH.

¹¹⁶ Source DARES – La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016

Conclusion

Tout au long de cette étude, il a pu être vu que la question du handicap et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est loin d'être une question facile.

En effet, comment, en quelques dizaines d'années, serait-il possible d'effacer des siècles de ségrégation d'une catégorie de la population.

Il est en effet compliqué de changer les mentalités dans le monde du travail : Souvent la personne en situation de handicap est vue comme un fardeau, on l'assimile souvent, à tort, à une personne à mobilité réduite.

Un mythe de l'improductivité des travailleurs handicapés existe même dans les entreprises, décourageant même les recruteurs.

L'arsenal législatif, lui, parvient à peine à assurer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Alors qu'on attendait, au début du siècle, un taux d'emploi de 6% des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, on se retrouve en 2019 à un peu plus de 3%, ce qui est largement en deçà du taux escompté.

Alors quelles sont les solutions adoptées et à adopter ?

Le gouvernement semble s'être prononcé sur le sujet en alourdissant la contribution AGEFIPH tout en assouplissant ses modalités.

La formation des travailleurs handicapés semble aussi devenir plus accessible via l'abreuvement supplémentaire de leur CPF.

Cependant, peut-être le problème demeure-t-il ailleurs, peut-être faudrait-il changer l'angle d'attaque pour permettre une insertion professionnelle des travailleurs handicapés plus efficace.

En effet, il est visible que l'un des gros blocages à l'insertion professionnelle de cette catégorie de la population est la vision qu'ont les salariés et employeurs d'eux.

Il conviendrait donc de sensibiliser massivement la population à la question du handicap afin de faire passer le message selon lequel une personne handicapée est tout aussi apte à effectuer un travail qu'une personne « valide ». Un handicap peut d'ailleurs devenir une force si la personne l'adapte à ses conditions de travail.

Aussi, il convient de miser encore sur la formation professionnelle pour permettre au travailleur handicapé de gagner une indépendance.

Si cette dernière possède un socle solide de compétences, alors elle pourra trouver davantage d'emploi qui correspondront à son profil que si elle se repose uniquement sur la RQTH.

Faire une formation est aussi un moyen efficace de vérifier si le handicap d'une personne lui permet d'effectuer certaines missions dans de bonnes conditions, via des stages ou de l'apprentissage par exemple.

Enfin, miser sur l'éducation semble être une piste viable et à creuser.

Revaloriser les filières professionnelles afin de garantir des débouchées professionnelles à certains enfants en situation de handicap pourrait participer à l'augmentation du taux d'emploi direct de ces derniers.

Une réelle orientation dès l'école pourrait garantir une meilleure insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Ainsi, et pour conclure, il est visible que même si des institutions et lois en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés existent, elles demeurent perfectibles et l'objectif visé par les divers gouvernements jusqu'ici n'est pas atteint, même s'il se rapproche d'années en années du taux visé.

Références bibliographiques

Livres

- « CMU : chronique d'une austérité annoncée », *Vacarme*, vol. 8, no. 2, 1999, pp. 32-34.
- Anne SACHET-MILLIAT et Lidwine MAIZERAY, *Regards Croisés sur la loi en faveur des travailleurs en situation de handicap : quels enjeux éthiques ?* p629-649
- Assante, Vincent. « Évolution législative de 1975 à 2004. Regard critique », *Gérontologie et société*, vol. vol. 27 / 110, no. 3, 2004, pp. 75-93.
- Barel, Yvan, et Sandrine Frémeaux. « Les attitudes face à la contrainte légale. L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 2, no. 2, 2012, pp. 33-49.
- Benoit, Hervé, et Jack Sagot. « L'apport des aides techniques à la scolarisation des élèves handicapés », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 43, no. 3, 2008, pp. 19-26.
- Bertrand, Louis. « Parcours de travailleurs handicapés : autonomies contrariées et désajustements institutionnels », *Formation emploi*, vol. 139, no. 3, 2017, pp. 33-50.
- Brulé Pierre. Infanticide et abandon d'enfants. Pratiques grecques et comparaisons anthropologiques. In: *Dialogues d'histoire ancienne*, vol. 18, n°2, 1992. pp. 53-90
- Cagnolo, Marie-Claire. « Le handicap dans la société : problématiques historiques et contemporaines », *Humanisme et Entreprise*, vol. 295, no. 5, 2009, pp. 57-7
- Chossy, Jean-François. « Une lecture critique de la loi du 11 février 2005 », *Reliance*, vol. 23, no. 1, 2007, pp. 53-57.
- CROS-COURTIAL (M-L.),op.cit, note 10n p.75
- Dessaulle, Marie Sophie. « La personne en situation de handicap : usager ou citoyen ? », *Gérontologie et société*, vol. vol. 28 / 115, no. 4, 2005, pp. 63-74.
- F.Sqalli Houssaini, L'islam et les personnes en situation de handicap, Vol 28 - N° 4 P. 148-152 - décembre 2008
- Gond, Jean-Pascal, et Jacques Igalens. « Chapitre II. L'institutionnalisation de la responsabilité sociale de l'entreprise », Jean-Pascal Gond éd., *La responsabilité sociale de l'entreprise*. Presses Universitaires de France, 2018, pp. 22-34.
- Grim O., Herrou C., Korff-Sausse S., Stiker H-J., *Quelques figures cachées de la monstruosité*. Editions du CTNERHI, 2001
- Gunnar Broberg et Nils Roll-Hansen, eds., *Eugenics And the Welfare State: Sterilization Policy in Demark, Sweden, Norway, and Finland* (Michigan State University Press, 2005)
- Hamonet, Claude. « Le handicap entre société et santé (abord médical ou approche sociale ?) », Claude Hamonet éd., *Les personnes en situation de handicap*. Presses Universitaires de France, 2012, pp. 30-45.
- Hubert, Daniel. « Handicap et parole de Dieu », *Revue d'éthique et de théologie morale*, vol. 256, no. HS, 2009, pp. 111-126
- Korff-Sausse, Simone. « La peur de la différence », Patrick Ben Soussan éd., *Naître différent*. ERES, 2007, pp. 9-31
- Korff-Sausse, Simone. « Un exclu pas comme les autres. Handicap et exclusion », *Cliniques méditerranéennes*, vol. n° 72, no. 2, 2005, pp. 133-146.
- M.-V Squillante, *La MDPH : un paradigme de l'évolution sociétale. Comprendre sans se méprendre*, in *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence* Volume 59, Issue 4, June 2011, Pages 223-227
- Marchand Gilles, *Le handicap, enjeu de société*, 2005
- Midelet, Julia. « Construire son projet personnel et professionnel avec le dispositif des unités localisées pour l'inclusion

- scolaire (ULIS). Une exigence paradoxale », *Agora débats/jeunesses*, vol. 71, no. 3, 2015, pp. 83-97.
- Morin, Bernard. « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Réflexion à partir d'une pratique en entreprise », *Reliance*, vol. n° 19, no. 1, 2006, pp. 62-66.
- Nathalie Le Roux, Anne Marcellini, *L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France*. Revue de questions et axes de recherche, Alter, Volume 5, Issue 4, 2011, Pages 281-296, ISSN 1875-0672,
- Peyraud, Alain-Pierre. « Autisme, maison départementale des personnes handicapées (mdph) et loi du 11 février 2005. Vers l'écriture d'un nouveau chapitre sur les rapports entre l'individuel et le collectif ? », *Enfances & Psy*, vol. 46, no. 1, 2010, pp. 70-81.
- Pirenne-Delforge Vinciane. Jean-Marie BERTRAND (Éd.), *La violence dans les mondes grec et romain*. . In: *L'antiquité classique*, Tome 76, 2007. pp. 440-441.
- Romien, Pierre. « À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2005, pp. 229-247.
- Royer, Dominique. « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? », *Empan*, vol. n°46, no. 2, 2002, pp. 18-25
- Stiker, Henri-Jacques. « Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise », *Reliance*, vol. n° 19, no. 1, 2006, pp. 34-41.
- Swaen, Valérie, and C. Ruben Chumpitaz. "L'impact de La Responsabilité Sociétale de l'entreprise Sur La Confiance Des Consommateurs." *Recherche et Applications En Marketing (French Edition)*, vol. 23, no. 4, Dec. 2008, pp. 7-35,
- Ternon, Yves. « L' Aktion T4 », *Revue d'Histoire de la Shoah*, vol. 199, no. 2, 2013, pp. 37-59

Ressources internet

Article Handicap et préjugés, par l' Agefiph, lien :

<https://www.apgrandest.fr/userfiles/files/Article%20Handicap%20et%20pr%C3%A9jug%C3%A9s%20VF.pdf>

http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2010.thomas_j&part=372099

<http://www.culture-handicap.fr/ressources/cultures-du-handicap/le-saviez-vous-4/>

<http://www.fnvr-handicap>

indemnisations.com/cotorep_commission_technique_orientation_et_reclassement_professionnel.php

<http://www.fondshs.fr/vie-quotidienne/accessibilite/origines-et-histoire-du-handicap-partie-1>

<http://www.fondshs.fr/vie-quotidienne/accessibilite/origines-et-histoire-du-handicap-partie-2>

<http://www.wheelchair.ch/fra/info/histoire-handicap.html>

<https://crfh-handicap.fr/ressources-pour-laccessibilite/le-referent-handicap/>

<https://handipactes-paca-corse.org/docs/publications/guide-referent-handicap-2017-hp-paca.pdf>

<https://handipactes-paca-corse.org/histoire-du-handicap/>

<https://informations.handicap.fr>

https://journals.openedition.org/formationemploi/5134#xd_co_f=ZjgwYzQ3MTYtYjkxYy00NTA1LWE3MDctYmFiMWNmMTFiMmY5~

<https://OETH.org>

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ALH_RAPPORT_DEFINITIF_3-11-14-1.pdf

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail>

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/comment-repondre-lobligation-demploi-de-personnes-handicapees>

<https://www.alternance-professionnelle.fr/contrat-apprentissage-amenage>

<https://www.axa-atoutcoeur.fr/team-building/team-building-solidaire-handicap>

<https://www.editions-legislatives.fr/actualite/le-referent-handicap-un-role-strategique-aupres-des-rh>

<https://www.handirect.fr/handicap-assistanat-et-exclusion-sociale-une-bombe-a-retardement/>

<https://www.hopital.fr/Vos-dossiers-sante/Handicap/La-definition-du-handicap>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

<https://www.valdemarne.fr/vivre-en-val-de-marne/informations/10-choses-a-savoir-sur-le-traitement-de-votre-dossier-apres-depot-a-la-mdph>

Rencontres_Handicap_et_Management_6avril09.pdf

Articles

« 2019 : Les chiffres clés de l'emploi et du handicap ! », site Talenteo

« Cour des comptes : L'Agefiph et le FIPHFP mis en cause », handirect.fr

« Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés » par Yvan Lachaud, Député du Gard

A.Allély, *Les enfants handicapés, infirmes et malformés à Rome et dans l'Empire romain pendant l'Antiquité tardive*, p.197-211 disponible sur <https://journals.openedition.org/pallas/5691>

Accueil d'un stagiaire handicapé : quels atouts pour l'employeur ? Exemple de bonnes pratiques Témoignage de Monsieur STRASBACH Lionel, Directeur de l'agence O2 de Strasbourg, par Action & Compétence

Bilan du fonctionnement et du rôle des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) établi par C.BRANCHU, M.THIERRY et A.BESSON, membres de l'inspection générale des affaires sociales.

Caroline Febvre « 300 000 victimes handicapées des Nazis : se souvenir... », Handicap.fr

Cheikh Isse A. Musse, Imam. *Disability: An Islamic Insight*, Islamic Council of Victoria, <http://www.icv.org.au/disabilityarticle.shtm>

D Velche - Actualité et dossier en santé publique, 1995 - hcsp.fr

Didier-Courbin, Philippe, et Pascale Gilbert. « Éléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France : de la loi de 1975 à celle de 2005 », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2005, pp. 207-227
Dossier prospectif, *Le marché du travail et les personnes handicapées*, travail-handicap 2025.

Emmanuelle Dal'Secco, « Surcharge des MPDH : certains employés aussi sont à bout ! »,

Emmanuelle Dal'Secco, *Un label d'Etat pour les entreprises handi-accueillantes ?*, Par Handicap.fr, 11 Octobre 2018

F.Pérani, L'État, ce « grand et unique organisateur du travail », 6 Janvier 2019, contrepoint.org

Faut-il parler de son handicap en entretien d'embauche, vu sur talenteo, lien : <https://www.talenteo.fr/parler-handicap-emploi-recrutement-entretien-479/>

Gachet, Pierre-François. « Scolarisation des élèves handicapés : une révolution douce », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 39, no. 3, 2007, pp. 55-64.

Jean-René Loubat, *Pour la participation sociale des personnes handicapées*, 28 août 2003, consultable sur <https://www.lien-social.com/Pour-la-participation-sociale-des-personnes-handicapees>

Karine Gros, Gérard Lefranc, *Le référent handicap : un rôle stratégique auprès des RH*, Editions Législatives, 8 avril 2019.

L'accompagnement et l'insertion sociale (MAIS), Mouvement pour. *L'accompagnement social. Histoire d'un mouvement, concepts et pratiques*. Presses de l'EHESP, 2010

Le recrutement d'une personne handicapée, étape par étape par Fabrice Mazoir Publié le 9 avril 2014

Loi « Avenir professionnel » et handicap : Favoriser l'entreprise inclusive, disponible sur le site Hello Handicap

Loi Handicap : des avancées réelles, une application encore insuffisante, consultable sur senat.fr

Luttringer, Jean-Marie, et David Soldini. « L'ambition « universaliste » du nouveau droit de la formation tout au long de la vie », *Revue française des affaires sociales*, no. 4, 2018, pp. 39-52.

Marie-Hélène Cauet, *Travailleurs handicapés : de nouvelles missions pour l'Agefiph et le FIPHFP*, 31 décembre 2010.

Méconnu ou tabou, le handicap psychique fait peur aux entreprises, Publié le 18/11/2011, Le Point

P. Mormiche, « Le handicap se conjugue au pluriel », *Insee première*, n° 742, octobre 2000

Pierre Romien, *À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre*, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>

Rabischong, Pierre. « Évolution historique de la sémantique du handicap : les classifications », Pierre Rabischong éd., *Le handicap*. Presses Universitaires de France, 2012, pp. 48-77

Repères statistiques "L'activité des MDPH relative à l'AAH entre 2007 et 2013 » mars 2015, CNSA.

Travailleurs handicapés – Mesures de réinsertion professionnelle en faveur des handicapés – Jean-Michel LATTES

Vidéo

BREF, *Je suis vendeur Bouygues Telecom*, <https://www.youtube.com/watch?v=u9I2LqimYxQ#action=share>

Autres

Colloque « Entreprise & Handicap : des freins cachés à l'emploi », 22 Octobre 2010, Sciences Po Paris disponible sur : https://creai-hdf.centredoc.fr/doc_num.php?explnum_id=310

Compte-rendu Handi-Rencontres - Handicap et Management 6 avril 09

DARES – La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016

Enquête emploi 2015 ; INSEE, traitement DARES - Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2018, CNSA.

Interview de Sophie Cluzel par Alain Ruello et Solveig Godeluck, disponible sur Les Echos, lien : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/sophie-cluzel-en-france-on-est-en-retard-pour-lemploi-des-handicapes-148525>